

Mark Brief + Teams Join in photo  
this team

CLIENT PRESENTATION  
FO 50-70 CALLS

SYSTEMS  
CODE

MARKETING  
CODES

PROJECT  
DATE

CLIENT

Colour Code

CLIENT

Spot Removal

WHY

WHERE

WHO

HOW



# LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2020

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Dette er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 for Finanstilsynet

# PERSONALEOMRÅDET

## Målsætninger på personaleområdet

|   | Nej | Ja                               |
|---|-----|----------------------------------|
| Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger? |     | <input checked="" type="radio"/> |

### Målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

- Målsætningen er at opnå en kønsmæssig balance i alle personalemæssige forhold og på alle ledelsesniveauer. I jobannoncer opfordres alle til at søge ledige stillinger og det tilstræbes, at begge køn bliver kaldt til samtale. Koncernen har underskrevet "charter for flere kvinder i ledelse", hvor målsætningen er en mere lige repræsentation mellem kønnene.  
I jobannoncer opfordres alle til at søge ledige stillinger og det tilstræbes, at begge køn bliver kaldt til samtale. Erhvervsministeriets departement bliver ved udnævnelse af chefer oplyst om, hvor mange M/K, der har været indkaldt til samtale og hvor mange, der er gået videre til 2. samtale.

|  | Nej | Ja                               |
|--|-----|----------------------------------|
| Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt? |     | <input checked="" type="radio"/> |

### Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Målsætningen er at opnå en kønsmæssig balance i alle personalemæssige forhold og både på medarbejderniveau og i forhold til chefniveau. I jobannoncer opfordres alle til at søge ledige stillinger og det tilstræbes, at begge køn bliver kaldt til samtale. Der informeres både til mænd, kommende mor og partner om mulighed for orlov, når man får et barn.

## Handlinger på personaleområdet

|   | Nej | Ja |
|---|-----|----|
| Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger? |     | ●  |

| Angiv initiativer  |   |
|--|---|
| Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn | ● |
| Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn        | ● |
| Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn      |   |
| Måltrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg                               |   |
| Andet  |   |

|  | Nej | Ja |
|--|-----|----|
| Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt? |     | ●  |

| Angiv initiativer  |   |
|--|---|
| Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn | • |
| Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn        | • |
| Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn      |   |
| Andet  |   |

|  | Nej | Ja |
|--|-----|----|
| Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?  | •   |    |
| Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om ministeriets, institutionens eller virksomhedens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.? | •   |    |

### Eksempel på handling på personaleområdet

|   |  |
|---|--|
| <b>Navn på initiativet</b>                | Måltrettet og modigere branding  |
| <b>Formål og baggrund for initiativet</b> | Employer branding projekt<br>Det har været et initiativ i Finanstilsynets HR- og kompetence strategi, at arbejde mere måltrettet med at tiltrække og fastholde de rette kandidater til Finanstilsynet.   |
| <b>Beskrivelse af initiativet</b>         | Finanstilsynet har udarbejdet et brandkoncept, som kan være med til at skærpe Finanstilsynets profil som arbejdsplads. Konceptet går bl.a. ud på at opbygge mere emotionel værdi hos potentielle ansøgere og kommunikere tydeligere omkring den værdi, Finanstilsynet skaber for forbrugerne.<br>Der har igennem hele forløbet været opmærksomhed på, at begge køn skulle være repræsenteret i de færdige materialer, således at de afspejler den kønsmæssige balance, man allerede har i Finanstilsynet (ca. 50% mænd og 50% kvinder) både på medarbejder- og ledersiden. |
| <b>Kontaktperson ift. initiativet</b>     | Julie Mønsted Karnbak (juk@ftnet.dk)   |

