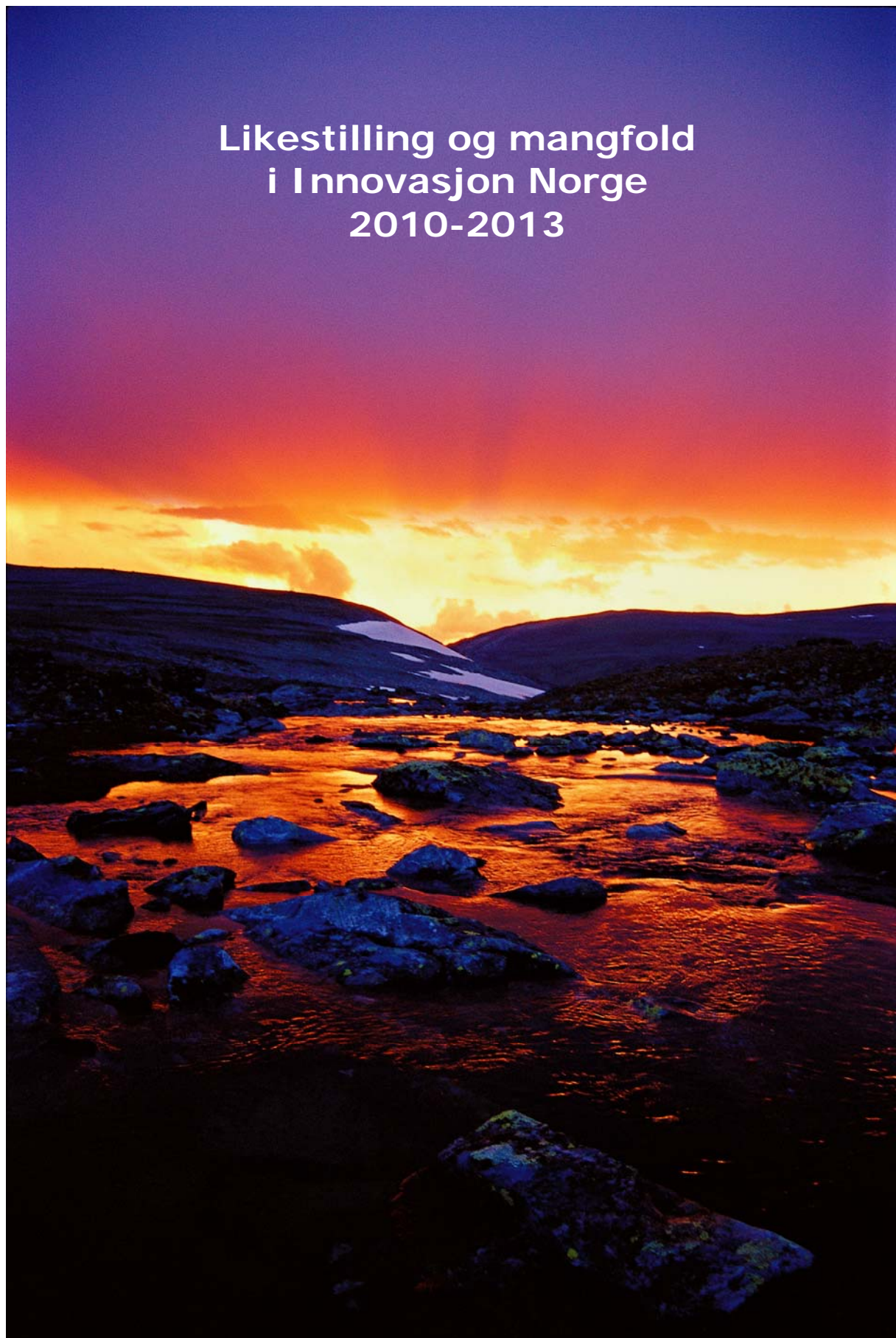


**Likestilling og mangfold
i Innovasjon Norge
2010-2013**



Innhold

1 LIKESTILLING OG MANGFOLD – SYNLI GGJØRING OG VERDSETTING AV MANGFOLDET I ARBEIDSLIVET	1
2 HVORFOR FOKUSERE PÅ LIKESTILLING OG MANGFOLD?	2
3 BAKGRUNN	3
3.1 Vi har kommet langt, men vi har forbedringspotensiale.....	3
3.2 Arbeidsgruppens mandat og sammensetning.....	3
3.3 Hva sier loven om likestilling og mangfold?	4
4 VI SKAL GI LIKE MULIGHETER TIL ALLE ANSATTE	4
5 MÅL OG TILTAK	5
5.1 REKRUTTERING OG FORFREMMEELSE	5
5.1.1 Behovsbasert rekruttering.....	5
5.1.2 Intervju.....	5
5.1.3 Medarbeidersamtaler og karriereplan.....	5
5.2 KOMPETANSEUTVIKLING	6
5.2.1 Talentutvikling.....	6
5.2.2 Leder- og mentoropplæring.....	6
5.2.3 Faglig utvikling.....	6
5.3 LØNNS- OG ARBEIDSFORHOLD	6
5.3.1 Lønn.....	7
5.3.2 Gravitet, foreldrefravær, og andre omsorgsoppgaver.....	7
5.3.3 Tilrettelegging for kulturelle/religiøse minoriteter.....	7
6 FORANKRING OG OPPFØLGING	7
7 VEDLEGG	8
7.1 Vedlegg 1: Kjønnfordeling og kvinners lønn som andel av menns lønn på de ulike stillingsnivåene	8
7.2 Vedlegg 2: For Direktører og Avd.ledere samt Ledergruppen er dette fordelingen mht. kjønn	10
7.3 Vedlegg 3: Deltagelse i ulike utvalg, faggrupper og strategisk tverrgående team.....	11
7.4 Vedlegg 4: Figur som illustrerer Handlingsplan for likestilling og mangfold.....	12

