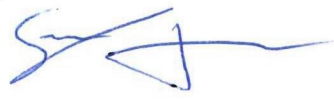
	Kjønns- og likestillingsplan (GEP)	Eier: Direktør	Godkjent dato <u>30.11.21</u>
		Vedtatt av: Direktør i ledergruppen	Versjon 1.0
		Sign. 	Neste Revisjons dato <u>31.01.23</u>

Formål

Kjønns- og likestillingsplan (Gender Equality Plan, GEP) er et dokument som skal sikre at Ruralis arbeider aktivt og systematisk med likestilling og ikke-diskriminering. Planen revideres årlig.

I 2020 ble det innført nye regler som gir private foretak en plikt til å arbeide med likestilling og ikke-diskriminering. Ruralis er en privat stiftelse med færre enn 50 ansatte. For Ruralis gjelder (1) plikt til å arbeide aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering og (2) en virksomhetsintern dokumentasjonsplikt av dette arbeidet.

Kjønnsbalanse og et inkluderende arbeidsliv med mangfold har verdi i seg selv, uavhengig av regelkrav. Ruralis har derfor også før det ble et regelkrav i 2020, arbeidet aktivt med å etterstrebe kjønnsbalanse, lik lønn for likt arbeid og rapportert om likestillingstilstanden til både styre, NIFU-statistikk og til Norges forskningsråd.

Status 2021: likestilling og kjønnsbalanse

Stillings typer/rolle	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner
Styre	6	3	67 %
Ledelse	2	2	50 %
Prosjektleder*	30	47	39 %
Forsker 1	0	2	0 %
Forsker 2	9	7	56 %
PhD-stilling	1	2	33 %
Forsker 3	1	0	100 %
Forskningsassistent	0	1	0
Administrasjon	2	1	67 %
Deltidsstillinger	2	1	67 %
Midlertidige stillinger	1	1	50 %

*=antall prosjekter

Av Ruralis sine 35 ansatte ved årsskiftet 2020/2021 var det 17 kvinner og 18 menn. Av forskerårsverkene ble 51 prosent utført av kvinner. Historisk har Ruralis sine vitenskapelige toppstillinger i stor grad vært besatt av kvinner. På grunn av turnover og et generasjonsskifte, er det nå en skjev kjønnsbalanse i den andre retningen når det gjelder vitenskapelige toppstillinger. Dette arbeides det aktivt med å bedre, blant annet gjennom kartlegging av begrensende faktorer for kvinnelige medarbeidere som er nær å kvalifisere seg til vitenskapelige toppstillinger. Instituttets ledergruppe består av to kvinner og to menn. Direktør er en mann, økonomisjef er en kvinne og de to forskningslederne er en mann og en kvinne. Styrets leder er en kvinne. Det er for tiden ingen ansatte med nedsatt funksjonsevne.

Forpliktende prinsipper for Ruralis sitt arbeid med likestilling og ikke-diskriminering

Ruralis skal aktivt arbeide med likestilling og ikke-diskriminering etter følgende prinsipper:

- Ruralis skal ha et trygt og godt arbeidsmiljø hvor ansatte føler seg hjemme og gis muligheter, anerkjennes og høres uavhengig av kjønn, etnisitet, legning og funksjonsevne.
- Ruralis skal etterstrebe kjønnsbalanse på alle nivå i organisasjonen (styre, ledelse, prosjektledelse og ansatte) og i vitenskapelige stillingskategorier
- Ruralis skal når vi har mulighet til det, bidra til å gi arbeidstrening for personer med NAV-definerte behov for arbeidstrening
- Det skal uavhengig av kjønn være lik lønn for likt arbeid, likt ansvar, lik erfaring, lik kompetanse og lik vitenskapelig produksjon
- Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering skal involvere tillitsvalgte og verneombud
- Direktør skal årlig rapportere til styret om likestillingstilstanden ved instituttet

Følgende faste tiltakspunkter skal sikre at Ruralis arbeider aktivt med likestilling og ikke-diskriminering:

- Arbeidsmiljø og likestilling er et prioritert strategiområde i neste strategiplan (2022-2027)
- Ruralis skal årlig overvåke kjønnsbalansen i virksomheten, og identifisere og iverksette avbøtende tiltak ved behov. Kartleggingen og identifiseringen av tiltak gjøres i forbindelse med den årlige revisjonen av Kjønns- og likestillingsplanen (GEP) og arbeidet med handlingsplaner i strategiplanen (2022-2027).
- Det skal være et årlig fast møte mellom direktør, tillitsvalgte og verneombud som gjennomføres tidlig i kvartal 4 hvor kjønnsbalanse i virksomheten og behov for eventuelle avbøtende tiltak er agenda. Dette møtet danner grunnlag for den årlige revisjonen av Kjønns- og likestillingsplanen (GEP).
- Ruralis deltar i NAV-ordningen IA-bedrift, og har gjennom det møter med NAV om arbeidstreningstiltak for personer på slike NAV-tiltak.
- Ruralis skal som minimum gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelse hvert fjerde år. Neste arbeidsmiljøundersøkelse gjennomføres i 2022.
- Styrets årsberetning skal omfatte en beskrivelse og vurdering av likestillingstilstanden ved instituttet