

Delredovisning av handlingsplan för jämställdhetsintegrering på Vinnova

2015 - 2018

.....

MAX PARKNÄS, SOPHIA IVARSSON & JOSEFINA NIEMINEN

Kort om Vinnova

Vår vision är att stärka Sverige som forsknings- och innovationsland.

Vinnova är Sveriges innovationsmyndighet. Vår uppgift är att bidra till hållbar tillväxt genom att förbättra förutsättningarna för innovation. Det gör vi främst genom att ge bidrag till innovationsprojekt och forskning som behövs för att utveckla nya lösningar. Vi satsar också långsiktigt på starka forsknings- och innovationsmiljöer.

Vi stimulerar samverkan mellan företag, universitet och högskolor, offentlig verksamhet, civilsamhället och andra aktörer. Vår verksamhet är även inriktad på att stärka internationell samverkan.

Varje år satsar Vinnova ungefär tre miljarder kronor för att främja innovation. Merparten fördelas genom utlysningar där företag, offentliga aktörer och andra organisationer kan söka finansiering. Alla insatser följs upp och utvärderas kontinuerligt och vi genomför regelbundet analyser av insatsernas effekter.

Vinnova är en statlig myndighet under Näringsdepartementet och nationell kontaktmyndighet för EU:s ramprogram för forskning och innovation. Vi är också regeringens expertmyndighet inom det innovationspolitiska området. Vi är drygt 200 personer med kontor i Stockholm och Bryssel. Tillförordnad generaldirektör är Leif Callenholm.

I publikationsserien **Vinnova Information** publiceras informations- och presentationsmaterial som beskriver Vinnovas verksamhet. Det kan röra sig om programskrivningar, projektkataloger, seminariedokumentation, verksamhetsberättelser etc. I denna serie kan även strategiskt viktiga remissvar, regeringsuppdrag, verksamhetsplanering eller andra dokument som återger Vinnovas synpunkter och policymässiga ställningstaganden förekomma.

Delredovisning av handlingsplan för jämsställdhetsintegrering på Vinnova

2015 – 2018

FÖRFATTARE: MAX PARKNÄS & SOPHIA IVARSSON – VINNOVA
OCH JOSEFINA NIEMINEN

Titel: Delredovisning och handlingsplan för jämställdhetsintegrering på Vinnova – 2015-2018

Författare: Max Parknäs, Sophia Ivarsson – Vinnova & Josefin Nieminen

Serie och nummer: Vinnova Information VI 2018:03

ISSN-nummer: 1650-3120

Utgiven: April 2018

Utgivare: Vinnova – Sveriges innovationsmyndighet/Sweden's innovation agency

Diarienummer: 2014-06381

Produktion & layout: Vinnova kommunikation

E-bok: Publiator.org

Innehållsförteckning

1	Inledning	4
1.1	Organisation och ledning av jämställdhetsintegreringsuppdraget	4
1.1.1	Arbetsprocessen från 2015 till 2018	5
1.2	Vad är jämställdhetsproblemet?	6
1.3	Mål	7
2	Genomförda aktiviteter	9
2.1	Aktiviteter i kärnprocessen	9
2.1.1	Jämställdhetsanalyser av Vinnovas strategiska områden och program	9
2.1.2	Insatser och aktiviteter i kärnprocessen	12
2.2	Strategiska aktiviteter	12
3	Resultat och effekter av insatser i kärnprocessen	16
3.1	Kvalitativ jämställdhet i UDI - Systematiskt utvecklingsarbete med jämställdhet ger resultat!	17
3.1.1	Genomförda aktiviteter inom UDI	17
3.2	Kvantitativ jämställdhet i SMF-satsningar - Att introducera jämställdhet i program- och kommunikationsarbete har effekt, trots område med stora utmaningar	21
3.2.1	Genomförda aktiviteter inom SMF	21
3.2.2	Effekter av jämställdhetsintegreringen	22
4	Slutsats och sammanfattning av JiM-uppdragets övergripande resultat och effekter	25
5	Långsiktighet	27
6	Möjlighet till samhällspåverkan	28

1 Inledning

2015 blev Vinnova en av 42 myndigheter som då ingick i jämställdhetsintegreringsuppdraget (JiM-uppdraget). En plan för hur myndigheten avsåg utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen, togs fram.

Målet med Vinnovas jämställdhetsintegreringsarbete är att det ska bidra till att nå målen för svensk jämställdhetspolitik dvs att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Vinnova har gjort bedömningen att det utifrån kärnverksamheten går att påverka uppfyllandet av främst delmålen; en jämn fördelning av makt och inflytande i samhället samt ekonomisk jämställdhet.

I föreliggande rapport presenteras de insatser som gjorts inom ramen för uppdraget i perioden 2015-2018, utfall av dessa samt reflektioner kring Vinnovas potential att bidra till de jämställdhetspolitiska målen.

1.1 Organisation och ledning av jämställdhetsintegreringsuppdraget

Arbetet med JiM-uppdraget har organiserats på följande sätt, en stödfunktion (JiM-gruppen), tillsatt av GD, har det övergripande ansvaret för myndighetens jämställdhetsintegreringsarbete och rapporterar till departementet och nationella genussekretariatet (där ansvaret för att stödja de s.k. JiM-myndigheterna låg fram till 20180108).

Det operativa ansvaret ligger hos styrgrupperna för Vinnovas nio strategiska områden (SO). Samtliga områdesansvariga har genomfört 4R-kartläggningar av sina strategiska områden, satt mål och tidsatta aktiviteter för att uppnå dessa.

Utöver de strategiska innovationsområdena finns ytterligare områden som enligt handlingsplanen är föremål för jämställdhetsintegrering. De som är chefer för dessa områden är också ansvariga för att jämställdhetsintegrera dessa; kommunikation, upphandling, verksamhetsutveckling (statistik, utvärdering).

4R-kartläggningarna har legat till grund för det fortsatta arbetet och har succesivt förbättrats i takt med att den interna kompetensen utvecklats. Kontinuerlig uppföljning mellan styrgrupperna och JiM-gruppen har skett för att säkerställa arbetets kontinuitet. Sedan hösten 2017 har även jämställdhet som område integrerats i Vinnovas interna kvalitetsfunktion som alla insatser och utlysningar ska passera innan de öppnas eller genomförs. Detta innebär att *inga* insatser eller utlysningar sjösätts *utan* att jämställdhetsperspektivet har lyfts i kvalitetsfunktionen. Vad som sedan beslutas implementeras i insatsen/utlysningen är ytterst styrgruppens ansvar.

