



Vegleiðing til granskingarstovnar í Føroyum um framleiðslu av

# Javnstøðuætlan (Gender Equality Plan)

Evropasamveldið (ES) leggur stóran dent á javnstøðu innan gransking. Tí er tað nú vorðið krav, at allir stovnar í limalondum og atlimalondum, ið ynskja at luttaka í Horizon Europe, leggja eina javnstøðuætlan (*Gender Equality Plan*) við í sínum umsóknum um stuðul. Hetta er galdandi fyri allar umsóknir við freist í 2022 og frameftir.

Í hesum sambandi hevur Granskingarráðið tikið stig til hesa vegleiðing, sum lýsir krøv, tilmæli og mannagongdir ísv. framleiðslu av eini javnstøðuætlan við uppskotum til uppseting, innihald og ítøkilig átøk. Javnstøðuætlanin skal vera tøk hjá øllum viðkomandi partum at lesa og umráðandi er at nýta røtt hugtøk. Tí er uppskot til enskan tekst eftir hvønn viðkomandi part, sum annars er á føroyskum í hesi vegleiðing.

Evropanevndin væntar fleiri ágóðar av ljósinum, ið verður varpað á javnstøðu og átøkunum, ið skulu fremja hana. Til dømis:

- Betri úrslit og nýskapanaravrik vegna størri fjølbroytni
- Betri fatan av kyni og kynjamunum
- Betri javnvág millum arbeiði og privatlív
- Javnari móguleikar
- Økta vælveru.

## Innihald

Krøv.....	3
Tilmæli .....	3
Mannagongd.....	4
1. Lógaverk ( <i>Legal and Policy Frameworks</i> ).....	5
2. Støðulýsing ( <i>Baseline Analysis</i> ).....	9
3. Uppseting.....	12
4. Dømi .....	14
5. Verkseting.....	19

## Krøv

Javnstøðuætlanin skal:

1. **Vera almenn:** Ætlanin skal vera eitt formligt skjal, ið er undirritað av stovnsleiðara og handað starvsfólkunum á stovninum. Hon skal vísa, at stovnurin leggur dent á javnstøðu, seta greið mál fyri at fremja javnstøðu og lýsa neyvt, hvørji átøk verða sett í verk fyri at røkka ásettum málum.
2. Hava **oyramerkta figging** (*dedicated resources*): Til dømis til skrivaraarbeiði, verkseting og eftirlit við átøkum, samsýning til eitt javnstøðumboð ella javnstøðutoymi og lön fyri arbeiðstimar hjá fakkfólki, leiðslu og umsiting.
3. Hava **skipaða dátuinnsavning og -eftirmeting** (*data collection and monitoring*): Ætlanin skal vera grundað á dátur um javnstøðu á øllum starvsøkjum. Mál, ávísar og regluligar eftirmetingar skulu byggja á hesar dátur.
4. Hava **dømi um venjingar og førleikamenning** (*awareness-raising and training activities on gender equality and unconscious gender biases*): Til dømis starvsfólkaundirvísing í kynsspurningum, kunning um, hvussu ótilvitaður mismunur fer fram og hvussu hann kann fyrbyrgjast, toymi við ávísimum uppgávum, verkstovur o.s.fr.

## Tilmæli

Umframt krøvini verður mælt til, at ætlanin eisini lýsir:

- Stovnsmentan og javnvágina millum arbeiði og privatlív
- Kynsbýti í leiðslu og avgerðum
- Javnstøðu innan starvssetanir og -framflutning
- Hvussu kynsspurningar verða tiknir við í granskingar- og undirvísingartilfari
- Átøk fyri at fyrbyrgja kynsgrundaðan harðskap, harímillum kynsliga happing
  - *Work-life balance and organisational culture*
  - *Gender balance in leadership and decision-making*
  - *Gender equality in recruitment and career progression*
  - *Integration of the gender dimension into research and teaching content*
  - *Measures against gender-based violence including sexual harassment.*



## Mannagongd

Fyrsta stig er at fáa yvirlit yvir galdandi lóggávu og reglugerðir, ið stovnurin frammanundan er álagdur at fylgja. Umframt at veita eina yvirskipaða mynd av verandi landslagi kunnu hesar nýtast sum grundarlag fyri átøkum, sum stovnurin vil seta í verk fyri at fremja javnstøðu. Øll lóggáva, reglugerðir, sáttmálar o.a., ið eru galdandi í Føroyum viðvíkjandi javnrættindum og verju ímóti mismuni eru savnað í 1. parti, **Lógaverk** (*Legal and Policy Frameworks*).

Síðan skal verandi støða á stovninum kortleggjast. Dátur skulu savnast inn til at nýta sum grundarlag fyri eini støðumeting. Greiði skal fáast á, hvar javnstøða vantar og harvið hvar átøk eru neyðug. Dáturnar skulu somuleiðis nýtast til samanberingar, tá ið nýggj støðumeting og eftirmeting av framdum átøkum skulu gerast í næstu javnstøðuætlan. Ein nýggj ætlan skal leggjast við jøvnum millumbilum, uml. 2.-5. hvørt ár. Sí vegleiðing til dátuinnsavning í 2. parti, **Støðumeting** (*Baseline Analysis*).

