

	Kjønns- og likestillingsplan (GEP)	Eier: Direktør	Godkjent dato <u>23.06.26</u>
		Vedtatt av: Ledergruppen	Versjon 2.0
	Sign. 	Neste Revisjons dato <u>30.06.27</u>	

Formål

Kjønnsbalanse og et inkluderende arbeidsliv med mangfold har verdi i seg selv og styrker forskningsmiljøet ved Ruralis. Ruralis arbeider med å etterstrebe kjønnsbalanse og likelønn når arbeid, ansvar, erfaring, kompetanse og vitenskapelig produksjon er lik. Ruralis rapporterer om likestillingstilstanden til både styre, nasjonal 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 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

Stillings typer/rolle	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner
Styre	5	4	56 %
Alle ansatte	19	13	60 %
Ledelse	3	1	75 %
Vitenskapelige stillinger*	16	10	62 %
Administrasjon***	3	2	50 %
Prosjektledere – antall personer	11	7	61 %
Prosjektleder – antall prosjekt	21	39	35%
Forsker 1	1	2	33 %
Seniorforsker*	7	2	77 %
Forsker, PhD	6	4	60 %
PhD-stilling	1	1	50 %
Forsker (uten PhD)	1	0	100 %
Forskningsassistent	0	1	0%
Administrasjon (ekskl. ledere)	2	2	50 %
Deltidsstillinger (fast ansatt)	4	0	100 %
Midlertidige stillinger**	1	0	100%

Pr 31.5.26. *=inkluderer forskningsledere **gjesteforskere og timekontrakter er ikke medregnet.

***økonomisjef medregnet

Det arbeides aktivt i medarbeideroppfølgingen med å fange opp kvinnelige seniorforskere som er nær ved å kvalifisere til forsker 1, samt uønskede lønnsforskjeller (jf. likelønn). 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.

Som tabellen over viser har Ruralis en skjev kjønnsbalanse på vitenskapelige stillinger. På den ene siden betyr kvinneovervekten i seniorforskerkategorien at flere kvinner er på vei mot å kunne kvalifisere seg til forsker 1. På den andre siden bør Ruralis legge vekt på å rekruttere mannlige forskere i årene som kommer.

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 tiltakspunkter skal sikre at Ruralis arbeider systematisk med likestilling og ikke-diskriminering:

- Som del av Ruralis sitt årshjul, gis det årlig opplæring i arbeidsmiljø, etiske retningslinjer og varslingsrutinen.
- Som del av Ruralis sin rutine for ombordstigning av nye ansatte, gis det blant annet opplæring i arbeidsmiljø, etiske retningslinjer og varslingsrutinen.
- Et inkluderende arbeidsmiljø er et prioritert strategiområde i gjeldende strategiplan
- 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 Kjønn- 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 i kvartal 2 hvor likestilling, kjønnsbalanse og inkludering i virksomheten og behov for eventuelle avbøtende tiltak er agenda. Dette møtet danner grunnlag for den årlige revisjonen av Kjønn- og likestillingsplanen (GEP).
- Ruralis skal normalt gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelse hvert andre år. Forrige ordinære arbeidsmiljøundersøkelse ble gjennomført i slutten av 2024.
- Styrets årsberetning skal omfatte en beskrivelse og vurdering av likestillingstilstanden ved instituttet.