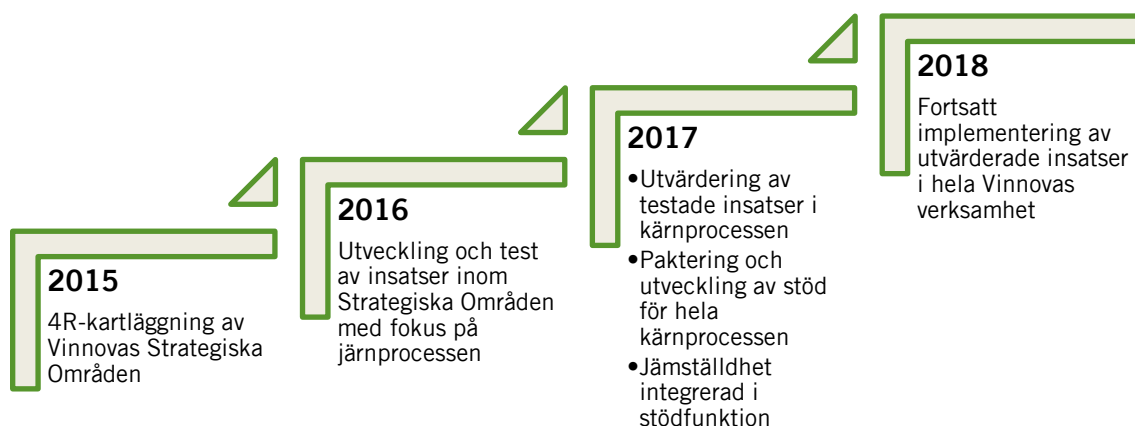
Figur 1 Styrgruppers ansvar



1.1.1 Arbetsprocessen från 2015 till 2018

2015 fokuserades arbetet på analys och utarbetning av handlingsplaner inom respektive strategiskt område. Under 2016 var fokus på att utveckla och genomföra insatser inom de nio utvecklingsområden som identifierades under den myndighetsövergripande kartläggningsprocessen. I praktiken innebär det huvudsakligen att utveckla och testa olika insatser kopplat till kärnprocessen (bedömnings/bidragsprocessen) i Vinnovas olika program och satsningar.

Figur 2 Genomförande av uppdraget



Under 2017 har Vinnova fokuserat på fortsatt implementering av insatser samt att utvärdera resultat och effekter av de insatser som genomförts under 2016 för att utveckla ett systematiskt stöd för jämställdhetsintegrering av hela Vinnovas kärnverksamhet. Detta har sammanfattats i en intern rapport som mer detaljerat beskriver hur Vinnovas kärnverksamhet ska jämställdhetsintegreras tillsammans med fallstudier och lärdomar av de aktiviteter som genomförts. Under 2018 kommer fokus vara att med utgångspunkt i det nya stödet integrera jämställdhet i alla Vinnovas satsningar samt fortsatta utveckling och implementering av nya insatser.

1.2 Vad är jämställdhetsproblemet?

Vinnovas uppgift är ”att främja hållbar tillväxt genom finansiering av behovsmotiverad forskning och utveckling av effektiva innovationssystem.”

Genom insatser som Vinnova finansierar ska myndigheten verka för ett jämställt samhälle genom en bättre fördelning av makt och inflytande, mångsidigare belysning av innovationssystemet och därmed en ökad kvalitet i finansierade insatser. Jämställdhet är en förutsättning för hållbar utveckling och en central aspekt i Agenda 2030, som i ökad utsträckning påverkar Vinnovas arbete. Jämställdhetsarbete har funnits med sedan Vinnovas start 2001 men har systematiserats i och med JiM-uppdraget 2015.

I Vinnovas handlingsplan finns referenser till den forskning som ligger till grund för några av de aktiviteter som genomförts mellan 2015–2017. Kortfattat visar den forskningen bland annat att det svenska innovationssystemet är mansdominerat där ca 80 %¹ av innovationsmedlen går till mansdominerade branscher.²

I handlingsplanen framgår också att Vinnovas verksamhet framförallt kan påverka de jämställdhetspolitiska målen om jämställd makt och inflytande (inom innovationssystemet) och ekonomisk självständighet (tillgång till medel påverkar karriärmöjligheter). Samtidigt konstaterades att genom de insatser som framförallt ryms inom programmet Genus och mångfald för innovation påverkar Vinnova även övriga jämställdhetspolitiska delmål.

I handlingsplanen pekades 9 områden ut där behov av jämställdhetsintegrering förelåg/föreligger. Dessa är:

- 1 Styrning och ledning.
- 2 Planeringsprocesser, dokument, och policys.
- 3 Innovationsbegreppet
- 4 Fördelning av medel och beviljandegrad.
- 5 Stöd till inkubatorer, testbäddar, idéslussar.
- 6 Bedömningsprocessen.
- 7 Kommunikation.
- 8 Upphandling.
- 9 Intern statistik för uppföljning och utvärdering.

I Vinnovas instruktion ingår att verka för att genusperspektiv får genomslag i forskning och utveckling. Under Vinnovas arbete med JiM-uppdraget har denna aspekt lyfts in i JiM-arbetet och kom under 2016 att tillföras handlingsplanen som fokusområde:

- 10 Integrering av ett köns och/eller genusperspektiv i innehåll av forskning och innovation.

¹ För Vinnovas del var fördelningen av beviljade medel, på aggregerad nivå, 70/30 till mäns fördel.

² <http://epubl.ltu.se/1402-1536/2008/19/LTU-TR-0819-SE.pdf>

De effekter som förväntades uppnås genom att arbeta med dessa var:

- en jämställd definition av innovationsbegreppet
- en jämn fördelning av medel till kvinnor och män som söker finansiering, samt en jämställd beviljandegrad
- en jämställd upphandlingsfördelning
- en kommunikationsverksamhet som i lika hög grad vänder sig till och når kvinnor och män
- ett likvärdigt bemötande vid informationsmöten och rådgivning
- att utfallet av bidragsfinansieringen, dvs. projektresultaten från finansierade bidragsprojekt, bidrar till ökad jämställdhet.

Aktiviteter inom alla 10 områden har genomförts under perioden 2015-2018. I denna återrapportering kommer fokus vara på de åtgärder och insatser som vidtagits inom Vinnovas kärnprocess, bedömnings/bidragsprocessen.

1.3 Mål

De mål som JiM-uppdraget ska styra mot är målen formulerade inom ramen för Jämställd bidragsgivning (framtagen av Nationella genussekretariatet och modifierade av Vinnova). Vinnova har valt att kategorisera målen utifrån tre huvudsakliga perspektiv; *Vem*, *Vad* och *Hur* myndigheten finansierar.

Figur 3 Den statistiska definitionen av jämn könsfördelning är 40/60

Vem	Vad	Hur
•Att kvinnor och män på ett jämställt* sätt tar del av bidraget och medverkar som aktörer i de stödbeviljade projektens genomförande.	•Att utfallet av den bidragsfinansierade verksamheten, dvs. projektresultaten, bidrar till ökad jämställdhet.	•Att lika många kvinnor och män är representerade under beslutsprocessen olika delar och har samma makt och inflytande

Vinnovas långsiktiga målsättning är att medel samt makt och inflytande ska fördelas jämställt³ mellan de kvinnor och män som söker finansiering hos myndigheten. Detta ska gälla inom alla strategiska områden och program. Inom det strategiska området Innovativa SMF har dock ett separat mål fastställts⁴.

Ett köns- och/eller genusperspektiv i innehåll av forskning och innovation, det vill säga "Vad", ska beaktas i de program/utlysningar där styrgruppen och programansvariga tillsammans med stödfunktionen för jämställdhetsintegrering bedömer det vara tillämpligt.