Við støði í støðumetingini er triðja stigið at leggja sjálva javnstøðuætlanina. T.e. at seta greið mál fyri stovnin á javnstøðuøkinum og at lýsa hvørji átøk skulu gerast, hvar og nær, fyri at røkka ásettum málum, umframt hvør skal hava ábyrgd av teimum. Tað er trupult at fáa bilbugt við øll øki í senn og summi øki kunnu vera meira átrokandi enn onnur. Raðfestingar hjá hvørjum stovni eru treytaðar av tøkum tilfeingi. Í 3. parti, **Uppseting**, eru nøkur ráð um raðfestingar og uppseting av javnstøðuætlanini.

Í 4. parti, **Dømi**, eru dømi um mál (*objectives*), sum ein stovnur kann seta sær til frama fyri javnstøðu. Dømi eru eisini um, hvørjum økjum neyðugt kann vera at gera átøk á fyri at røkka ásettum málum (*areas of intervention*), umframt dømi um ítøkilig átøk (*measures*).

Tá ið ætlanin er lögð, skulu úrvaldu átøkini setast í verk sambært ásettari tíðarætlan. Mælt verður til, í so stóran mun sum til ber, at fáa átøkini í fasta legu á stovninum fyri at tryggja áhaldni. Sí meira um hetta í 5. parti, **Verkseting**.

# 1. Lógaverk (*Legal and Policy Frameworks*)

Í hesum parti er eitt yvirlit yvir galdandi lóggávu og aðrar viðtøkur viðvíkjandi javnstøðu í Føroyum. Gevið gætur at yvirskriftirnar eru samstundis leinki til viðkomandi lóg ella heimasíðu.

## Uppskot til tekst:



Í Føroyum er lógaverk um javnstøðu og verju av minnilutabólkum, ið hevir til endamáls at beina burtur allan mismun vegna kyn, ættarslag, etniskan uppruna, húðarlit, aldur, brek, kynslig viðurskifti, tjóðskaparligan ella sosialan uppruna, politiska, átrúnaðarlíga ella heimspekilíga sannføring, yrkisfelagsligt ella annað tilknýti ella aðra støðu.

Við støði í meginregluni um javnrættindi, fevnir lógaverkið um fylgjandi lógir, leiðbeiningar, rundskriv og annað regluverk:

### Løgtingslóg nr. 52 frá 3. mai 1994 um javnstøðu millum kvinnur og menn

- bannar øllum mismuni vegna kyn, undantikið serligum rættindum til annað kynið, ið eru javnstøðu at frama. Lógin ásetur, at kvinnum og monnum skulu veitast eins móguleikar til útbúgving, arbeiði, yrkisliga og mentanarlíga menning
- bannar øllum beinleiðis og óbeinleiðis mismuni á fólki vegna kyn í sambandi við starvsseting, uppsøgn, starvsmeting, lønarflokkning, starvsflyting, starvsuppflyting, farloyvi, arbeiðsumstøður og framihjárættindi
- áleggur eins lön og ágóða annars fyri sama arbeiði, eins yrkis- og menningarmóguleikar til t.d. útbúgving, eykaútbúgving, umskúling, at fara á skeið ella á ein og hvønn hátt at luttaka í virksemini, ið gevur løntakarum økt starvsfæri
- ásetur rætt til fráveru í sambandi við viðgongu, barnsburð og eftir barnsburð uttan skerjingar í lønar- ella eftirlønaldri
- áleggur frálærutilfar til undirvísing og uppaling barna at samsvara javnstøðuhugsjónini, herundir at øll lestrar- og starvsfrálæra skal leggast soleiðis til rættis, at bæði kynini hava eins góðan móguleika at velja millum tey tilboð, undirvísingarstovnurin veitir
- áleggur allar almennar nevndir, ráð, umboð og líknandi, sum fyrisitingarvaldið útnevni, at verða sett saman soleiðis, at umleið eins nógvir limir av báðum kynum eru umboðaðir. Sama er galdandi fyri tær nevndir, ráð, umboð og líknandi, sum lögtingið og bý- og bygðaráðini útnevna, tá ið tey, ið útnevnað skulu, ikki nýtast at vera lögtings- ella bý/bygðaráðslimir
- skipar **javnstøðunevndina**, sum skal:
  - hava eftirlit við, at henda lóg verður hildin
  - vera ráðgevi hjá myndugleikum, stovnum, feløgum og einstaklingum í javnstøðuspurningum,
  - geva tilmæli í javnstøðumálum
  - taka ímóti og viðgera kærur frá fólki, sum halda seg hava verið fyri mismuni vegna kyn.

### Løgtingslóg nr. 48 frá 3. apríl 2001 um barsilsskipan

- bannar arbeiðsgevarum at siga upp løntakara, tí viðkomandi hevir sett fram krav um at nýta rættin til barsilsfarloyvi, ella annars siga upp vegna viðgongu, barnsburð ella ættleiðing.

### **Løgtingslóg nr. 63 frá 26. mai 2011 um at banna mismuni á arbeiðsmarknaðinum orsakað av breki**

- bannar arbeiðsgevarum at gera mismun á starvsfólki ella umsøkjarum til stórv vegna brek, veri tað jaligur ella neiligur mismunur, í sambandi við starvssetan, uppsøgn, starvsflyting, starvsuppflyting, ella viðvíkjandi lønar- og setanartreytum
- bannar allari tilsipan til brek, veri tað ein fyrimunur ella vansi, tá ið søkt verður eftir fólki til starv ella vinnuliga útbúgving.

