

# **Vinnovas handlingsplan för jämsällldhetsintegrering 2022 - 2025**

**Utgivare:** Vinnova – Sveriges innovationsmyndighet

**Titel:** Vinnovas handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2022 - 2025,

**Författare:** Sophia Ivarsson

: [Klicka och skriv]

**Diarienummer:** 2021–01628

# Innehållsförteckning

<b>1. Bakgrund.....</b>	<b>5</b>
1.1 Regeringsuppdraget Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM)	5
1.2 Vinnovas jämställdhetsmål	5
<b>2. Vinnovas instruktioner avseende jämställdhet.....</b>	<b>6</b>
2.1 Vinnovas delmål och bedömningskriterier	6
2.2 Vem (aktör)	6
2.3 Vad (potential)	7
2.4 Hur (genomförande)	7
2.5 Vinnovas kärnprocess 2.0	8
2.6 Vad ska handlingsplanen för respektive område innehålla?	10
<b>3. Uppföljning av Vinnovas 10 områden .....</b>	<b>11</b>
3.1 Stödfunktioner	11
3.2 Processen som ett årshjul	11

# Förord

Jämställdhet är en förutsättning för hållbar tillväxt och samhällsutveckling. I förhållande till Agenda 2030 visar ett antal studier att politisk, ekonomisk och social jämställdhet mellan kvinnor och män bidrar till alla dimensioner av hållbar utveckling. I Agenda 2030 är jämställdhet ett av de 17 huvudmålen, samtidigt som det är en förutsättning för att uppnå ett flertal av de övriga huvudmålen. Jämställdhet är alltså både ett mål i sig och ett medel för att uppnå hållbar samhällsutveckling. På liknande sätt visar studier att ökad jämställdhet förbättrar innovationsförmågan.

Att arbeta strategiskt och målmedvetet med jämställdhetsintegrering för att bidra till måluppfyllelse av Agenda 2030, de jämställdhetspolitiska målen och ökad innovationsförmåga är en prioriterad fråga för Vinnova. Sedan 2018 har Vinnova haft en handlingsplan för jämställdhetsintegrering. Denna handlingsplan är en fortsättning och en vidareutveckling och en ambitionsökning av det arbete som genomförts.



Darja Isaksson  
Generaldirektör.

# 1. Bakgrund

## 1.1 Regeringsuppdraget Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM)

År 2015 blev Vinnova en av då 42 myndigheter som ingick i regeringsuppdraget Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM). Under 2015 tog Vinnova fram en plan för hur arbetet med jämställdhetsintegrering ska utvecklas så att vår verksamhet bidrar till att nå de jämställdhetspolitiska målen.

De mål Vinnova tagit fram fokuserar på jämställd bidragsgivning. De utgår från de jämställdhetspolitiska målen från regeringen och från de utmaningar och möjligheter vi själva har identifierat i innovationssystemet. Med dessa som utgångspunkt har Vinnova organiserat arbetet med att integrera jämställdhet i myndighetens kärnprocess.

## 1.2 Vinnovas jämställdhetsmål

Utifrån Vinnovas kärnverksamhet gjordes bedömningen att myndighetens verksamhet främst påverkar två av regeringens delmål för jämställdhet. Det är delmålen "en jämn fördelning av makt och inflytande i samhället" (i det svenska innovationssystemet mer specifikt) och "ekonomisk jämställdhet", eftersom Vinnova fördelar medel till innovationsprojekt. Projektdeltagares och projektledares karriär och i förlängningen ekonomiska självständighet, torde gynnas av att ha medverkat i och lett innovationsprojekt. Därför är en jämställd fördelning av medel till kvinnor och män, såväl som projektdeltagare som projektledare, ett av Vinnovas jämställdhetsmål.

Att medverka som bedömare i Vinnovas bedömningsprocess är sannolikt också gynnsamt för individens karriär och CV. Därför är ett av Vinnovas delmål att bedömargrupper som myndigheten rekryterar ska vara jämnt könsfördelade och att kvinnor och män ska bedöma lika många ansökningar motsvarande lika stora ansökta belopp.