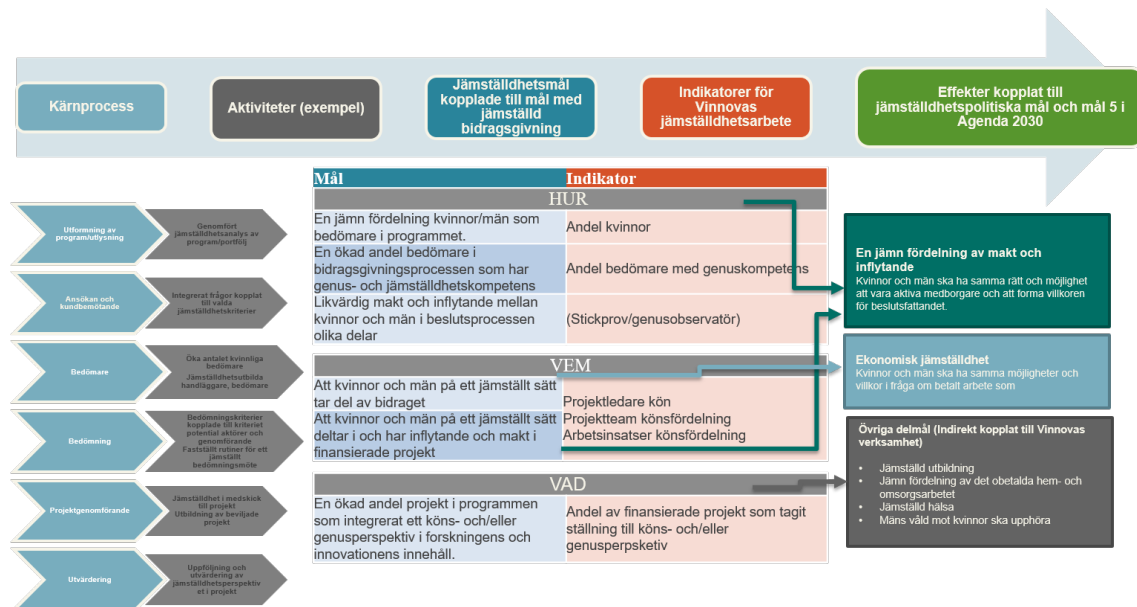
³ Den statistiska definitionen av jämn könsfördelning är 40/60.

⁴ Mål att 25 % av beviljade projekt skall ha en projektledare som är kvinna.

Alla program och utlysningar ska ha en jämn könsfördelning i bedömnings- och styrgrupper och säkerställa likvärdig makt och inflytande mellan kvinnor och män i kärnprocessens olika delar.

Tillsammans utgör dessa mål grunden för de insatser som genomförts i Vinnovas kärnprocess och förväntas på längre sikt bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Detta illustreras i effektlogiken nedan.

Figur 4 Effektlogik – Hur Vinnova genom sin verksamhet kan bidra till de jämställdhetspolitiska målen



2 Genomförda aktiviteter

2.1 Aktiviteter i kärnprocessen

Av jämställdhetsintegreringsuppdraget, framgår att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i samtliga delar av Vinnovas kärnverksamhet och således i samtliga steg i kärnprocessen. I detta avsnitt kommer exempel ges på jämställdhetsinsatser och aktiviteter inom respektive del av Vinnovas kärnprocess.

Vilka insatser som är relevanta skiljer sig från program till program, då utmaningar kopplat till jämställdhet skiljer sig inom olika områden och branscher. För att kunna välja rätt åtgärder är det viktigt att respektive program analyserar vilka specifika jämställdhetsutmaningar som finns inom programmet och hur dessa bäst adresseras i olika delar av kärnprocessen.

2.1.1 Jämställdhetsanalyser av Vinnovas strategiska områden och program

Inom Vinnova har så kallade 4R analyser genomförts på SO-nivå (Strategiskt område) sedan 2015. Dessa används för att fortlöpande undersöka, analysera och identifiera vilka kvalitativa och kvantitativa aspekter av jämställdhet som är viktiga att arbeta med.

Till grund för analyser av de kvantitativa aspekterna ligger tillgänglig konsuppladad statistik på projektledarnivå i Vinnovas datalager och interna datahanteringssystem QlikSense där speciella översikter kopplat till jämställdhet har utvecklats.

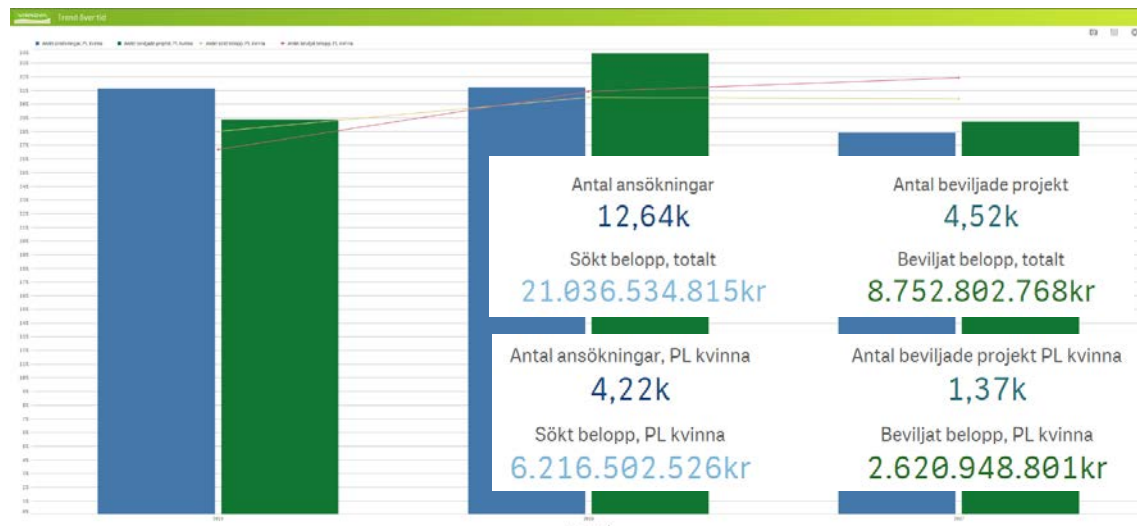
Figur 5 Jämställdhetsdata för år 2017 ifrån Vinnovas datahanteringssystem



De tillgängliga indikatorerna som utgör grunden för analysen berör sökstatistik, beviljandegrad, beviljat belopp samt procentandel av projektarbete som utförts av kvinnor i tidigare ansökningsomgångar. Data baseras primärt på vilket kön som angivits för projektledaren i ansökan. Dock är det sällan som Vinnova finansierar enskilda individer. Mer vanligt är projekt

med flera parter och personer. För att fånga upp hur könsfördelningen i projektteamen, samt hur fördelning av makt och inflytande ser ut i projekten, får de i samband med ansökan och lägesrapporter redogöra för dessa utifrån specifikt framtagna frågeställningar. Exempelvis rekommenderas utlysningar som finansierar större projekt med mer komplex organisering att vid ansökningstillfället och i slutrapporten, ange hur stor andel av antalet personer i beslutsfattande positioner i projektet (projektledare, arbetspaketledare, styrgrupp etcetera) som är kvinnor.