### **Løgtingslóg nr. 132 frá 10. juni 1983 um fyrisitingarlóg**

- bannar latan av upplýsingum til annan fyrisitingarmyndugleika um heilt privat viðurskifti hjá einstaklingum, herundir upplýsingar um ættarslag, trúgv, og húðalit, um politisk, felagsskaplig, kynslig og revsiverd viðurskifti.

### **Løgtingslóg nr. 80 frá 7. juni 2020 um vernd av persónsupplýsingum (Dátuverndarlógin)**

- bannar viðgerð av persónsupplýsingum um húðarlit, ættarslag ella etniskan uppruna, politiska, átrúnaðarliga ella heimspekiliga sannføring ella yrkisfelagsligt tilknýti eins og viðgerð av ílegudátum, biometriskum dátum við tí endamáli eintýtt at eyðmerkja ein persón, heilsuupplýsingum, upplýsingum um kynslig viðurskifti, revsiverd viðurskifti ella upplýsingum um munandi sosialar trupulleikar og onnur heilt privat viðurskifti.

### **Leiðbeining nr. 8000 frá 15. januar 2014 um uppsøgn (til stovnar hjá landinum)**

- bannar ósakligum mismuni orsakað av kyni, etniskum uppruna, aldri og øðrum.

### **Rundskriv nr. 9001 frá 26. november 2018 um lógarsmið**

- áleggur kynsóheftar orðingar, tá ið tað er gjørligt.

### **Evropiski mannarættindasáttmálin, sum í grein 14**

- bannar øllum mismuni vegna kyn, ættarslag, húðarlit, móðurmál, trúgv, politiska ella aðra sannføring, tjóðskaparligan ella sosialan uppruna, tilknýti til minnilutabólk, ogn ella aðra støðu.

### **Sáttmálin um rættindi teirra, ið bera brek, sum í grein 3 ásetur meginreglur um m.a.:**

- at banna øllum mismuni
- fulla og veruliga luttøku og felagsskap í samfelagnum
- javnbjóðis móguleikar
- javnstøðu millum menn og kvinnur

## **Umframt nevndu lóggávu og regluverk hevur Føroya Landsstýri skipað:**

**Demokratia, sum hevur umboð úr hvørjum flokki á Løgtingi, eitt umboð fyri Kommunufelagið, eitt umboð fyri Kvinnufelagssamskipan Føroya og eitt umboð fyri Javnstøðunevndina.**

### **Uppgávurnar hjá Demokratia eru, at:**

- skipa fyri tvørpolitiskum tiltøkum fyri at fáa javnari kynsumboðan í politikki
- økja um leiklutin hjá kvinnum í politiskum avgerðum
- økja um talið á kvinnum á Løgtingi og í kommunustýrum, so at umboðanin samsvarar á leið við umboðanina í hinum Norðurlondum.

**“Avtalu um virknan starvsfólkapolitikk”, ið styrkir móguleikarnar hjá landsins stovnum viðvíkjandi starvsfólkapolitikki á hesum økjum:**

- førleikamenning
- eldrapolitikkur
- familjupolitikkur
- javnstøða



The Faroe Islands have put in place anti-discrimination legislation and policies designed to protect individuals and particular groups of people against discrimination based on gender, race, ethnicity, colour, age, disability, religion, sexual orientation, national or social origin, political, philosophical, or other opinion, union or other organisational affiliation, association, or other status.

Rooted in the principle of equality, the legislation and policies include the following laws, directories, and regulatory bodies:

**Law of the Løgting No. 52 of 3 May 1994 on equality between women and men, which**

- outlaws all gender-based discrimination with the exception of positive discrimination aiming to reach gender equality. The law specifies, that women and men are to be provided with equal opportunity regarding education, employment, and professional and cultural development
- specifically prohibits any direct or indirect gender-based discrimination with respect to employment and all related aspects such as discharge, work assessment, wage, relocation, promotion, leave, work conditions, and privileges
- stipulates equal pay and benefits for equal work and equal career development opportunities, including education, training, re-education, participation in courses, and other skills development
- provides for the right of absence during pregnancy, childbirth, and post-childbirth without any loss of seniority
- prescribes all material for the education and upbringing of children to be consistent with the principle of equality, including equal selection of learning materials
- commands equal gender representation in all public committees, councils, representations etc. appointed by national authorities
- appoints the **Gender Equality Council**, which is tasked with:
  - monitoring compliance with this law
  - advising authorities, institutions organizations and individuals on gender-equality issues
  - making recommendations regarding gender-equality issues
  - collecting and resolving any complaints concerning gender-based discrimination.

**Law of the Løgting No. 48 of 3 April 2001 on parental leave, which**

- prohibits the discharge of any worker for making use of their right to parental leave, or due to pregnancy, birth, or child-adoption.