Det är ytterst en demokratisk fråga att innovationer som finansieras via skattemedel har relevans för så många som möjligt i samhället. Om resultaten av finansieringen inte är jämställda eller bidrar till ökad jämställdhet kommer innovationssystemet att exkludera grupper i samhället. De exkluderas då både som innovatörer och som grupper vars behov av nya lösningar inte tillgodoses. Därför är ett av Vinnovas delmål att resultaten från beviljade forsknings- och innovationsprojekt ska bidra till ökad jämställdhet.

## 2. Vinnovas instruktioner avseende jämställdhet

Sedan 2018 fastställer Regeringens instruktion till Vinnova att myndigheten ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet och främja jämställdhet vid fördelning av medel (bidrag) för forskning och innovation. Utöver det ska Vinnova också verka för att ett köns- och genusperspektiv inkluderas i den forskning som myndigheten finansierar när det är tillämpligt.

Vinnova ska enligt sitt regleringsbrev årligen rapportera resultat av de åtgärder myndigheten vidtagit för att bidra till att uppnå målen för jämställdhetsintegrering.

### 2.1 Vinnovas delmål och bedömningskriterier

För att uppnå Vinnovas övergripande mål för jämställd fördelning av medel samt integrering av köns- och/eller genusperspektiv i kärnprocessen, har Vinnova tagit beslut om sju delmål. Dessa mål gäller även fortsättningsvis men revideras årligen, dels då vissa delmål uppnåtts, dels för att nya behov identifierats. Delmålen organiseras i tre fokusområden som hänförs till Vinnovas bedömningskriterier:

### 2.2 Vem (aktör)

- Uppnå en jämn könsfördelning avseende projektledare för beviljade projekt (inom spannet 40/60).
- Uppnå en jämn tilldelning av medel till projekt avseende könsfördelning på projektledarnivå (40/60).
- Uppnå jämn könsfördelning i beviljade projekts projektteam.
- Uppnå en jämn fördelning av upparbetade personalkostnader mellan kvinnor och män i beviljade projekt.

### Nytt utvecklingsbehov;

1) fastställa och införa indikatorer för mätning av könsfördelning inom företagsägande.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Inom ramen för handlingsplanen 2022–2025 kommer Vinnova att börja mäta och följa upp könsfördelning inom företagsägande i insatser där detta är relevant. Det första året ska indikatorer för detta fastställas, det andra året genomförs uppföljning och utvärdering för att undersöka andelen kvinnoägda företag som söker respektive beviljas medel. Målsättning för andelen kvinnoägda företag som beviljas medel kommer att sättas av områdesledning för de områden där en sådan målsättning anses relevant.

### **2.3 Vad (potential)**

Samtliga sökande till Vinnovas erbjudanden om bidrag (utlysningar) ska ta ställning till huruvida kön- och/eller genusperspektiv är relevanta att beakta i projektet samt hur dessa, när så är relevant, ska beaktas.

#### **Nytt utvecklingsbehov;**

1) Utveckla systematik för kvalitativ uppföljning av kön-/genusperspektiv inom finansierade projekt.

2) Utveckla Vinnovas förmåga att verka för att beviljade projekt bidrar till ökad jämlikhet<sup>2</sup> när så är relevant.