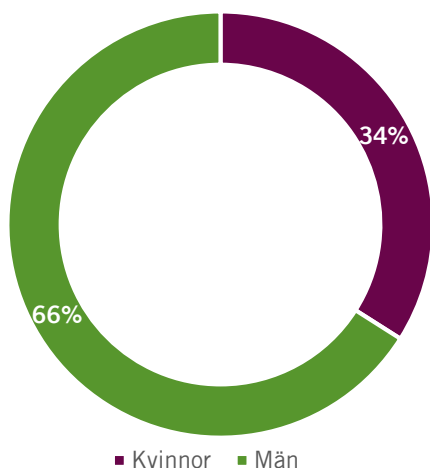
Figur 6 Jämställdhetsdata 2015-2017 inom Vinnovas strategiska områden



Utifrån målet att Vinnovas medel ska fördelas jämnt mellan kvinnor och män, visar exempelvis statistiken ovan att Vinnova inom sina Strategiska områden under perioden 2015-2017 sett en positiv trend vad gäller andel totalt beviljade belopp som gått till projekt med projektledare som är kvinnor. Utifrån målet att både kvinnor och män ska medverka i och ha makt och inflytande över projekten, visar statistik för alla Vinnovas strategiska områden att andelen projekt som leds av kvinnor har ökat från 29% till 34% mellan 2015-2016, för att sedan minska till 29% år 2017⁵. Under samma period har andelen upparbetade personalkostnader (redovisade i samband med slutrapporter) som utförts av kvinnor ökat från 30% 2015 till 34% 2017.

⁵ Förklaringen till denna minskning analyseras för närvarande. En av möjliga förklaringar är att ett av programmen som riktar sig till en kvinnodominerad sektor, offentlig sektor, inte har haft några utlysningar under 2017.

Figur 7 Upparbetade personalkostnader från slutrapportering (Avslutade projekt 2017)



På aggregerad nivå visar statistiken en positiv trend där gruppen projekt med projektledare som är kvinnor beviljas proportionellt större belopp samt fler projekt i förhållande till antalet ansökningar och totalt sökt belopp. Detta antyder att projekt med projektledare som är kvinnor inte missgynnas i Vinnovas interna bedömningsprocess på aggregerad nivå.

Datahanteringssystem (se figuren ovan) utgör ett stöd för att analysera Vinnovas övergripande verksamhet ur ett jämställdhetsintegreringsperspektiv, och för att kunna bedöma vilka insatser som krävs. På samma sätt kan statistiken användas för att analysera ett strategiskt område, program eller annan satsning och därmed följa trender över tid samt om beviljningsgraden skiljer sig åt mellan gruppen projektledare som är kvinnor respektive män. Med Qliksense kan även mer detaljerade jämställdhetsdata lätt tas fram baserat på forskningsområde, behovsområde eller könsfördelning hos sökande från olika sektorer.

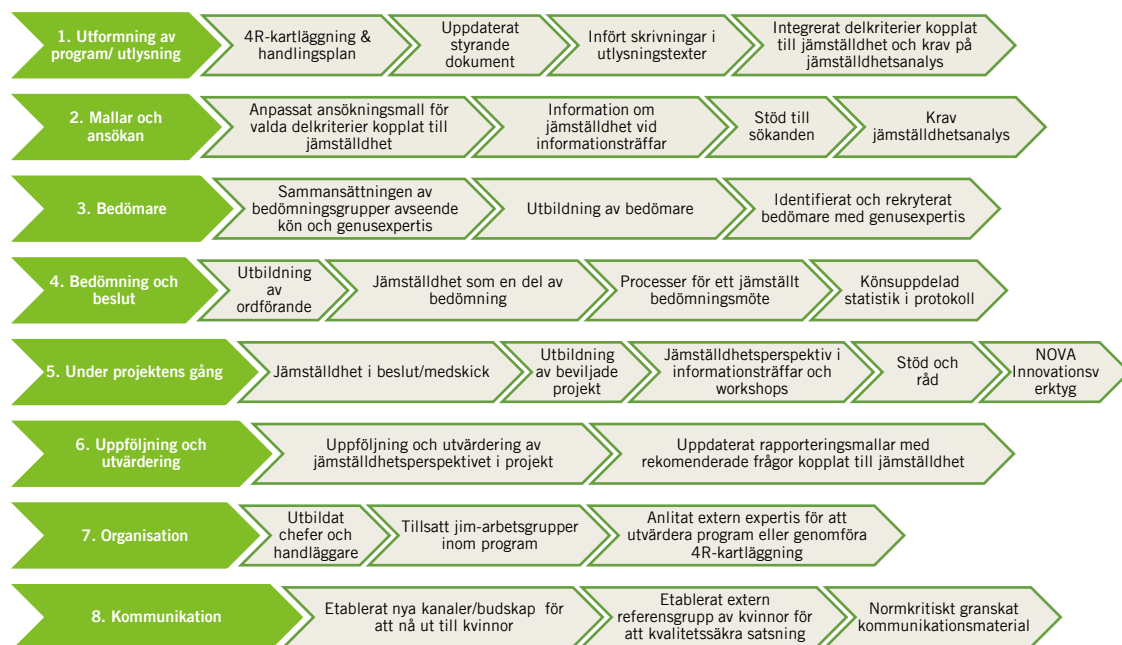
Utöver att analysera den kvantitativa statistiken, måste även en kvalitativ analys genomföras inom respektive program för att kunna välja rätt insatser. Exempelvis skiljer sig förutsättningarna för att påverka de jämställdhetspolitiska målen inom respektive satsning beroende på vilket område satsningen fokuserar⁶, projektens längd, storlek på bidraget som kan sökas samt hur många aktörer som involveras i de finansierade projekten. Medan exempelvis projekt i programmet Utmaningsdriven innovation (UDI) steg 3 löper över ett flertal år med stora belopp och aktörskonstellationer, löper projekt inom Innovativa Startups fas 1 över ett fåtal månader, mindre belopp och färre aktörer. Inom utlysningen "Ideslussar i kommuner 2016", finansierades 12 projekt som löper över ett flertal år, där Vinnova har haft möjlighet att planera och genomföra flera aktiviteter kopplat till jämställdhet under projektens gång, såsom temakonferenser och kompletterande jämställdhetsanalyser. Detta är aktiviteter som inte är aktuella inom exempelvis Innovativa Startups steg 1 vt 2017, där 118 projekt finansierades varav ett flertal projekt är avslutade 6 månader efter beloppet beviljats. Valet av jämställdhetsaktiviteter måste därför ta hänsyn till grundläggande förutsättningar för programmen.

⁶ Vilket innovations-område satsningen vänder sig till kan t.ex. avgöra om ett köns och/eller genusperspektiv är relevant att beakta inom satsningen.

2.1.2 Insatser och aktiviteter i kärnprocessen

Nedan är en översikt av de aktiviteter som utvecklats och testats i kärnprocessen inom ramen för Vinnovas jämställdhetsintegreringsuppdrag. Dessa aktiviteter har utvärderats under 2017 och ett samlat ”steg-för-steg” stöd för hela processen har utvecklats och gjorts tillgängligt på Vinnovas intranät. Vilka insatser som genomförts i respektive utlysning varierar. Som minimum ska alla program ha satt relevanta mål för sitt jämställdhetsarbete och lyft in relevanta skrivningar i utlysningstexter. Majoriteten av alla nya utlysningar som planerats från hösten 2017 har integrerat ett eller flera delkriterier kopplat till jämställdhet. Erfarenheter och de interna utvärderingar som gjorts visar på vikten av att dessa återföljs av relevanta insatser i följande delar av kärnprocessen, såsom; informationsmöten, utbildning av bedömare, riktlinjer för bedömning och bedömningsmöten samt utvärdering och uppföljning av jämställdhetsaspekter. Utöver ett stöd för Vinnovas medarbetare och utbildning för externa bedömare, har även en extern webbsida, ”Jämställd Innovation⁷” publicerats där sökande kan lära mer om Vinnovas jämställdhetsarbete och hitta stöd och verktyg för att själva komma igång.