**Law of the Løgting No. 63 of 26 May 2011 on disability discrimination in the labour market, which**

- prohibits all disability-based discrimination, positive or negative, by employers against employees or job applicants in the context of employment, discharge, transfer, promotion, wage, or employment conditions;
- prohibits the mentioning of disability in job postings, whether it be an advantage or otherwise.

**Law of the Løgting No. 132 of 10 June 1993 on administrative law, which**

- prohibits any disclosure of information on race, religion, colour, political or other organisational affiliation, gender, sexual orientation or any punishable circumstance to other administrative bodies.

**Law of the Løgting No. 80 of 7 June 2020 on data protection, which**

- prohibits the processing of information regarding colour, race, or ethnicity, political, religious, or philosophical belief, union affiliation, genetic or biometric data for personal identification, medical information, information on gender, sexual orientation, punishable circumstances or information on significant social issues and other private affairs.

**Directory No. 8000 of 15 January 2020 on public employment discharge, which**

- prohibits discrimination based on gender, ethnicity, age etc.

**Circular No. 9001 of 26 November 2018 on law-making, which**

- prescribes gender-neutral language to all legal texts and public promulgations.

**Moreover, the Faroe Islands have ratified:**

**The European Convention on Human Rights, which in article 14**

- prohibits all discrimination on the ground of sex, race, colour, language, religion, political or other opinion, national or social origin, association with a national minority, property, or other status.

**The Convention on the Rights of Persons with Disabilities, which in article 3 promotes inter alia:**

- non-discrimination
- full and effective participation and inclusion in society
- equality of opportunity
- equality between men and women

**In addition to said legislation and conventions, the Faroe Islands Government has appointed:**

**The Committee for the promotion of gender equality in politics, *Demokratia*, composed of**

- one member from each political party
- one from the Municipalities' Association
- one from the National Women's Association, and
- one from the Gender Equality Council.

**Demokratia is tasked with:**

- organizing cross-party initiatives to promote a more equal representation of the sexes in politics
- enhancing women's influence in political decision-making, and
- increasing the number of women in parliament and in local government, so that women's representation in the Faroe Islands will resemble that of the rest of the Nordic countries more.

**Lastly, all public institutions of the Faroe Islands have signed:**

**The "Active Staff Policy Agreement", which expands institutions' options regarding measures to improve their policies regarding:**

- skills development
- elderly staff
- work-life balance (family policy)
- gender equality.



## 2. Stöðulýsing (*Baseline Analysis*)

Her eru nökur uppskot til viðkomandi datur at savna inn til eina stöðumeting. Gevið gætur at ymiskt er, hvørjar datur eru viðkomandi og/ella neyðugar fyri hvønn stovnin. Tí má hvør stovnur sær taka stöðu til, hvørjar datur tey skulu brúka – tað kann eisini vera datur, sum ikki eru nevndar her.

### Uppskot til tekst:



Fyri at tryggja eitt miðvíst arbeiði og haldgott eftirlit við úrslitum av verksettum átøkum er umráðandi at grunda javnstöðuætlanina á vitan og datur. Ávísarnir niðanfyri eru grundarlagið undir okkara stöðumeting, sum vegleiðir okkara javnstöðumál.

Starvsfólk og næmingar í tølum	♀	♂
Starvsfólk (kann bítast á stig, fak, uppgávur o.s.fr.)		
Miðal ár í starvi áðrenn framflyting		
Starvsfólk í avgerðarleikluti (nevndum, ráðum, nevningum)		
Vísindalig starvsfólk		
Starvssett ph.d.-lesandi og postdoc		
Parttíðarsett		
Umsøkjarar til ymisk størv		
Starvsfólk, ið hava sagt upp síðstu árin (kann leggja starvstíð aftrat)		
Starvsfólk, ið fara í barnsburðarfarloyvi (kann leggja tíðarskeið aftrat og hvussu nógv komu aftur í starv)		
Fráverudagar (kann leggja orsök aftrat)		
Tímar til fôrleikamenning		
Næmingar (kann bítast á stig, fak)		

Serlig tøl hjá granskingargrunnum	♀	♂
% í faknevndum (kann leggja fakøki og/ella stuðulsætlan aftrat)		
% av høvuðsgranskarum í innkomnum og útvaldum verkætlanum (kann bítast á stuðulsmóttakarar)		
% av einstaklingum í granskingartoytum, sum søkja um stuðul (kann bítast á uppgávubýti og leiklutir)		
Miðal stuðulsnøgd veitt til verkætlanir hjá ...		



To ensure a targeted effort and valid monitoring of the effects of initiatives made, it is important to base the gender and diversity effort on qualified knowledge and data. The following indicators for gender equality and diversity form the basis for our baseline analysis and provide the background for our GEP objectives.

Sex-disaggregated data about staff and students in numbers	♀	♂
Staff (may add levels, disciplines, function etc.)		
Average years needed to make career advancements		
Staff in academic and admin. decision-making positions (boards, committees, juries)		
Scientific staff		
Employed doctoral students and postdocs		
Part-time employees		
Candidates applying for distinct job positions		
Staff having left the organisation in past years (may add no. of years in the organization)		
Staff applying for/taking parental leave (may add duration, how many returned after)		
Absence days taken by staff (may add absence motive)		
Training hours/credits attended		
Students (may add levels, disciplines)		

More specifically to Research Funding Organisations	♀	♂
% in selection committees (may add discipline and/or funding schemes)		
% as principal investigators in submitted and selected projects (may add respective success rates)		
% of individuals in the research teams of submitted and selected projects (may add the distribution of tasks and roles among each team)		
Average grants' amounts allocated to research projects conducted by...		