1 LIKESTILLING OG MANGFOLD – SYNLIGGJØRING OG VERDSETTING AV MANGFOLDET I ARBEIDSLIVET

Likestilling mellom kvinner og menn er et prioritert samfunnspolitisk mål og et viktig personalpolitisk mål i Innovasjon Norge. Kvinner er også en prioritert målgruppe for alle kunderettede aktiviteter. Det er derfor viktig at Innovasjon Norge også internt har formulerte mål og planer på området.

Innovasjon Norge er en internasjonal organisasjon med et økende behov for kunnskap om ulike markeder, kulturer og samfunn. Internasjonalisering kan bidra til økt innovasjon. Vi ønsker derfor å rette fokuset på mangfold og legge til rette for en balansert sammensetning av kjønn, alder og etnisitet.

En handlingsplan for likestilling ble utarbeidet i 2006 for perioden 2006-2009. En arbeidsgruppe har nå revidert denne og har i tillegg til likestilling mellom kvinner og menn fokusert på behovet for mangfold i organisasjonen.

Dette er Innovasjon Norges handlingsplan for likestilling og mangfold. Planen skal gjelde i den kommende fireårsperioden 2010-2013.

Handlingsplanen er revidert av en arbeidsgruppe bestående av medlemmer fra ansattes organisasjoner og ledelsen.

Planen har fått tilslutning både i ledergruppen (LM1) og i Samarbeidsutvalget. Det forventes at handlingsplanen følges opp aktivt for å nå de mål som er satt. Dette legger en særlig forpliktelse på ledere på alle nivåer i Innovasjon Norge.

Det er mitt ønske at arbeidet med likestilling og mangfold internt i Innovasjon Norge blir prioritert i alle deler av organisasjonen også i den kommende fireårsperioden og at likestillings- og mangfoldsarbeidet etter dette skal være en naturlig og integrert del av Innovasjon Norges ordinære virksomhet.

Vi ønsker oss selv lykke til med gjennomføringen!

April 2010



Gunn Ovesen
adm. direktør

2 HVORFOR FOKUSERE PÅ LIKESTILLING OG MANGFOLD?

Med likestilling og mangfold mener vi likebehandling mellom mennesker uavhengig av kjønn, alder og etnisitet. Dette innebærer blant annet lik rett til informasjon, innflytelse, rett til å påvirke, deling av ansvar og byrder, belønning av innsats, rett til å føle seg trygg når det gjelder overgrep og respekt for menneskeverd for både kvinner og menn og mennesker med ulik alder og etnisk bakgrunn.

Innovasjon Norge skal bidra til økt verdiskaping bl.a. gjennom å styrke kvinners deltagelse og posisjon i næringslivet, både som gründere, i ledelse og i styrer. Innovasjon Norge prioriterer å integrere kvinner i alt vi gjør ut fra at dette vil mobilisere bredere og nå flere kvinner enn det de særskilte avgrensede satsingene vil kunne oppnå. Kvinner er en prioritert målgruppe innenfor alle kunderettede aktiviteter.

Innovasjon Norge skal gi lokale ideer globale muligheter og behovet for kompetanse om internasjonale markeder og kunder er økende.

Vi har også et samfunnsansvar for å fremme likestilling og mangfold både når det gjelder kjønn, alder og etnisitet. Ved å få mangfoldet inn i virksomheten, vil vi som organisasjon være bedre i stand til å bidra til økt innovasjon i norske virksomheter¹.

Som arbeidsgiver har Innovasjon Norge plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette må rapporteres i årsrapport. Fra 1. januar 2009 gjelder disse pliktene kjønn, nedsatt funksjonsevne, og etnisitet og religion. Pliktene er nedfelt i likestillingsloven, diskrimineringsloven og den nye diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Dette er også grunnen til at foreliggende handlingsplan nå er utvidet til å omhandle mangfold, både mht. kjønn, alder og etnisitet.