Figur 8 Exempel på jämställdhetsinsatser i Vinnovas kärnprocess



2.2 Strategiska aktiviteter

Utöver insatser i kärnprocessen har Vinnova även genomfört en rad strategiska aktiviteter inom de 9 fokusområden för jämställdhetsintegrering som pekats ut i handlingsplanen. Nedan presenteras en övergripande tabell av dessa.

⁷ <https://www.vinnova.se/m/jamstalld-innovation/>

Tabell 1 Aktiviter inom fokusområden för jämställdhetsintegrering

AKTIVITET		UTFALL
STYRNING/ LEDNING/ PLANERINGS- PROCESSER	Genomgång och analys av verksamhetsplan och måldokument.	Jämställdhetsaspekter har lyfts in i verksamhetsplaneringen för Vinnovas strategiska områden.
	Genomgång av krav och bedömningskriterier i utlysningstexter så att genus- och jämställdhetsaspekter integreras.	Jämställdhetskriterier kopplat till Vinnovas tre övergripande bedömningskriterier har utvecklats. Standardiserade skrivningar för program- och utlysningstexter har utvecklats.
	Jämställdhetsintegrering har införts i Vinnovas övergripande stödfunktion som kvalitetsgranskar alla Vinnovas utlysningar	Alla nya utlysningar måste ta ställning till hur jämställdhet skall integreras i utlysningens alla delar. Säkerställer ett långsiktigt arbete med jämställdhetsintegrering i alla Vinnovas satsningar
INNOVATIONS- BEGREPPET	Riktade insatser för att lyfta och synliggöra kvinnors innovationskraft samt bredda innovationsbegreppet.	Samverkansprojekt med SKL i projekt som breddar traditionella definitioner och synsätt av innovation. Regional satsning riktad mot unga tjejer "Innovate Passion". Innovationstalangerna som genomfördes för andra året hade under 2016 ett särskilt fokus på kvinnor som är innovatörer.
KÄRNPROCESSEN	Insatser i kärnprocessen har utvecklats och testas inom samtliga av Vinnovas Strategiska Områden.	En strukturerad process för hur Vinnovas kärnprocess ska jämställdhetsintegreras har utvecklats
	Utvecklingsprojekt inom bedömning och beslut där bl.a. erfarenheter från VR och RIKA 2.0 tagits in	Mallar har utvecklats för att inkorporera både kvalitativa och kvantitativa aspekter av jämställdhet. Stöd- och utbildningsmaterial för jämställdhetsintegrering av hela kärnprocessen har utvecklats för programansvariga, handläggare, bedömare och sökande. Bl.a. finns material som i detalj beskriver hur ett jämställt bedömningsmöte skall genomföras. Ett omfattande internt, digitalt arbetsrum har skapats. Här återfinns bl.a. stöd för hur projekt kan integrera ett köns- och/eller genusperspektiv samt konkreta steg-för-steg guider för att jämställdhetsintegrera program och utlysningar.
STATISTIK	Utveckling av indikatorer och nya sätt att visa jämställdhetsstatistik för myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering	Nya verktyg för att visualisera och analysera jämställdhetsdata har utvecklats. Nya indikatorer har utvecklats för att följa upp både kvalitativa och kvantitativa aspekter av jämställdhet.
UTBILDNING OCH KUNSKAPS- SPRIDNING	Utbildningsinsatser för de som arbetar i bedömningsprocessen.	En utbildning för om jämställda bedömningsprocesser har tagits fram och genomförts vid tre tillfällen tillsammans med Forte och Formas. Från Vinnova deltog 70 medarbetare, varav 12 chefer. Utbildningsmaterial och steg-för-steg guider har tagits fram för såväl handläggare som bedömare. Utbildning av bedömare genomförs löpande i Vinnovas satsningar. Extern expertis har engagerats i föreläsningar om köns- och genusperspektiv i forskning och innovation kopplat till Vinnovas strategiska områden. Utbildning av personal kommer ske löpande framöver och samverkan med övriga forskningsfinansierare pågår för att utveckla gemensamt stöd
	Utbildningsinsatser för sökande och pågående projekt	Löpande utbildnings- och informationsinsatser genomförs i de flesta av Vinnovas satsningar. Inom Kompetenscentrum, Vinnväxt och de Strategiska Innovationsprogrammen pågår utökade utbildningsinsatser.

	AKTIVITET	UTFALL
	Spridning av kunskap som genererats inom ramen för jämställdhetsintegreringsarbetet	Vinnova har aktivt medverkat för att bidra till ökad integrering av jämställdhet-, kön- och genusperspektiv i forskning och innovation i EUs kommande ramprogram för svensk forskning och innovation genom ett svenskt positions papper Vinnova har aktivt verkat för att dela erfarenheter för sitt jämställdhetsarbete med andra aktörer och myndigheter. Bl.a. genom föredrag under Nationella genussekretariatets seminarium för JiHu-samordnare och EUREKAS HLG/NPC1 möte i Tammerfors.
	Genomlysning och revidering av introduktionsutbildning för att säkerställa att jämställdhetsintegrering finns med	Introduktionsutbildningen för nyanställda har reviderats vid två tillfällen utifrån ett jämställdhetsperspektiv.
UPPHANDLING	Genomlysning och revidering av Vinnovas upphandlingspolicy	En upphandlingspolicy för att främja jämställd upphandling har införts.
KOMMUNIKATION	Genomlysning och revidering av Vinnovas kommunikationsinsatser	En hemsida för "Jämställd Innovation" har publicerats som stöd för sökande. Förbättrade arbetsmetoder för kommunikationsavdelningen; medvetna bildval och arbete med tillgänglighet och planering för att nå nya grupper samt medvetna val av intervju personer till artiklar i tidning och nyhetsbrev för att få en jämn könsfördelning i vilka som kommer till tals.
POLICY	Utveckla en policy och arbetssätt för hur jämställdhet ska säkerställas i de seminarier och konferenser där Vinnova är arrangör, medarrangör eller medverkar i.	En jämställdhetspolicy har tagits fram för Vinnovas arrangemang och för medverkan i konferenser.