Fyri at hava sambærilig hagtöl við lond í Evropa er tað eisini eitt gott hugskot at nýta somu dátuvísar, ið verða nýttir til **She Figures**, sum er høvuðskeldan til dátur viðvíkjandi kyni innan gransking og nýskapan í Evropa.

Sum eyka íkast ber eisini til at taka **onnur javnstøðviðurskifti** við í metingina umframt kyn, til dømis aldur og uppruna. Mismunur kann tíðum verða herdur vegna umskarandi viðurskifti, um ein persónur hoyrir til fleiri minnilutabólkar, t.d. um ein er kvinna og av útlenskum uppruna, og slíkur mismunur skal eisini steðgast. Tó verður frárátt at fara í ov nógvar smálutir, um talið av starvsfólki, ið hoyra til ávísar minnilutabólkar, er so lítið, at viðkomandi persónar kunnu eyðmerkjast í hagtølunum.

## Önnur viðurskipti, ið kunnu lýsast í stöðumetingini:

- Lønarmunur býtt á kyn og starv
- Lutfall av kvinnum/monnum á hvørjum lønarstigi
- Í hvønn mun kynsspurningurin er tikin við í stuðulsætlanir
- Í hvønn mun kynsspurningurin er tikin við í innkomnar og stuðlaðar verkætlanir
- Stuðulsnøgd, ið er veitt til verkætlanir við høvuðsdenti á kynjaviðurskipti



- *Wage gaps by gender and job*
- *Percentage of women/men according to salary group*
- *Integration of the gender perspective in research funding schemes*
- *Integration of the gender perspective in submitted and funded projects*
- *Amounts allocated to research projects primarily devoted to gender aspects*



## Dømi úr seinastu GEP hjá Københavns Universitet:

The baseline builds on the following indicators, all divided by gender:

- Academic staff
  - University of Copenhagen, total
  - Faculty level
- Recruitment data for academic positions (from postdoc to professor) on open calls
  - University of Copenhagen, total
  - Faculty level
- Technical and administrative staff – University of Copenhagen, total
- Select technical administrative job categories – University of Copenhagen, total
- Managers (L80)
- Bachelor intake
  - University of Copenhagen, total
  - Faculty level
- Master's degree intake
  - University of Copenhagen, total
  - Faculty level
- Graduates
  - University of Copenhagen, total
  - Faculty level
- Programmes with more than 70 percent of a given gender in intake
  - Bachelor
  - Master's degree
- Cases of offensive behaviour among staff and students
  - Workplace Assessment (WPA) – staff
  - Undervisningsministeriets Undervisningsmiljøvurdering – students

### 3. Uppseting

Við stöði í stöðumetingini skulu mál setast til frama fyrir javnstöðu á stovninum. Greiði skal fáast á, hvörjum økjum javnstöða vantar á og hvörji átök skulu setast í verk. Harumframt skal ein tíðarkarmur ásetast og ábyrgðarpersónar útnefnast. Tað er trupult at fáa bilbugt við øll øki í senn og summi øki kunnu vera meira átrokandi enn onnur. Raðfestingar hjá hvörjum stovni eru treytaðar av tøkum tilfeingi.



#### Uppskot til Uppseting

1. Mál
2. Átøk
3. Ávísar
4. Deilmál
5. Tíðarkarmur
6. Ábyrgðarbýti

1. Objectives
2. Measures
3. Indicators
4. Targets
5. Timeline
6. Division of responsibilities

Nøkur ráð viðvíkjandi uppseting:

1) Fái **íblástur** frá átøkum hjá øðrum stovnum, men tryggja, at tey verða tillagað tøvvin á tykkara stovni.



2) Áset **SMART** mál og átøk

Tá eru betri sannlíkindi fyri at røkka málunum. SMART stendur fyri:

- Specific** Mál og átøk eiga at svara: hvat, hví, hvussu, hvør, nær og hvar
- Measurable** Nýt kvantitativar og/ella kvalitativar ávísar og mál
- Attainable** Tryggja at mál og átøk ikki eru órímlig
- Realistic** Tryggja at mál og átøk eru viðkomandi fyri stovnin og at tey eru gjørlig við tøkum tilfeingi og innan fyri ásettan tíðarkarm
- Time-related** Áset tíðarfreist fyri nær mál og átøk skulu vera rokkin/framd.

3) Áset **tíðarkarm** til ætlanina eins og til íverksetan av átøkum. Áset eisini ávís tíðarskeið til eftirlit og eftirmeting av framstigum.

Javnstöðuætlanin skal avmarkast til ávíst tíðarskeið (t.d. trý ár). Við ætlaðum átøkum og tøkum tilfeingi í huga skal tíðarkarmur leggjast fyri hvørt tiltak. Minst til at áseta ávísar tíðir til eftirlit og skráseting av framstigum.

4) Legg upp til **luttøku** frá øllum, tá ið átøk verða skipað, soleiðis at øll starvsfólk á øllum økjum merkja týðningin av teimum og at tey viðkoma teimum øllum.