### **2.4 Hur (genomförande)**

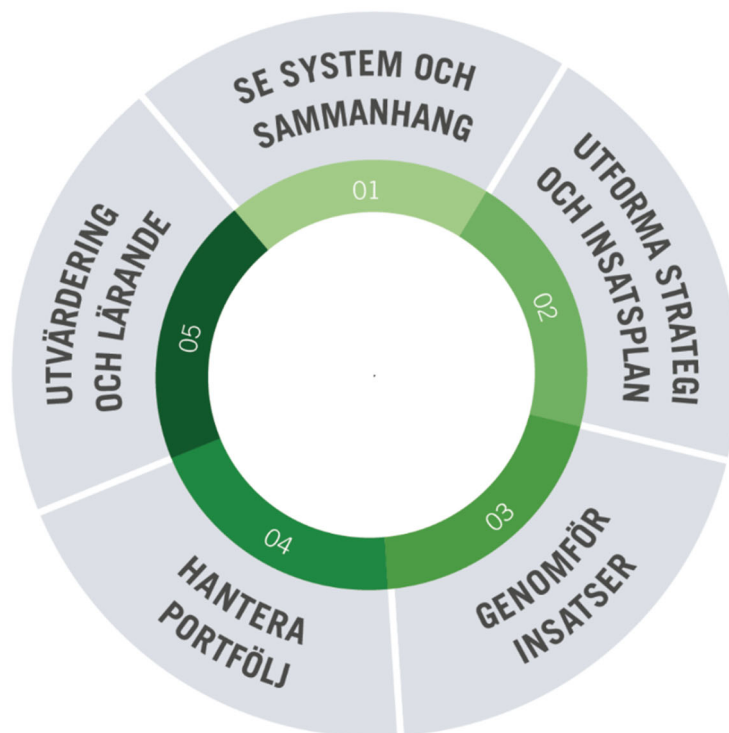
- Tillsätta en bedömargrupp inom varje ansökningsomgång som är jämnt könsfördelat (40/60).
- Tilldela lika många ansökningar (40/60) till kvinnor och män som bedömer inom varje ansökningsomgång
- Tillse att kvinnor och män som bedömer projekt, bedömer lika stora sökta belopp (40/60) inom varje ansökningsomgång.

---

<sup>2</sup> Jämlikhetsaspekter omfattar i denna betydelse de skyddade diskrimineringsgrunderna.

## 2.5 Vinnovas kärnprocess 2.0

Sedan 2021 har en ny kärnprocess etablerats på myndigheten som omfattar gemensamma systematiska arbetssätt och inkluderar omvärldsbevakning, systemanalys, områdesstrategier och utformning av insatsportföljer, samt utvärdering och kontinuerligt lärande på portföljnivå.



I den nya kärnprocessen prioriteras tio områden som adresserar viktiga samhällsutmaningar och innovationsförmågor. Områdena tar avstamp i hållbarhetsmål, identifierar vad som är viktigast för att främja innovation som gör skillnad, mobiliserar aktörer och finansierar initiativ som bidrar till utvecklingen. I Vinnovas verksamhetsplan för 2021 framgår det att alla områden ska integrera hållbarhetsperspektiv med särskilt fokus på klimat och jämställdhet. Med detta som utgångspunkt kommer Vinnovas nya inriktning för jämställdhetsarbete att utgå ifrån den nya kärnprocessen samt de tio områdena. För Vinnovas nya inriktning på jämställdhetsarbetet innebär det att;

- Analysera och besluta om var och hur jämställdhetsaspekter ska integreras i den nya kärnprocessen.
- Analysera respektive områdes jämställdhetsutmaningar, besluta om strategier och insatsplaner för att områdena ska kunna bidra till ökad jämställdhet i linje med de jämställdhetspolitiska målen.



Med utgångspunkt i den nya kärnprocessen har följande vägval gjorts i förhållande till jämställdhetsintegrering av Vinnovas prioriterade områden:

1. Med det ökade fokuset på hållbarhet som anges i verksamhetsplanen 2021 har Vinnova beslutat att jämställdhetsarbetet ska integreras i ett gemensamt hållbarhetsområde som inkluderar arbetet med Agenda 2030, klimat och jämställdhet.
2. Hållbarhetsområdet stödjer och koordinerar Vinnovas hållbarhetsarbete gentemot kärnprocessen samt de tio områdena.
3. Uppdraget med avseende på jämställdhetsintegrering leds fortsättningsvis av JiM experter på Enheten för policy & metoder för systemomställning (hädanefter kallad JiM-teamet), men nu som en del i Vinnovas nya hållbarhetsområde.
4. Vinnovas jämställdhetsstrategi tar sin utgångspunkt i styrningen av de tio områdena.
5. Analyser av om och hur de tio områdena kan bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen kommer att genomföras av områdesledningarna med stöd av JiM-teamet.
6. En utökning av jämställdhetsstrategin genomförs där jämlikhetsaspekter<sup>3</sup> integreras.