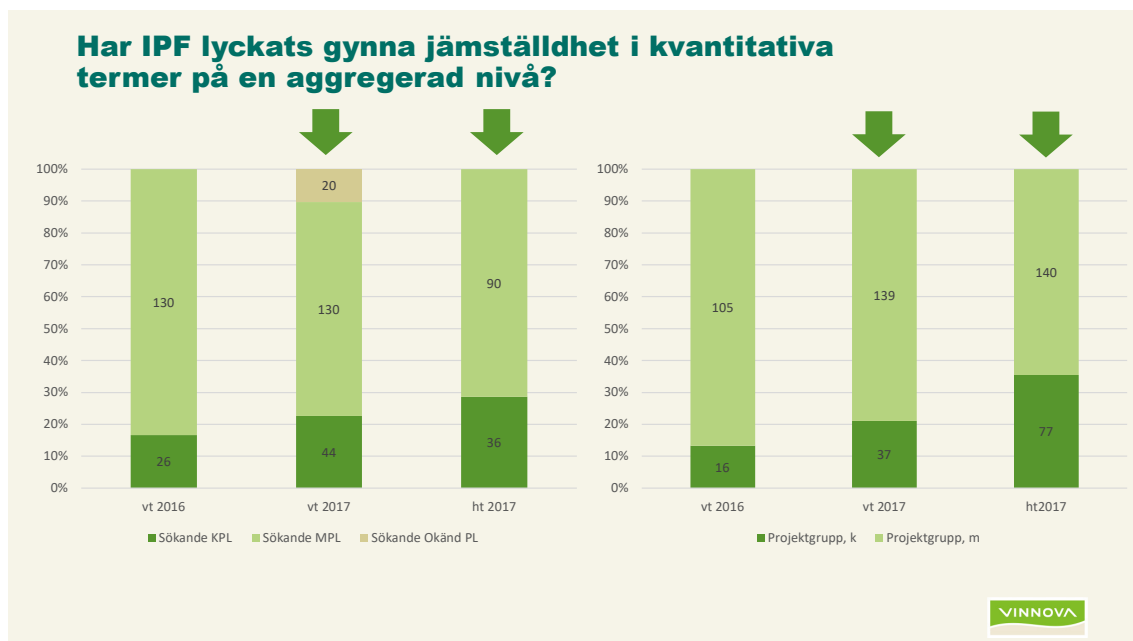
Exempel på insats – Kommunikation

SMFs 4R-Analys och insatser kopplat till kommunikation

I analysen av det strategiska området Små och medelstora företag (SMF) framkom att oproportionerligt få kvinnor sökte till programmen, beviljades medel samt att endast 28% av utfört projektarbete i utgjorts av kvinnor. Nya mål sattes utifrån vad som ansågs rimligt med hänsyn till SCBs data om kvinnors företagande i Sverige (dessa utgör ca 30% av företagarna); minst 25% av beviljade projekt ska ledas av kvinnor och minst 40% av projektarbetet skall utföras av kvinnor senast 2020. Utifrån dessa mål prioriterades fyra insatser; *riktade kommunikationsinsatser, integrering av jämställdhetskriterier och stöd i bedömningsprocessen, fördjupad analys av bedömningsprocessen samt förbättrad resultatuppföljning kopplat till jämställdhet*. Fokus för området låg på de kvantitativa aspekterna av jämställdhet (VEM) men innefattade även ett kvalitativt som handlade om att analysera varför gruppen kvinnor hade en lägre beviljandegrad inom IPF.

Våren 2016 inleddes ett omfattande analys- och förändringsarbete inom programmet. I dialog med en referensgrupp med entreprenörer som var kvinnor omarbetade och målgruppsanpassade programmen sin kommunikation till kvinnor under slutet av 2016. Aktiviteter innefattade bl.a. omarbetning av bildmaterial och utlysningstexter, analys och etablering av nya kanaler (information om programmen kommunicerades till organisationer som finansierar företagande kvinnor samt till nätverk dominerade av entreprenörer som är kvinnor). Dessutom genomfördes en kampanj på sociala medier för programmets satsningar, som uteslutande kommunicerades till den specifika målgruppen företagande kvinnor. En intern utvärdering som genomförts antyder att insatserna bidrog till en betydande ökning av antalet ansökningar med projektledare som var kvinnor (KPL). Dessutom ökade antalet medverkande kvinnor inom projekten, något som troligen är ett resultat av att programmet införde delkriterier kopplat till jämställdhet. Mer om detta i nästa avsnitt.

Figur 9 Utfall av insatser Innovationsprojekt i företag



3 Resultat och effekter av insatser i kärnprocessen

Följande avsnitt syftar till att redogöra för delar av en intern utvärdering som genomförts under sommar/höst 2017⁸. Utvärderingens fokus har varit att analysera hur genomförda aktiviteter i kärnprocessen inom tre program bidragit till de jämställdhetspolitiska målen samt jämställd bidragsgivning.

Utvärderingen påbörjades juni 2017 och innefattar samtliga tillgängliga skriftliga dokument i myndighetens ärendehanteringssystem, en övergripande kvantitativ analys av statistiskt underlag för ansökningar och beviljade projekt i samtliga tillgängliga och jämförbara ansökningsomgångar inom de fokuserade programmen, intervjuer med externa bedömare, intervjuer med ansvariga handläggare och programansvariga samt deltagande observation vid bedömningsmöten. Totalt innefattade undersökningen 19 olika ansökningsomgångar, varav 14 genomförts efter det att jämställdhetintegreringsuppdraget tillkommit.

Tabell 2 Urval utvärdering

UTVÄRDERADE PROJEKT	INNAN JÄMSTÄLLDHET INKLUDERADES	EFTER DET ATT JÄMSTÄLLDHET INKLUDERATS (TOM VT 2017)	UNDERSÖKTA PROJEKTANSÖKNINGAR HT 2017
IDÉSLUSSAR	11	12	n/a
UDI- STEG 1	8 ⁹	16 ¹⁰	n/a
UDI- STEG 2	9	27	n/a
UDI- STEG 3	9	6	7
IPF- STEG 2	26	41	40 ¹¹
INNOVATIVA STARTUPS- STEG 1	n/a	64 ¹²	54 ¹³
TOTALT	63	166	101

Utvärderingen visar att de insatser som utvecklats och testats i Vinnovas kärnprocess inom programmen verkar leda till önskade resultat på kort sikt, och på långt sikt kan bidra till målen med jämställd bidragsgivning och därmed de jämställdhetspolitiska målen. Utvärderingen har tagit sin utgångspunkt i Vinnovas mål kopplat till VEM, VAD och HUR vi finansierar (Se figur 8) och analyserat utfallet av insatser som relaterar till dessa.

⁸ Utförd av Nieminen, Josefin

⁹ Baseras på ett kontrollerat urval utifrån 36 beviljade projekt

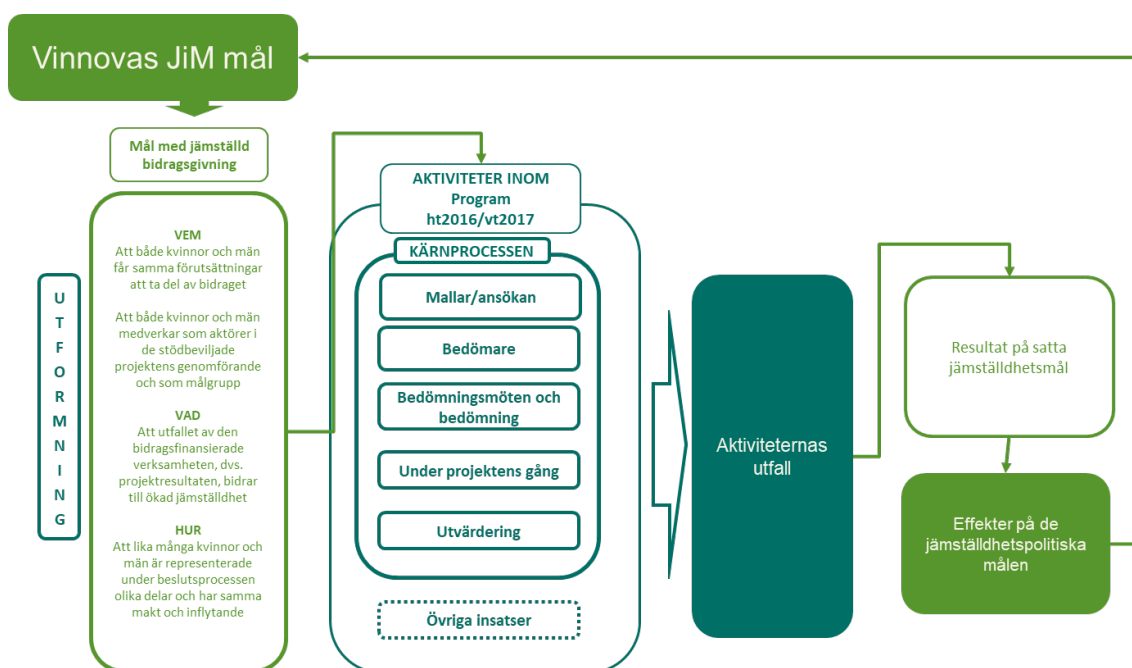
¹⁰ Baseras på ett kontrollerat urval utifrån 48 beviljade projekt

