

	Kjønns- og likestillingsplan (GEP)	Eier: Direktør	Godkjent dato <u>21.05.25</u>
		Vedtatt av: Ledergruppen	Versjon 2.0
	Sign. 	Neste Revisjons dato <u>31.05.26</u>	

Formål

Kjønnsbalanse og et inkluderende arbeidsliv med mangfold har verdi i seg selv og styrker forskningsmiljøet ved Ruralis. 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, forskningsstatistikk og til Norges forskningsråd.

Ruralis skal ha et trygt, godt og inkluderende arbeidsmiljø for alle, uansett etnisitet, legning og funksjonsevne. Dette er en verdi som er nedfelt i instituttets etiske retningslinjer, og som reflekteres i instituttets HMS-målsettinger og som et høyt prioritert mål i gjeldende strategiplan. Ruralis har nulltoleranse for diskriminering, mobbing og trakassering.

Kjønns- og likestillingsplan (Gender Equality Plan, GEP) (dette dokumentet) er rutinen som sikrer at Ruralis arbeider aktivt og systematisk med likestilling, inkludering og ikke-diskriminering. Planen revideres årlig.

For Ruralis som en privat stiftelse med færre enn 50 ansatte gjelder (1) plikt til å arbeide aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering og (2) en virksomhetsintern dokumentasjonsplikt av dette arbeidet.

Relevante dokumenter for denne rutinen er:

- Likestillings- og diskrimineringsloven
- Arbeidsmiljøloven
- Ruralis sin strategiplan for 2025-2027
- Ruralis sine etiske retningslinjer
- HMS-håndbok

Status 2025: likestilling og kjønnsbalanse

Stillingstyper/rolle	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner
Styre	5	4	56 %
Ledelse	3	1	75 %
Prosjektleder*	21	53	28 %
Forsker 1	1	3	25 %
Seniorforsker	4	4	50%
Forsker, PhD	2	3	40 %
PhD-stilling	1	2	33 %
Forsker (uten PhD)	2	1	67%
Forskingsassistent	1	0	100%
Administrasjon	2	2	50 %
Deltidsstillinger	2	3	40 %
Midlertidige stillinger**	1	0	100%

Pr 30.4.25. *=antall prosjekter | ** gjesteforskere og timekontrakter er ikke medregnet

Av Ruralis sine 34 ansatte ved utgangen av 2024 var det 16 kvinner og 18 menn. 46% av de vitenskapelige ansatte er 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. En kvinne ble innvilget opprykk til forsker 1 i 2024. Det arbeides aktivt i medarbeideroppfølgingen med å fange opp kvinnelige seniorforskere som er nær ved å kvalifisere til forsker 1. Instituttets ledergruppe består av tre kvinner og en mann. Direktør er en mann, økonomisjef er en kvinne og de to forskningslederne er kvinner. 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 har nulltoleranse for diskriminering, mobbing og trakassering.
- 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 ved Ruralis 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 AMU
- Direktør skal årlig rapportere til styret om likestillingstilstanden ved instituttet

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

- Et inkluderende arbeidsmiljø er et prioritert strategiområde i gjeldende strategiplan (2025-2027)
- Ruralis innfører i løpet av 2025 en rutine for avmønstring i forbindelse med langvarige permisjoner (som foreldrepermisjon), og en rutine for påmønstring i forbindelse med retur fra langvarige permisjoner (som foreldrepermisjon).
- 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 Kjønnns- og likestillingsplanen (GEP) og arbeidet med handlingsplaner i strategiplanen (2025-2027).
- Det skal være et årlig fast møte mellom direktør, tillitsvalgte og verneombud som gjennomføres tidlig i kvartal 4 hvor likestilling, kjønnsbalanse og inkludering i virksomheten og behov for eventuelle avbøtende tiltak er agenda. Dette møtet danner grunnlag for den årlige revisjonen av Kjønnns- og likestillingsplanen (GEP).
- Ruralis skal som minimum gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelse hvert fjerde år. Forrige ordinære arbeidsmiljøundersøkelse ble gjennomført i slutten av 2024.
- Styrets årsberetning skal omfatte en beskrivelse og vurdering av likestillingstilstanden ved instituttet