Virkin **luttøka** er avgerandi fyri, at starvsfólk kunnu síggja týðningin av átøkunum og tíma at fremja tey.

5) **Eyðmerk og brúka verandi tilfeingi** fyrir at hugsa javnstöðu inn í allar tættir á stovninum. Smáar tillagingar til verandi skipanir kunnu gera stóran mun uttan stórvegis kostnað.

6) **Áset neyvt ábyrgdarbýti** so greitt er, hvör hefur ábyrgdina av hvörjum og nær.

7) **Bygg brýr** millum starvsøki og áhugapartar. Átøkini hava einki virði uttan stuðul frá øllum áhugapørtum. Øll mugu kunnast væl um, hvat javnstöðuætlanin inniber og hvat hon krevur av hvörjum áhugaparti.

8) **Hugsa burðardygt.** Tilfeingi til at fremja javnstöðu er avmarkað. Fyri at tryggja burðardygd er umráðandi at leggja orkuna í gerandisvirksemi, -reglugerðir og -mannagengdir á stovninum.

❖ Arbeidsplass bjóða javnan starvsfólki á skeið. Eitt **grundskeið í javnstöðu** kundi verið eitt krav við hvørja (skúla-) ársbyrjan, har nýggj starvsfólk fáa frálæru og verandi starvsfólk kunnu dagførast og/ella undirvísa.

❖ Tá ið nýggj fyrisingarlig skjøl skulu evnast ella gomul skjøl dagførast, er ein gyltur móguleiki at taka **javnstöðuatlit** við í ritið.

❖ Tá ið ráðstevnur o.tíl. skulu haldast, eigur **javnt kynsbýtið** við pallborðið at vera krav.



## 4. Dømi

Í hesum parti eru dømi um mál (*objectives*), sum ein stovnur kann seta sær til frama fyri javnstøðu. Dømi eru eisini um hvørji øki kunnu hugsast at hava vantandi javnstøðu (*areas of intervention*), umframt dømi um ítøkilig átøk (*measures*).

Uppskot til tekst um mál (*objectives*):



[Stovnsnavn] miðar eftir einum familjuvinaligum umhvørvi bæði í fyrising og vísindaliga arbeiðinum, har kvinnur og menn hava somu móguleikar.

Við okkara javnstøðuætlan hevur [stovnsnavn] sett sær hesi mál:



In the long term, the organizational and scientific culture at [stovnsnavn] shall be designed to be family friendly and to provide equal opportunities for both genders.

With our Gender Equality Plan, [stovnsnavn] seeks to implement the following objectives:

Dømi um mál úr seinastu GEP hjá Københavns Universitet:

**DURING THE ACTION PLAN PERIOD 2022-2023, THE UNIVERSITY OF COPENHAGEN WILL:**

- Goal 1: Ensure broad involvement of the entire organisation in relation to goals and direction of the gender equality and diversity effort
- Goal 2: Verify and improve data quality and knowledge base with a view to promoting gender equality and diversity
  - Set ambitious quantitative and qualitative performance targets for the next action plan period (2024-2026), both in relation to student well-being and recruitment, retention and promotion of employees.
  - Expand the data base beyond binary gender definitions, including other possible discrimination markers.
- Goal 3: Lift organisational knowledge about gender equality and unconscious bias
- Goal 4: Boost organisational culture, particularly in relation to the prevention and handling of offensive behaviour
- Goal 5: Support equal opportunities in recruitment and promotion
  - Raise gender balance at associate professor and professor level by two percentage points in 2022-2024 at UCPH level
  - Improve gender balance in management towards an even gender distribution at all levels
- Goal 6: Enhance organisational knowledge of gender in research and education

## Dæmi um mál úr GEP 2014-2020 hjá Evropiska Granskingarráðnum (ERC)

### Objectives

- Continue raising awareness about the ERC gender policy among potential applicants
- Improve the gender balance among researchers submitting ERC proposals in all research fields and within the ERC teams
- Continue identifying and removing any potential gender bias in the ERC evaluation procedure
- Continue monitoring possible differences in gender specific careers and academic posts, following the ERC grants
- Embed gender awareness within all levels of the ERC processes - from creating awareness about the ERC to grant signing - while keeping the focus on excellence
- Strive for gender balance among the ERC peer reviewers and other relevant decision-making bodies, aiming at a minimum participation of the underrepresented gender while taking into account the situation in the field of the action. Also, the proportional representation of genders should be at least equal to that of the applications by the underrepresented sex in the Advanced grants in the same area, aiming at the level of 40% in the future.