Begrunnelsen er at en offensiv satsing på kvinner og mangfold i organisasjonen vil styrke oss i vårt arbeid med kunden. For å løse denne oppgaven, må Innovasjon Norge rekruttere ut i fra behovet for mangfold og ta i bruk alle talenter i hele organisasjonen, både kvinner og menn, eldre og yngre, samt flere med ulik etnisk bakgrunn. I tillegg til vår overbevisning om at økt mangfold gir resultater, er dette et argument for at handlingsplanen nå er utvidet til også å dekke mangfold som beskrevet. Likestilling og mangfold vil generelt styrke alle deler av samfunnet og gjøre Innovasjon Norge bedre i den internasjonale konkurransen.

Det handler også om å endre holdninger. Innovasjon Norge ønsker å gå foran med et godt eksempel og slik bidra til at kvinner og yrkesaktive i alle aldre og med ulik etnisk bakgrunn i langt større grad kan bruke sin kompetanse og erfaring i norsk bedrifts- og næringsutvikling. For å få troverdighet for vår satsing på kvinner og mangfold overfor kundene, må vi som organisasjon leve som vi sier slik at vår interne kultur underbygger satsingen på kvinner og mangfold i næringslivet.

Hensikten med Innovasjon Norges likestillings- og mangfoldsarbeid er:

- Øke verdien av våre leveranser til norsk næringsliv ved å ta i bruk alle tilgjengelige ressurser og benytte og utvikle disse på en optimal måte

¹ I 2007 foretok Damvad og Ålborg universitet en undersøkelse om innovasjon og mangfold. De hevder at "Mangfold innad i bedrifter kan ha stor effekt på virksomhetens atferd – både i form av innovasjon og i form av et økonomisk pluss på bunnlinjen. Det var 1700 danske virksomheter med over 20 ansatte som deltok i undersøkelsen. Den viser en signifikant positiv sammenheng mellom mangfoldighet innenfor kjønn, utdanning, etnisitet og innovasjon i danske virksomheter. Virksomheter som satser på mangfold har opp mot dobbelt så høy sannsynlighet for å være innovative som andre virksomheter.

- Øke attraksjonen for kunder og samarbeidspartnere
- Øke attraksjonen for potensielle nye ansatte
- Gi Innovasjon Norge enda bedre omdømme som en moderne kompetanseorganisasjon
- Øke medarbeidertilfredshet
- Være en rollemodell for å skape nye holdninger

3 BAKGRUNN

3.1 Vi har kommet langt, men vi har forbedringspotensiale

Likestillingsarbeidet er godt forankret i toppledelsen, og det er et positivt klima generelt i virksomheten for likestillingsarbeid. Likevel er det fortsatt flere forbedringsområder.

Vi mener at fokuset på mangfold bare vil bli sterkere i tiden framover og dette legger også toppledelsen vekt på i sin strategi framover.

Da forrige handlingsplan for likestilling ble laget, var det allerede gjennomført flere likestillingstiltak i Innovasjon Norge. Det var bl.a. ansatt flere kvinner i ledende stillinger. Det var også innført mulighet for fleksible ordninger vedrørende permisjoner og hjemmearbeid for personer med omsorgsansvar.

Videre var det teknisk lagt til rette for mobile arbeidsformer/arbeid hjemmefra.

Innovasjon Norges fleksible arbeidstidsordning bidrar også i positiv retning. Dette har gitt positive resultater. Vi ser likevel at det er flere områder som bør gjennomgås og vi ønsker en mer balansert sammensetning både av kjønn og mennesker med ulike alder og etnisk bakgrunn i ulike stillinger og verv.

Ser vi på sammensetningen av kvinner og menn i de ulike stillingene har dette ikke endret seg markant siden forrige handlingsplan for likestilling ble laget. Selv om man korrigerer for utdannings- og erfaringsbakgrunn, befinner relativt flere kvinner seg på lavere stillingsnivå enn menn, og det er langt færre kvinner enn menn i ledende stillinger². På ledernivå (1 - 4) er det om lag 70 % menn og i høyere fagstillinger om lag 65 % menn³. Det er også slik at kvinner er underrepresentert i interne råd, utvalg, team, prosjektgrupper o. l.⁴.

Ser vi på utviklingen av kvinners lønn som andel av menns lønn i perioden fra august 2005 til desember 2009, ser vi at kvinners lønn i rådgiver- og seniorrådgiverstillinger har økt noe i forhold til andelen av menns lønn. Både for konsulenter og spesialrådgivere har kvinners lønnsnivå variert i denne perioden. Når det gjelder avdelingsledere er det en dårligere utvikling⁵.

Det er stor forskjell på antallet menn og kvinner i de ulike stillingskategoriene. Dette kan gi ulikt utslag både i positiv og negativ retning. Statistikken viser imidlertid at vi må være oppmerksomme på kvinneandelen i lederstillingene og i de høyere faglige stillingene. Vi må også følge med på lønnsfordelingen i de ulike stillingsgruppene.