¹¹ Bestående av de 40 projekt som gått vidare till intervju efter bedömningsmötet

¹² Baseras på ett slumpmässigt urval av totalt 118 beviljade projekt

¹³ Baseras på ett slumpmässigt urval

Figur 10 Utvärdering av insatser i kärnprocessen



Följande två fallstudier visar hur jämställdhet har integrerats inom programmet Utmaningsdriven innovation och Innovationsprojekt i företag, samt kortsiktiga resultat av dessa aktiviteter. Baserat på dessa utfall kommer Vinnovas potential att bidra till de jämställdhetspolitiska målen diskuteras i följande avsnitt.

3.1 Kvalitativ jämställdhet i UDI - Systematiskt utvecklingsarbete med jämställdhet ger resultat!

3.1.1 Genomförda aktiviteter inom UDI

Utmaningsdriven innovation (UDI) har som utgångspunkt att finansiera projekt där ett flertal aktörer går samman för att lösa komplexa samhällsutmaningar. Under perioden 2015-2017 har 234 projekt beviljats finansiering om totalt ca 700 MSEK. Programmet är utformat i tre steg, där de senare stegen ökar i omfattning, avseende längd och storlek på finansiering samt kräver att tidigare steg fullgjorts. UDI har varit ett pilotprogram för Vinnovas jämställdhetsintegreringsarbete och ett flertal av de formuleringar och arbetssätt som sedan rekommenderas av JiM-stödfunktionen på myndigheten har testats och utvecklats i programmet. Delkriterier för jämställdhet inom samtliga av Vinnovas tre huvudkriterier (Potential, Aktörer, Genomförbarhet) har integrerats i UDIs utlysningar”:

Figur 11 Delkriterier för jämställdhet

Potential	Aktörer	Genomförbarhet
Projektsresultates potential att bidra till ökad jämställdhet	Teamets (nyckelpersoner) sammansättning med avseende på könsfördelning, samt fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män	Hur väl jämställdhetsaspekter integrerats i projektplanen

UDI är ett av programmen som valt att arbeta med kvalitativa aspekter av jämställdhet samt Vinnovas "VAD", alltså att utfallet av den bidragsfinansierade verksamheten, det vill säga projektsresultaten, ska bidra till ökad jämställdhet. För projekt innebär det att undersöka om köns- och genusperspektiv är tillämpliga inom projektet och beakta detta i projektets genomförande.

I programmet har jämställdhet genomsyrat hela kärnprocessen och tagit sin utgångspunkt i tydliga målsättningar för hur programmet skall bidra till jämställdhet; från arbete med styrande dokument och utlysningstexter, anpassning av ansökningsmallar för att fånga upp jämställdhetsaspekter, till utbildning av bedömare, rutiner för handläggning samt anpassning av rapporteringsmallar.

Figur 12 Exempel på fråga i ansökningsmall och stöd för sökande

8f. Jämställdhetsintegrering: potential *

I Agenda 2030 är jämställdhet ett eget globalt mål samtidigt som jämställdhetsperspektivet även skall genomsyra arbetet med de andra 16 globala målen. Många utmaningar, resultat och lösningar kan till synes vara könsneutrala men ändå påverka kvinnor och män olika. Genom fördjupad analys av eventuella skillnader i kvinnors och mäns behov, villkor och erfarenheter minskas risker och relevans av den kunskap, teknik och innovation som utvecklas stärks. I forsknings- och innovationsprojekt som adresserar Agenda 2030 är det särskilt viktigt att ett köns- och/eller genusperspektiv integreras. Läs mer om vad det innebär på följande sida:

<https://www.vinnova.se/m/jamstalld-innovation>

Finns det jämställdhetsaspekter (kön och/eller genus) kopplat till projektets lösningar eller problemområde som är viktiga att ta hänsyn till i genomförandet av ert innovationsprojekt?

- ☐ Ja
☐ Nej

Motivera ovanstående svar genom att hänvisa till statistik, forskning och liknande källor ligger som styrker ert argument.

Om ni svarat ja, redogör för relevanta jämställdhetsaspekter och hur de konkret kopplar till projektets utformning och lösningar. Om ni svarat ja men inte arbetat på djupet med jämställdhetsfrågor måste ni ange orsaken samt hur ni kommer att hantera detta under steg 1.

Notera att det finns projekt där det på goda grunder går att argumentera för att jämställdhet framförallt rör konstellationen (se avsnitt 9c nedan) och inte lösningen och genomförandet som sådant. Men då ska det motiveras.

POTENTIAL

Ja/Nej-frågan:

Tänk efter om det finns jämställdhetsaspekter relaterade till det som ni vill lösa. Finns det till exempel skillnader mellan män och kvinnor med avseende på arbetsbelastningsskador?

Motivering till svar på Ja/Nej-frågan:

I motiveringen beskriver relativt många vilka som ska utföra projektet och inte det som efterfrågas, nämligen vilka som påverkas av att det inte fungerar idag och/eller får det bättre om tänkt lösningen fungerar. Exempelvis beskriver män och kvinnor som deltar i projektgruppen och inte skillnader mellan könen avseende fallolyckor eller mellan pojkar och flickor i lekmiljöer.