Mål för de prioriterade områdenas jämställdhetsstrategier:

1. Alla områden ska ha en uppföljningsbar handlingsplan för hållbarhet som inkluderar jämställdhet och identifierar området specifika jämställdhetsutmaningar.<sup>4</sup>
2. Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män (aktörer) i områdenas insatsportföljer.
3. Varje område ska planera och genomföra minst en riktad insats per år, individuellt eller tillsammans med andra områden, där insatsen förväntas bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.
4. Analyser av relevanta *jämlikhets*utmaningar genomförs i anslutning till jämställdhetsanalyserna där så är relevant.

#### **Nytt utvecklingsbehov;**

Analys avseende fördelning av kvinno- respektive mansdominerade branscher/sectorer i områdenas insatsportföljer.

---

<sup>3</sup> Jämlikhetsaspekter omfattar i denna betydelse de skyddade diskrimineringsgrunderna.

<sup>4</sup> Analyser av relevanta jämlikhetsutmaningar genomförs i anslutning till jämställdhetsanalyserna där så är relevant.

## 2.6 Vad ska handlingsplanen för respektive område innehålla?

Handlingsplanen ska identifiera utvecklingsområden och konkreta aktiviteter för att uppnå Vinnovas ovan nämnda jämställdhetsmål. Områdesledningen för respektive område ansvarar för att handlingsplan upprättas. JiM-teamet ansvarar för att utveckla en stödprocess som ska bistå områdena i utformning av deras handlingsplaner. Den ska:

- Identifiera områdets jämställdhetsutmaningar.
- Redogöra för vilka av dessa som är mest prioriterade och vilka mål som områdena ska uppnå kopplade till identifierade utmaningar.
- Redogöra för vilka insatser som planeras genomföras för att bidra till ökad jämställdhet, såväl genom integrering av jämställdhetsaspekter i alla insatser som riktade insatser som kan bidra till ökad jämställdhet.
- Inkludera hur och när planerade insatser följs upp och utvärderas.

## 3. Uppföljning av Vinnovas 10 områden

Områdenas handlingsplaner är en viktig förutsättning för att säkerställa att Vinnovas jämställdhetsmål uppnås år 2025. Handlingsplanerna ska identifiera aktiviteter som leder till de önskade resultaten. Varje område presenterar sin handlingsplan samt uppföljning av förra årets handlingsplan för JiM-teamet. JiM-teamet återkopplar sedan till områdena och till verksamheten.

### 3.1 Stödfunktioner

Enheten för verksamhetsutveckling, med stöd av JiM-teamet, bidrar till att underlätta att Vinnova uppnår de nya JiM-målen genom att anpassa systemstöd i kärnprocessen. Målet är att det blir så enkelt som möjligt att inom varje ansökningsomgång bidra till och följa upp på Vinnovas jämställdhetsmål.

Avdelningen för innovationsledningsanalytiker ansvarar, med stöd av JiM-teamet, för årlig uppföljning av statistik kopplat till Vinnovas jämställdhetsmål. Uppföljningen ligger till grund för områdenas samt JiM-teamets aktivitetsplaner för det kommande året.

Kommunikationsavdelningen, med stöd av JiM-teamet, ansvarar för att ta fram en plan för hur kommunikationsinsatser ska jämställdhetsintegreras.

### 3.2 Processen som ett årshjul

Det nya jämställdhetsstödet som riktar sig till de tio områdena ska ta utgångspunkt i Vinnovas "Årshjul" samt anpassas efter områdenas arbetscykel. På årsbasis erbjuder JiM-teamet stöd och lärandeforum för att bistå områdena i att utvärdera och utveckla sina handlingsplaner.

Områdena bör göra kontinuerliga uppföljningar av handlingsplanen under tiden som handlingsplanen implementeras. I samband med uppföljningsdialoger med JiM-teamet presenterar varje område en sammanställning av förra årets handlingsplan och resultat, samt en ny handlingsplan för det kommande året.

JiM-teamet sammanställer lärdomar, utmaningar och fokusområden efter resultatdialogerna och gör eventuella revideringar i Vinnovas verksamhetsövergripande handlingsplan (detta dokument). JiM-teamet anordnar dessutom behovsanpassade stödinsatser för områden med fokus på lärande mellan områdena. Processen upprepas årligen.