## Fakta på personaleområdet

### Kønsfordeling i ledelse

Nedenstående tabeller viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

| Køn            | Niveau 1 - Topchefer<br>(Lønramme 39-42) | Gennemsnittet på tværs<br>af sammenlignelige<br>institutionstyper |
|----------------|--|---|
| <b>Kvinder</b> | 0% (0)                                   | 34,309%   |
| <b>Mænd</b>    | 100% (1)                                 | 65,691%   |

| Køn            | Niveau 2 - Chefer<br>(Lønramme 37-38) | Gennemsnittet på tværs<br>af sammenlignelige<br>institutionstyper |
|----------------|---------------------------------------|---|
| <b>Kvinder</b> | 48,035% (11)                          | 32,407%   |
| <b>Mænd</b>    | 51,965% (11,9)                        | 67,593%   |

| Køn            | Niveau 3 - Ledere og<br>specialister (Lønramme<br>35-36) | Gennemsnittet på tværs<br>af sammenlignelige<br>institutionstyper |
|----------------|--|---|
| <b>Kvinder</b> | 50,158% (79,3)   | 51,64%  |
| <b>Mænd</b>    | 49,842% (78,8)   | 48,36%  |

Kilde: Finansministeriets forhandlingsdatabase, 3. kvartal 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

### Kønsfordeling i personalet som helhed

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen i ministeriet, den statslige institution eller den statslige virksomheds personale som helhed. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

| Køn            | Personale       | Gennemsnittet på tværs<br>af sammenlignelige<br>institutionstyper |
|----------------|-----------------|---|
| <b>Kvinder</b> | 51,109% (175,2) | 48,149%   |
| <b>Mænd</b>    | 48,891% (167,6) | 51,851%   |

Kilde: Finansministeriets forhandlingsdatabase, 3. kvartal 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

**Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?**

Ja, blandt ledelsen

Ja, blandt personalet

Nej, det giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer



# KERNEYDELSER

## Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

|   | Nej | Ja | Ikke relevant |
|---|-----|----|---------------|
| Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser? |     |    | .             |

|  | Nej | Ja |
|--|-----|----|
| Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?   | ●   |    |
| Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer (fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer) så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe? |     | ●  |

## Eksempel på handling i kerneydelser

|                            |   |
|----------------------------|---|
| <b>Navn på initiativet</b> | 1) Krav om måltal for det underrepræsenterede køn i lov om finansiel virksomhed §79a (bemærk ikke nyt)<br>2) I forbindelse med lovforslag, som netop har været i høring indsættes krav om, at virksomhedernes lønpolitik skal være kønsneutral. Kravet kommer til at gælde pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber og finansielle holdingvirksomheder. |
|----------------------------|---|



|  |  |
|--|--|
| <p><b>Formål og baggrund for initiativet</b></p> | <p>Ad 1)<br/> § 79 a i lov om finansiel virksomhed<br/> I finansielle virksomheder, finansielle holdingvirksomheder og forsikringsholdingvirksomheder, som har finansielle instrumenter optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS-land, eller som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i 2 på hinanden følgende regnskabsår, skal bestyrelsen opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 2-4.</p> <p>Ad 2)<br/> Uddrag fra de almindelige bemærkninger:<br/> Det præciseres med CRD V, at virksomhedens lønpolitik skal være kønsneutral for at sikre, at lønpolitikken baseres på lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, uanset den ansattes køn, jf. artikel 74, stk. 1 og artikel 92, stk. 2, litra a), i CRD V. Dette fremgår i dag ikke eksplicit af direktivet eller de danske aflønningsregler. Det foreslås at præcisere de danske aflønningsregler i overensstemmelse med direktivet.</p> |
| <p><b>Beskrivelse af initiativet</b></p>         | <p>Se ovenfor</p>  |
| <p><b>Kontaktperson ift. initiativet</b></p>     | <p>Julie Mønsted Karnbak (juk@ftnet.dk)</p>  |

# AFSLUTNING

Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til fem sider af 1500 tegn.

| Ja                               |   |
|----------------------------------|---|
| Spørgeskemaet er færdigudfyldt   | ● |
| Spørgeskemaet godkendes og låses | ● |