### Uppskot til tekst um átaksøki (*areas of intervention*):



Við stöðði í stöðumetingini, innsavnaðum dátum og galdandi lógaverki um javnstöðu hefur [stovnsnavn] staðfest, at átök eru neyðug innan hesi øki:



Based on the analysis, the compiled data, and legal requirements, we have identified the following areas of intervention to be addressed to achieve our objectives:



#### Dæmi um átaksøki:



- Bygnaðir, ið stuðla javnstøðuarbeiði • *Structures to support gender equality work*
- Tilvitskugerð og førleikamenning • *Awareness-raising and competence development*
- Íkast frá áhugapørtum • *Engaging stakeholders*
- Stovnsmentan og familjupolitikkur • *Organizational culture and work-life balance*
- Starvssetanir, úrval og framflyting • *Recruitment, selection, and career progression support*
- Leiðsla og avgerðir • *Leadership and decision-making*
- Fyribyrging av kynsligari happing • *Combating sexual and gender-based harassment*
- Kynsspurningar í granskingar- og undirvísingartilfari • *Integrating gender in research and educational content*
- Greiningararbeiði, deilmál, ávísar, eftirlit og eftirmeting • *Analytical measures, targets, indicators, monitoring and evaluation*
- “Gularøtur” til frama fyri javnstöðu • *Incentives to promote gender equality*

## Uppskot til tekst um átøk (*measures*):



Fyri at røkka ásettum málum, setir [stovnsnavn] fylgjandi átøk í verk:



To achieve our objectives as laid out above, [stovnsnavn] will arrange for:

### Dømi um átøk:

- Leiðmenning
- Undirvísing við tilvitskugerð
- Lýsingaátøk fyri úrvald evni
- Verkstovur til ávísa førleikamenning
- Greining av tilfari viðvíkjandi javnstøðu í gransking, undirvísing og hægri lestri til tess at læra um kynjastereotypur innan gransking og undirvísing, verandi ójavna innan gransking og hægri lestur og átøk ella tiltøk fyri at rætta slíkan ójavna
- Spurnakanning millum starvsfólk at kanna teirra vitan um og royndir viðvíkjandi mismuni á stovninum, hvat stovnurin ger fyri at basa ójavna, sexistiskum hug- og atburði o.s.fr.
- Samrøður við einstaklingar ella í bólkum viðvíkjandi mismuni á stovninum, hvat stovnurin ger fyri at basa ójavna, sexistiskum hug- og atburði o.s.fr., og/ella um hvat starvsfólk meta vera neyðugt av tiltøkum fyri at basa mismuni.



- *Personalised coaching*
- *Awareness-raising sessions*
- *Campaigns on selected topics*
- *Workshops to build specific competences*
- *A literature review about gender equality in research, teaching, and higher education, to learn about gender stereotypes in research and teaching, current inequalities in research and higher education settings, and measures or actions to tackle such problems*
- *A survey among staff members to assess their knowledge about and experiences of gender (in)equality in the institution, organizational practices promoting gender equality, sexist attitudes, and behaviours, etc.*
- *Interviews/group discussions with staff covering gender (in)equality in the institution, organizational practices promoting gender equality, sexist attitudes, and behaviours, etc., and/or the staff's perception about the need and level of acceptance of gender equality measures.*





**Measures** (to achieve objectives regarding awareness and submission rates):

- ❖ Publish the ERC gender equality plan on the web
- ❖ Continue monitoring submission rates of women and men by country, research domain and panel
- ❖ Continue taking active part in gender equality networks and workshops
- ❖ Continue making targeted visits to scientific meetings and workshops addressing gender topics, to inform about open ERC calls. Also promoting the importance of taking into consideration gender differences from the earliest stages of the research project
- ❖ Continue including gender statistics and ERC's work to achieve gender balance in all general presentations on the ERC
- ❖ Continue including successful grantees of both genders as role models in communication activities, such as brochures, posters, videos etc.

**Measures** (to achieve objectives regarding evaluation processes and granting):

- ❖ Continue ensuring eligibility and evaluation criteria are designed to encompass the situation of both women and men in research
- ❖ Continue monitoring success rates and granted amounts for women and men and publish gender statistics from ERC evaluations in long term time series and by ERC domain. In particular, submission rates and requested amounts should be compared to granting rates and granted amounts for women and men respectively
- ❖ Sensitise ERCEA staff and ERC panel members to gender balance
- ❖ Raise gender awareness during briefings of the ERC panel chairs and at the beginning of the evaluation panel meetings
- ❖ Include reference to the ERC Scientific Council gender equality plan in the ERC Guide for peer reviewers
- ❖ Continue collecting and analysing gender data on PhD students, post docs and any other researchers funded through ERC grants
- ❖ Address gender-related topics during visits to Principal Investigators in the course of their project
- ❖ Address gender-related topics during visits to Host Institutions (e.g. child care, moving with a family etc). Highlight good practice and 'role model' host institutions
- ❖ Analyse long term effects of the ERC presence and practice on gender structures in research careers and academic posts.

**Measures** (to achieve objectives regarding gender balance among ERC peer reviewers):

- ❖ Set up panel specific goals for gender balance, based on information from relevant scientific communities and/or the ERC pool of applicants
- ❖ Monitor the gender balance of each ERC panel. If the panel specific goal has not been reached this should be reported, together with an analysis on how the situation can be improved.