3.2 Arbeidsgruppens mandat og sammensetning

Arbeidsgruppen som ble oppnevnt i SAMU 10.11.09, fikk følgende mandat:

² Se vedlegg 1

³ Se vedlegg 2

⁴ Se vedlegg 3

⁵ Se vedlegg 1

"Arbeidsgruppen får i oppdrag å komme med et anbefalt forslag til Handlingsplan for likestilling i perioden 2010-2013. Gruppen bes:

Revidere Handlingsplan for likestilling 2006-2009
Komme med forslag til ny Handlingsplan for likestilling 2010-2013

Arbeidsgruppen gis frist til utgangen av februar 2010 til å komme med forslag til ny Handlingsplan for likestilling for perioden 2010-2013."

Arbeidsgruppen har bestått av:

- Gro Dyrnes, ledelsen
- Per Niederbach, ledelsen
- Elin Sagbråten, ledelsen
- Anne Marie Kittelsen, LO/NTL
- Jon Hanssen, YS/PARAT
- Gunhild Stenersen, SAN

Per Niederbach måtte tre inn i annen stilling pga. sykdom og har derfor ikke hatt mulighet til å delta aktivt i arbeidet. Han har midlertid blitt løpende orientert om arbeidsgruppens arbeid og har hatt mulighet til å komme med innspill.

3.3 Hva sier loven om likestilling og mangfold?

Likestillingsloven forbyr diskriminering på grunn av kjønn, graviditet og foreldrepermisjon. Diskrimineringsloven forbyr diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.

Begge lovene forbyr direkte og indirekte diskriminering, samt trakassering. Gjengjeldelse på, instruks om og medvirkning til trakassering er også forbudt.

Diskrimineringsforbudet gjelder alle sider ved ansettelsesforholdet: Utlysning av stilling, ansettelse, omplassering, forfremmelse, opplæring og annen kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår, oppsigelse og avskjed⁶.

4 VI SKAL GI LIKE MULIGHETER TIL ALLE ANSATTE

Hovedmålet er at kvinner, menn og mennesker med ulik alder og etnisk bakgrunn skal ha like muligheter til karriere- og lønnsutvikling i vår virksomhet. Innovasjon Norge vil derfor ha en bedriftskultur som er preget av mangfold og hvor alle ressursene tas i bruk for å bidra til positive resultater for våre kunder.

Ambisjonen er at likestillings- og mangfoldsperspektivet skal bli en integrert del av den ordinære virksomheten og at det etter 2013 ikke vil være behov for spesielle handlingsplaner for likestilling og mangfold.

Hovedmålet for likestilling og mangfold skal oppnås ved:

- En innovativ likestillings- og mangfoldspolitikk og –praksis. Innovasjon Norge ønsker å ligge i forkant når det gjelder å praktisere likestilling og mangfold i virksomheten. Det betyr at vi må ha et spesielt fokus på det som skjer utenfor oss og implementere det beste i vår virksomhet

⁶ Likestillingsloven skal fremme likestilling mellom kjønnene med særlig sikte på å bedre kvinners stilling. Kvinner og menn skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling. Diskrimineringsloven skal fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.

- Gode ledelsesprinsipper og utøvelse av kvalifisert lederskap
Ledelsesprinsippene skal fremme en god likestillings- og mangfoldprofil for organisasjonen, og lederne skal måles og belønnes i hvor stor grad de lykkes med dette
- Forankring av policy, mål og tiltak i toppledelsen
Administrerende direktør skal sørge for at likestillingen og mangfold får tilstrekkelig prioritet og ressurser, og at alle linjelederne blir målt på sine resultater innen likestilling og mangfold
- Iverksetting av spesielle tiltak
For å nå målene vil det være nødvendig å iverksette spesielle tiltak. Så langt det er praktisk mulig skal konkrete tiltak gjelde begge kjønn og ta hensyn til alder og etnisitet

5 MÅL OG TILTAK

Vi vil dele våre mål og tiltak innen likestilling og mangfold i følgende tre hovedområder:

- Rekruttering og forfremmelse
- Kompetanseutvikling
- Lønns- og arbeidsforhold

5.1 REKRUTTERING OG FORFREMMEELSE

MÅL

Skape en organisasjon med en balansert sammensetning mht. kjønn, alder og etnisitet og likeverdig mulighet for disse gruppene med hensyn til stilling og lønn.

TILTAK

I Innovasjon Norge har vi i flere år hatt og vil fremdeles ha en mangfoldserklæring i utlysningsteksten som legger vekt på at vi i vår rekruttering skal sikre et mangfold med hensyn til kjønn, alder og kulturell bakgrunn. Ved valg av kandidater skal det også tas hensyn til likestillingsperspektivet i arbeidsmiljøloven kap. 13.

5.1.1 Behovsbasert rekruttering

Vi skal vurdere kompetansebehovet i en rekrutteringsprosess basert på samlet teamkompetanse. Ledere skal tenke nytt og sette sammen team med mangfoldig faglig kompetanse og personlige egenskaper som er relevante for teamets oppgaver. Innovasjon Norges lederutvikling der teamprofil blir benyttet kan være et godt hjelpemiddel i denne prosessen.

