

Vinnovas Jämställdhetsplan

Gender equality plan (GEP)¹

Bakgrund

Avsikten med denna jämställdhetsplan är att redogöra för Vinnovas jämställdhetsarbete, såväl i den interna verksamheten (arbetsgivarperspektiv) som externa (ex. sökande). Planen är organiserad utifrån de tematiska områden som EU:s forskningsprogram, Horisont Europa, har ställt som krav att de projekt som beviljas medel i forskningsprogrammet ska ha på plats, undertecknad av högsta ledningen och officiellt publicerad.

Internt

Vinnovas interna jämställdhetsarbete utgår från principerna förebyggande och främjande utifrån Diskrimineringsombudsmannens fyra steg inom fem utpekade områden. Dessa handlar om att undersöka, analysera, genomföra och följa upp. De utpekade jämställdhetsområdena är arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt föräldraskap och arbete.²

Externt

Sedan 2015 har Vinnova ett regeringsuppdrag, Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM). Under 2015 togs en plan fram för hur myndigheten avsåg att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering, så att verksamheten bidrar till att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Utifrån de jämställdhetspolitiska målen, och med utgångspunkt i Vinnovas möjligheter att adressera jämställdhetsutmaningarna i innovationssystemet, har mål för jämställd bidragsgivning tagits fram. Med dessa som utgångspunkt har Vinnova organiserat jämställdhetsintegreringsarbetet kopplat till myndighetens kärnprocess och tagit fram tre-åriga handlingsplaner för hur verksamheten ska bidra till uppsatta mål.³

Avsatta resurser

För att verkställa jämställdhetsintegrerings-uppdraget har Vinnova etablerat ett jämställdhetsteam (vars uppgift är att utveckla processer för hur jämställdhetsaspekter ska integreras i kärnverksamheten. Jämställdhetsteamet stödjer också Vinnovas tio strategiska områden, så att jämställdhetsaspekterna integreras i det

¹ [Gender equality in research and innovation | European Commission \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/equality/gender-equality-research-innovation)

² [Guide till aktiva åtgärder - Din guide till aktiva åtgärder mot diskriminering \(do.se\)](https://do.se/guide-aktiva-avgard-aktiva-avgard-diskriminering)

³ [Microsoft Word - 2021-01628 Vinnovas handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2022-2025](#)

operativa arbetet, i enlighet med myndighetens jämställdhetsmål och jämställdhetsplan.

Datainsamling och uppföljning

Internt

Vinnova tar årligen fram statistik gällande könsfördelningen på ledande positioner, övriga positioner, löneskillnader, sjukfrånvaro, uttag av föräldradagar, skillnad i sysselsättningsgrad, skillnad i andel tillsvidareanställda samt aktivt arbete. Statistiken rapporteras in till den oberoende parten Nyckeltalsinstitutet, som jämför med andra svenska myndigheter och organisationer och rapporterar tillbaka till Vinnova. Statistiken följs sedan upp i samverkan mellan HR, verksamhetsledning och fackliga parter.

Vinnova arbetar, i enlighet med vad som framgår av 3 kap. 8–10 §§ diskrimineringslagen, med lönekartläggning och analyserar löneskillnader mellan kvinnor och män om löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Kartläggningen sker årligen inför lönerevision. Detta sker för att upptäcka, åtgärda och förhindra att osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män finns eller uppstår. I samband med lönerevision hålls strukturerade lönesamtal mellan chef och medarbetare.

Externt

Regeringens instruktion till Vinnova fastställer att Vinnova ska främja jämställdhet vid fördelning av medel för forskning och innovation. Utöver detta ska Vinnova även verka för att ett köns- och genusperspektiv inkluderas i den forskning som myndigheten finansierar när det är tillämpligt.

I enlighet med myndighetens regleringsbrev ska Vinnova årligen åiterrapportera resultat av de åtgärder avseende jämställdhetsintegrering som vidtagits.

För att uppnå Vinnovas övergripande mål avseende jämställd fördelning av medel samt integrering av köns- och/eller genusperspektiv i kärnprocessen, har Vinnova beslutat om sju delmål som följs upp och åiterrapporteras till regeringen årligen.⁴

Utbildning och kunskapsförmedling

Vinnova genomför årligen introduktionsutbildningar för nyanställda om myndighetens genomförande av jämställdhetsuppdraget.

Utbildningar för bedömare om jämställda bedömningsprocesser genomförs och finns tillgängligt digitalt. I dessa ingår utbildning i vad som på engelska benämns *bias*, på svenska partiskhet eller förutfattade, ofta omedvetna, föreställningar - och hur dessa påverkar bedömningsprocessen samt hur de bör uppmärksammas och hanteras.