## Dømi um innihaldsvirlit í javnstöðuætlan hjá granskingarstovni í Berlin:

### Table of Contents

Preamble .....	4
1. Assessment of the Current Situation .....	5
1.1. Analysis .....	5
2. Objectives .....	9
2.1. The corridor model: target percentages for scientific staff .....	10
3. Fields of Action and Measures .....	13
3.1. Organizational culture .....	13
3.1.1. Raising awareness of executives .....	13
3.1.2. Placement in committees and commissions .....	13
3.1.3. Increasing the visibility of women scientists .....	14
3.1.4. Use of gender-neutral language .....	14
3.1.5. Data management and reporting .....	14
3.1.6. Feedback culture .....	15
3.1.7. Funding opportunities .....	15
3.1.8. Counteracting sexual harassment, bullying, and discrimination in the workplace .....	15
3.1.9. Active participation of the Gender Equality Officer .....	16
3.2. Recruitment .....	16
3.2.1. Job announcements .....	17
3.2.2. Active recruitment and selection of personnel .....	17
3.2.3. Appointment commissions .....	18
3.2.4. Interview process .....	18
3.2.5. Appointment procedure .....	18
3.3. Human resources development and career promotion .....	19
3.3.1. Annual performance review .....	19
3.3.2. Mentoring .....	19
3.3.3. Career Development Compass .....	20
3.3.4. Qualifying women to be future leaders .....	20
3.3.5. Career events and networking opportunities at the MDC .....	20
3.4. Reconciliation of work and family life .....	21
3.4.1. Workplace organization .....	21
3.4.2. Flexible working time forms .....	22
3.4.3. Re-integration after maternity leave and parental leave .....	22
3.4.4. Campus day care center .....	22
3.4.5. Childcare during school holidays .....	22
3.4.6. Reimbursement of child and dependent care expenses during participation in training measures .....	22
3.4.7. Reconciliation of work and care responsibilities for dependent relatives .....	23
4. Continual Adjustment of the Gender Equality Plan .....	23

## 5. Verkseting

Áhaldandi tilvitskugerð og færleikamenning eru avgerandi fyri eini væleydnaðari javnstøðuætlan. Ofta er striltið í fyrstani, men spennid og vavið í átøkum kunnu økjast so líðandi. Samstundis fer skarin av viðleikarum og áhugapørtum at vaksa.

Nøkur ráð ísv. at seta javnstøðuætlanina í verk:

- 1) Úrvaldu **átøkini** skulu setast í verk sambært lögdu **tíðarætlanini**. Fyri at tryggja áhaldni verður mælt til – í so stóran mun sum til ber – at fáa átøkini í fasta legu á stovninum.
- 2) Skipa fyri **regluligum fundum** við teimum, ið hava ábyrgd av javnstøðuætlanini fyri at:
  - Skipa fyri starvsfólk tiltøkum
  - Tosa um framstig, úrslit og øki, ið kunnu betrast
  - Eyðmerkja møguligar trupulleikar og taka stig til at loysa teir
- 3) Skipa fyri fundi við **ovastu leiðslu**, HR ella øðrum viðkomandi fyri at:
  - Skapa tilknýti til javnstøðuætlanina millum starvsfólk
  - Halda starvsfólki til og eggja teimum til luttøku
  - Styrkja menningarmøguleikarnar við ætlanini
  - Fáa so stóra ávirkan sum gjørligt av átøkunum í ætlanini
- 4) Halt áhugapørtum til og **varpa ljós** á javnstøðuætlanina. Stovnurin skal kunnast um ætlanina. Nýt ymiskar hættir at miðla út høvuðsinnihaldið í henni, tíðarkarm og úrslit.
- 5) Gev gætur at møguligar **tillagingar** kunnu gerast neyðugar. Umstøður kunnu broytast, og tá eigur ábyrgdartyymið saman við leiðslu at tosa um, hvussu javnstøðuætlanin kann tillagast.
- 6) Um ávís átøk í ætlanini ikki verða **fullfiggjað**, royn so at finna orsakirnar og ger tillagingar eftir tørvi. Halt eyga við nýggjum loysnum hjá øðrum stovnum.
- 7) Ver til reiðar at taka ímóti **avbjóðingum** og **mótstøðu**.

Tað týðningarmesta er, at javnstøðuætlanin er lættliga **atkomilig** og til taks á heimasíðu stovnsins. Miðling er avgerandi fyri, at javnstøðuætlanin alla tíð skal vera sjónlig. Í hesum sambandi verður mælt til, at:

- **Lýsa væl** og í góðari tíð við ætlaðu átøkunum fyri at tryggja góða luttøku
- Eggja øllum til at **luttaka** – hav uppskot til møgulig ikast
- Lýs við **uttanhýsis tiltøkum** (t.d. ráðstevnum) ella áhugaverdari kunning uttanífrá um javnstøðu á granskingarstovnum og lærdum háskúlum
- **Kunna regluliga** um framstig við javnstøðu á stovninum (sum lið í eftirmetingartáttinum í javnstøðuætlanini).

**Onnur viðurskipti at hava í huga:**

- Nýt **kynsóheftar orðingar** í innanhýsis eins og uttanhýsis samskipti
- Nýt ikki **stereotypur** ella **sexistiskar ímyndir** í samskipti
- Virkja allar tøkur **samskiptismiðlar** til frama fyri átøkini í javnstøðuætlanini
- Gev gætur at **alskyns umstøður** kunnu broytast. Til dømis stovnsbygnaður, lóggáva, reglugerðir ella raðfestingar á stovninum. Fylg við broytingunum og tosa við toymið um, hvussu javnstøðuætlanin kann **tillagast** samsvarandi.