5.1.2 Intervju

Vi skal innkalle kvalifiserte søkere fra underrepresenterte grupper til intervju. Vi skal også sikre likeverdig behandling i intervjusituasjonen, for eksempel bruke like lang tid på intervjuene, at samme intervjuvalg brukes overfor alle kandidater og at det ikke blir spurt om familieforhold og omsorgsforpliktelser eller religiøs tilhørighet.

5.1.3 Medarbeidersamtaler og karriereplan

Vi skal bruke nytt medarbeidersamtalekonsept gjeldende fra 2010 hvor det legges stor vekt på å skape flere karrieremuligheter i Innovasjon Norge. Vi skal kartlegge talenter og sørge for både oppfølging av karriereplaner og aktiv tilrettelegging for disse. Vi skal også

legge vekt på å utjevne uønskede forskjeller med hensyn til kjønn, alder og etnisitet. Se muligheter og koble talentene til relevante utfordringer og motivere til videreutvikling.

5.2 KOMPETANSEUTVIKLING

MÅL

Tilby kompetanseutvikling som skal bidra til å utjevne forskjeller mellom kjønn, alder og etnisitet spesielt i ledende stillinger og høyere fagstillinger.

TILTAK

Vi tilbyr i dag norskopplæring og opplæring i andre språk for våre ansatte som har behov for det. Dette gjelder også opplæring ved innføring av ny teknologi. Vi tilbyr stipend/støtte til videreutdanning som er relevant for videre arbeid i Innovasjon Norge uavhengig av kjønn, alder og etnisitet.

5.2.1 Talentutvikling

Vi skal i nytt medarbeidersamtalekonsept (2010) fokusere på å videreutvikle talenter i vår organisasjon. Mentorordning for talenter kan være en viktig del av videreutviklingen.

5.2.2 Leder- og mentoropplæring

Vi skal gjennomføre lederutviklingsprogram (2010) og karriereplan for eksisterende ledere. Vi har en målsetting om å tilby mentorordning for talenter i alle aldre, der det skal være minimum 60 % kvinneandel.

5.2.3 Faglig utvikling

Vi skal legge til rette for faglig videreutvikling for våre ansatte som bidrar til økt mangfold spesielt i høyere fagstillinger, lederstillinger og i deltakelse i strategiske team. Faglig videreutvikling kan bl.a. tilbys gjennom kurs i IN Akademiet.

5.3 LØNNS- OG ARBEIDSFORHOLD

MÅL

Tilby lønns- og arbeidsforhold som bidrar til å utjevne forskjeller basert på kjønn, alder og etnisitet.

TILTAK

Vi utarbeider årlig kjønnsdelt lønnstatistikk fordelt på relevante stillingsnivåer og ser på fordelingen av kvinner og menn i lederstillinger, samt på ulike stillingsnivå. Vi foretar også likelønnsvurdering før lokale lønnsforhandlinger og sikrer ansatte i foreldrepermisjon gjennomsnittlig lønnsøkning.

Vi utviklet vår egen senkarrierepolitikk i 2007. I nytt medarbeidersamtalekonsept (2010) innføres et eget samtaleskjema for seniorer (de over 55 år) for å sikre kompetanseoverføring, utviklingsmuligheter, tilrettelegging av arbeidsoppgaver og en mentorordning der seniorer bidrar som mentorer overfor andre medarbeidere der dette er mulig.

Vi skal videreføre dagens fleksible arbeidstidsordning og praksisen med at møter avvikles innenfor kontorenes åpningstid så fremt dette er mulig i forhold til tidssoneproblematikken.

5.3.1 Lønn

Vi skal i større grad fordele lønnstillegg hvis det avdekkes skjevheter som skyldes kjønn eller andre diskrimineringgrunnlag.

5.3.2 Gravitet, foreldrefravær, og andre omsorgsoppgaver

Vi skal tilrettelegge for gravide ved behov. Vi skal aktivt oppfordre menn til å ta lengre foreldrepermisjon og dele likt på fravær for sykt barn. Vi skal fortsette å gi velferdspermisjoner for ansatte med utvidede omsorgsoppgaver.

5.3.3 Tilrettelegging for kulturelle/religiøse minoriteter

Vi skal ta hensyn til religiøse mat-tabuer ved servering av mat og drikke i kantine og sosiale sammenhenger. Vi skal også tilrettelegge for fri på de ulike religiøse helligdagene.

6 FORANKRING OG OPPFØLGING

Handlingsplanen for likestilling og mangfold er forankret i toppledelsen. Likestilling skal være en naturlig del av linjelederens arbeid, og det er et lederansvar å følge opp tiltakene i planen.