⁴ [Microsoft Word - 2021-01628 Vinnovas handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2022–2025](#)

Ett stödverktyg (NOVA) för att arbeta med jämställda, jämlika och inkluderande innovationsprocesser har tagits fram och finns tillgängligt på Vinnovas hemsida.⁵

En jämställdhetspolicy för deltagande i konferenser och seminarier är framtagen och anger att könsrepresentation alltid ska beaktas när Vinnova deltar i eller arrangerar konferenser och seminarier.⁶

Organisationskultur, föräldraskap och arbete

Vinnova uppmuntrar såväl kvinnor som män att vara föräldralediga. Varken medarbetare eller arbetssökande får missgynnas av skäl som har samband med föräldraledighet.

Könsfördelning inom ledarskap och beslutsfattande

Könsfördelningen för chefer med personal- och budgetansvar är inom 40/60-intervall. Detta följs upp och återrapporteras årligen.

Jämställd rekrytering och karriärmöjligheter

Vinnovas rekryteringsprocess ska genomföras utifrån sakliga grunder. Av 12 kap. 5 § regeringsformen följer att vid anställning av medarbetare får avseende fästas endast vid sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet. Enligt lagen (1994:260) om offentlig anställning ska skickligheten sättas främst.

Rekrytering på Vinnova ska främja en jämn könsfördelning och en god åldersspridning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner. Vinnova redovisar även andelen anställda män och kvinnor till Nyckeltalsinstitutet i en årlig rapportering, där målet är att andelen män respektive kvinnor ska vara minst 40/60%. Beslut om befordringar, utnämningar och val av medarbetare till olika uppdrag ska ske utifrån saklighet och opartiskhet.

Vinnova tillämpar metoden kompetensbaserad rekrytering och det finns en tydlig och dokumenterad process som myndigheten arbetar efter, bland annat med syfte att motverka diskriminering. Till varje rekrytering utses ett rekryteringsteam med deltagare från HR-enheten och den rekryterande enheten. Chefer och medarbetare som rekryterar för första gången utbildas i mångfald, jämställdhet och kriterierna för statlig rekrytering. Samtliga tjänster utlyses externt för att ge alla möjlighet att söka. Annonseringen ska inte exkludera enskilda målgrupper och i annonserna ska tydligt framgå att Vinnova eftersträvar en jämn könsfördelning och de kvaliteter som kulturell och etnisk mångfald tillför verksamheten. Urvalet vid rekryteringar genomförs i flera steg med stöd av arbetsprover, strukturerade intervjuer och referenstagningar. I de fall som Vinnova anlitar externa konsulter för annonsering eller rekrytering begär myndigheten att leverantören redovisar

⁵ [D uehw p d wh u d d R Y D # 0 H ' u # r u p n u h d w y # l q q r y d w l r q # # N l q q r y d #](#)

⁶ [# 5 3 4 9 0 3 8 0 3 7 # 5 r d f | # i ' u # r q i n h q v h u # r f k # h p l q d u h u # y l q q r y d i h . #](#)

hur de arbetar med jämställdhet och mångfald. Det följs upp att arbetet sker i enlighet med Vinnovas rutiner och värderingsgrund.

Integrering av köns- och/eller genusperspektiv i finansierad forskning och innovation

Enligt Vinnovas instruktion ska myndigheten verka för att ett köns- och/eller genusperspektiv integreras i den forskning som myndigheten finansierar, när så är tillämpligt. 4b §. Vinnova bidrar till denna instruktion genom införandet av en obligatorisk fråga i ansökningsformulär, där samtliga sökande ska ta ställning till huruvida kön- och/eller genusperspektiv är tillämpligt inom ramen för sökandes projekt. Oavsett om sökande svarar ja eller nej på frågan ska svaret motiveras.⁷

Åtgärder mot sexuella trakasserier och könsrelaterat våld

Vinnova har nolltolerans mot alla former av kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Det finns riktlinjer kring mångfald och likabehandling samt riktlinjer och rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Riktlinjerna finns publicerade lättillgängligt på myndighetens interna hemsida och är kända för chefer och medarbetare. Arbetet följs upp genom medarbetarundersökning och vid medarbetarsamtal. Anmälningar dokumenteras i det gemensamma IT-systemet för arbetsmiljö och följs upp. Allt arbete sker i samverkan med huvudarbetsmiljöombud och med fackliga parter.

[Mångfald och likabehandling \(vinnova.se\)](https://www.vinnova.se/om-vinnova/mangfald-och-likabehandling)

[Frågot och svar om kränkande särbehandling \(vinnova.se\)](https://www.vinnova.se/om-vinnova/fragot-och-svar-om-krankande-sarbehandling)

[Microsoft Word - Riktlinjer och rutin vid kränkande särbehandling trakasserier och sexuella trakasserier \(vinnova.se\)](https://www.vinnova.se/om-vinnova/microsoft-word-riktlinjer-och-rutin-vid-krankande-sarbehandling-trakasserier-och-sexuella-trakasserier)

Stockholm 24 januari 2022

Darja Isaksson
Generaldirektör

⁷ [Jämställd finansiering av innovationer | Vinnova](https://www.vinnova.se/om-vinnova/jamstalld-finansiering-av-innovationer)