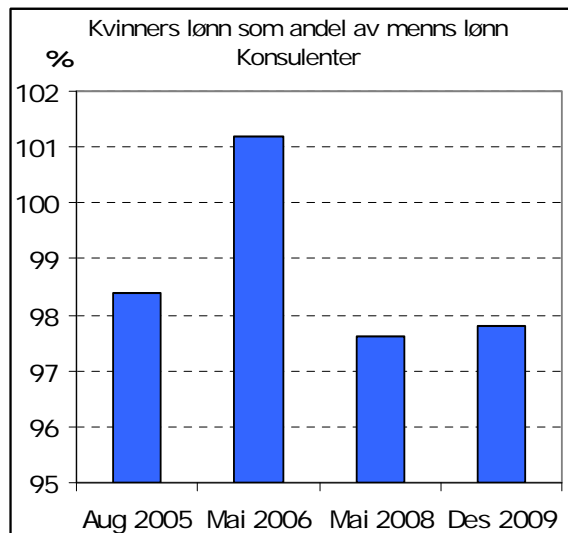
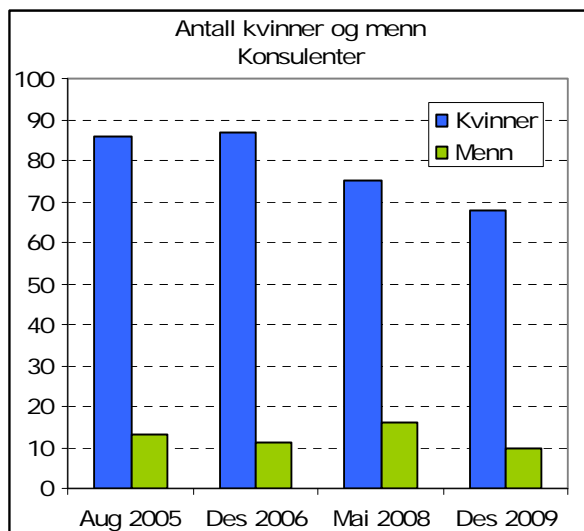
Tiltakene skal inngå som naturlig del av Innovasjon Norges relevante rutiner og aktiveres i utarbeidelse, gjennomføring og oppfølging av handlingsplaner.

Ledergruppen (LM1) og SAMU får orientering om utviklingen i likestillingsarbeidet en gang pr. år. Dette vil skje bl.a. ved utarbeidelse av statistikk for lønnsutvikling, fordeling av kvinner og menn på stillingsgrupper og i strategiske team, råd og utvalg.

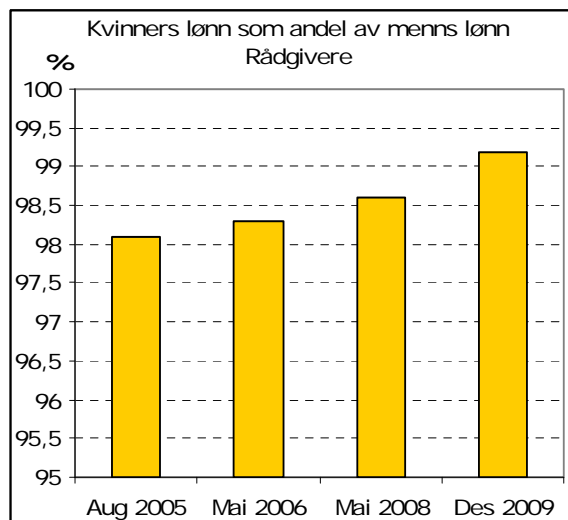
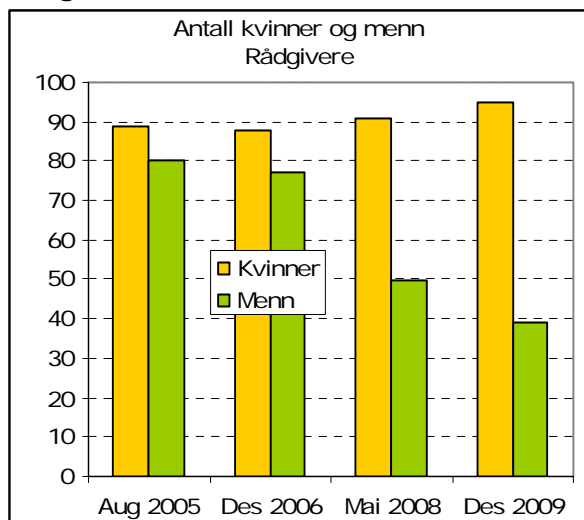
7 Vedlegg

7.1 Vedlegg 1: Kjønnfordeling og kvinners lønn som andel av menns lønn på de ulike stillingsnivåene

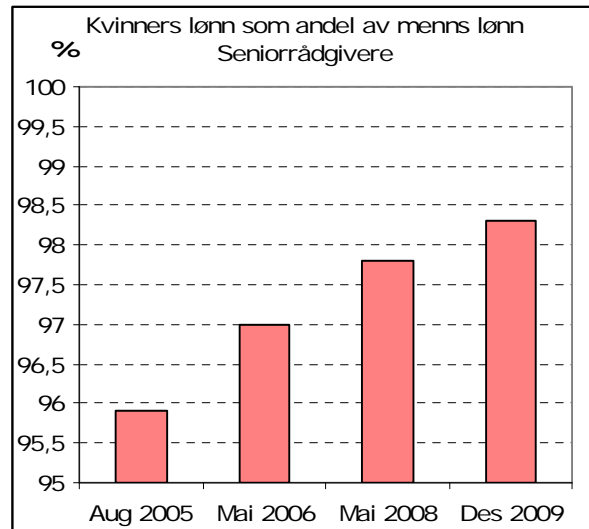
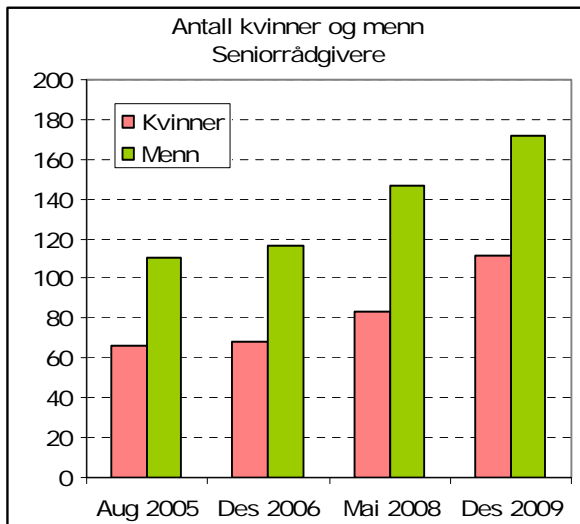
Konsulenter:



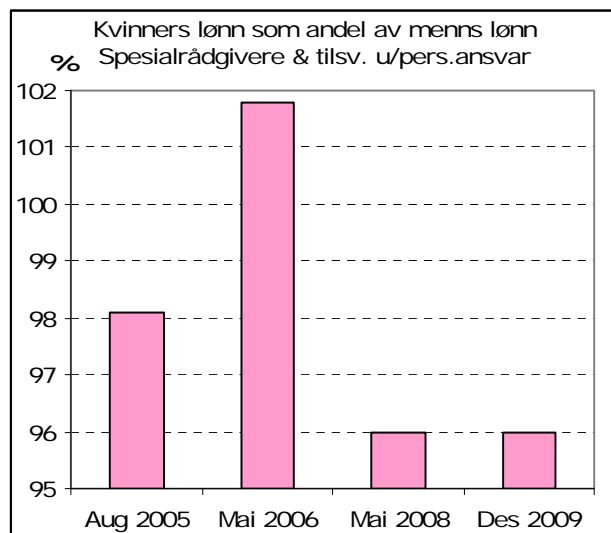
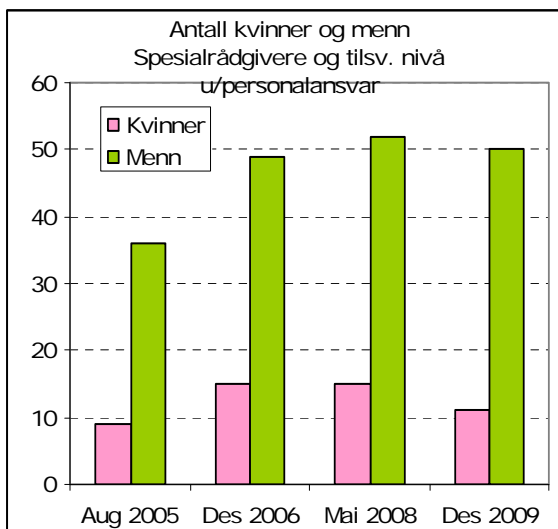
Rådgivere:



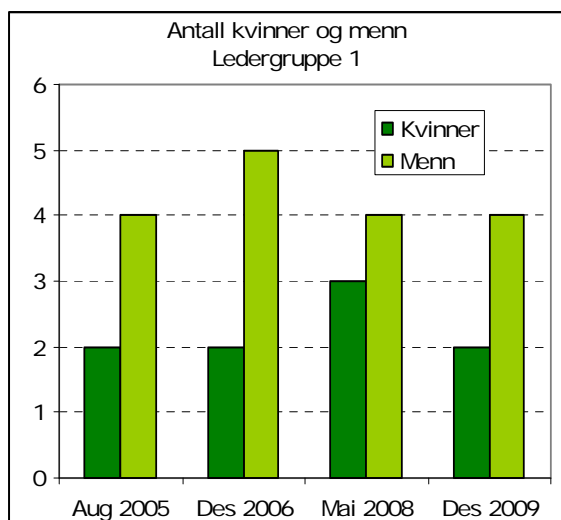
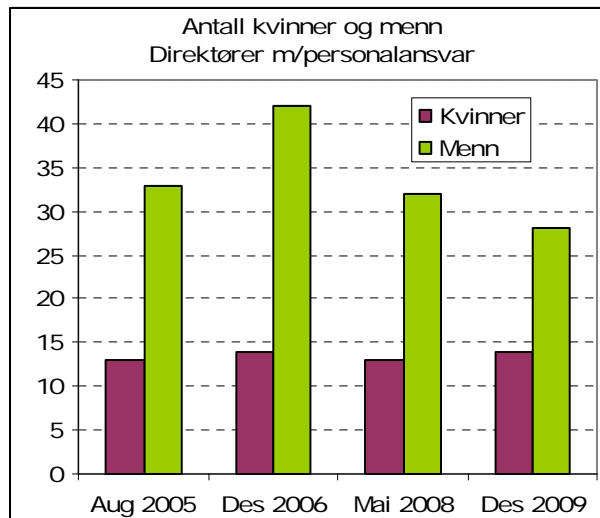
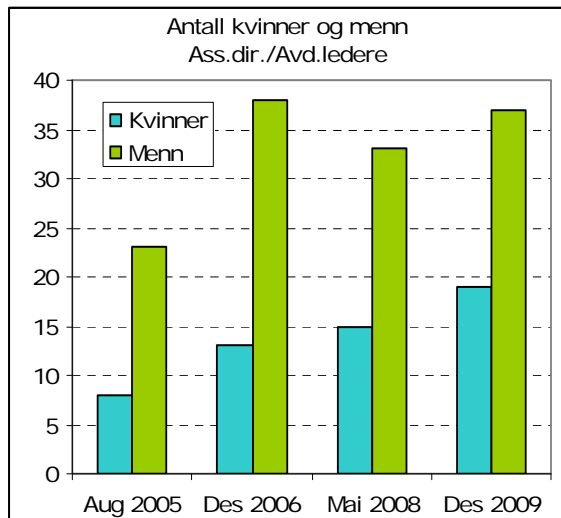
Seniorrådgivere:



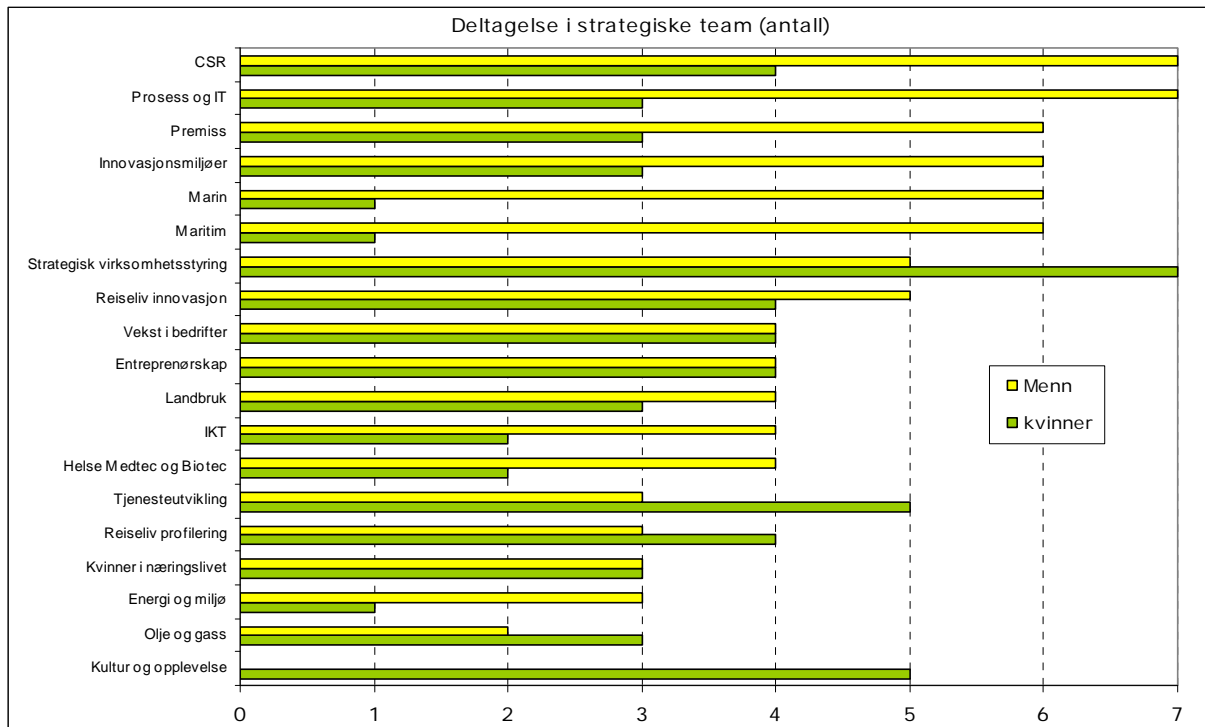
Spesialrådgiverer og tilsv. nivå u/personalansvar:



7.2 Vedlegg 2: For Direktører og Avd.ledere samt Ledergruppen er dette fordelingen mht. kjønn



7.3 Vedlegg 3: Deltagelse i ulike utvalg, faggrupper og strategisk tverrgående team



7.4 Vedlegg 4: Figur som illustrerer Handlingsplan for likestilling og mangfold