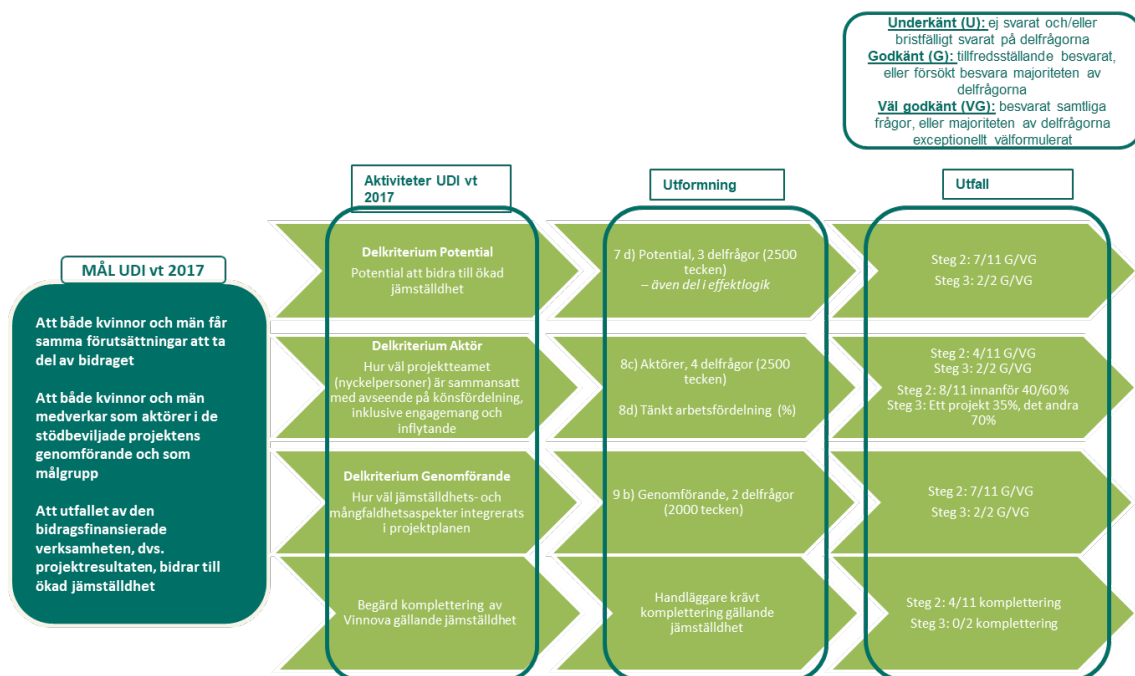
Flera gör påståenden såsom att "vi har en könsneutral lösning" eller "flickor och pojkar påverkas på samma sätt" utan att belägga detta med fakta och dylikt. Det blir löst tyckande och gissningar snarare än ett trovärdigt resonemang.

Notera att det finns ett stöddokument på programmets hemsida finns ett särskilt dokument som kortfattat tar upp jämställdhetsanalys.

Utvärderingen av programmets insatser kopplat till kärnprocessen visar på att ett flertal av projekten har möjlighet att bidra till UDIs jämställdhetsmål.

Figur. 13 nedan visar de interna mål som satts i UDI kopplat till de jämställdhetspolitiska målen samt utfallet av de aktiviteter som genomförts i relation till de tre övergripande delkriterierna "Potential", "Aktörer" och "Genomförbarhet" för sökande våren 2017 i Steg 2 och 3. "Kompletteringar" visar de fall där Vinnova efterfrågat komplettering av bristande jämställdhetsanalys i ansökan.

Figur 13 Aktiviteter och utfall UDI VT 2017

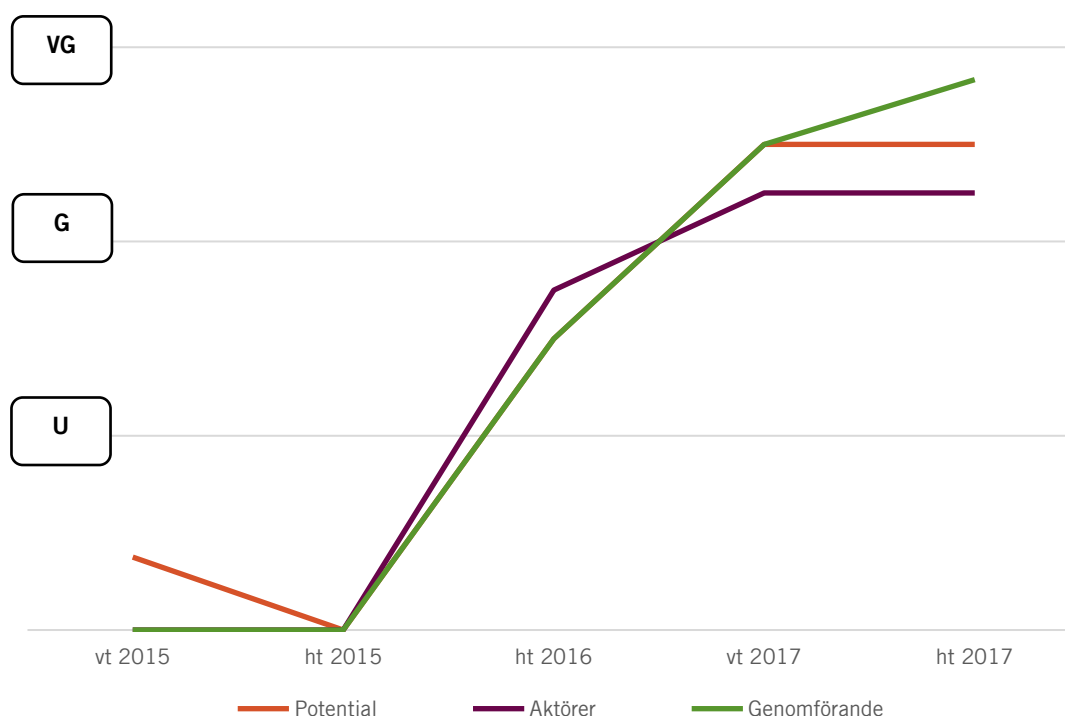


För att utvärdera projektens möjlighet att bidra till de uppsatta jämställdhetsmålen inom programmet undersöktes om och hur kvalitativa och kvantitativa aspekter av jämställdhetsperspektivet integrerats i de sökandes projektansökan för respektive jämställdhetsdelkriterium:

- Potential¹⁴
- Aktörer¹⁵
- Genomförande¹⁶.

Diagrammet nedan visar resultatet av kvalitetsbedömningen för beviljade steg 3 projekt från vt 2015 till ht 2017.

Figur 14 Bedömning av UDI-projekts jämställdhetsperspektiv i ansökan



Diagrammet ovan visar resultat från den utvärdering som genomförts där beviljade ansökningar i UDI Steg 3 har analyserats utifrån förutsättningarna ovan. Allteftersom arbetssätt, mallar och stöd har utvecklats, kan Vinnova se att kvaliteten på de sökandes jämställdhetsanalyser har ökat. Ett flertal av ansökningarna hösten 2017 har dessutom inkluderat jämställdhetsaktiviteter i sina effektlogiker¹⁷ och projektplaner. Därmed bedöms ett flertal av projekten i UDI ha en stor möjlighet att bidra till UDIs jämställdhetsmål angivna i figur 8, och

¹⁴-Projektet har utförligt analyserat och belagt (med underlag) HUR projektresultatet påverkar såväl män som kvinnor (problem beskrivning)

-Projektet har utgått från både kvinnors och mäns behov och erfarenheter vid utformningen av projektet

-Projektresultatet kommer både män och kvinnor till gagn (målgrupp)

-Optimalt om jämställdhet är del av projektmål och/eller effektlogik för projektet

¹⁵ -Projektet har beskrivit och reflekterat över fördelning av resurser/ makt och inflytande mellan könen (och dess påverkan på projektet) bland projektets utövare

-Om denna inte är inom 40/60 reflekterar projektet över varför, vilken effekt det får på projektet samt någon form av åtgärd för att hantera detta under projektets gång

-Projektet använder sig av något verktyg för att säkerställa att både projektets män och kvinnor har inflytande över projektet/ jämställdhets- eller genusexpertis

¹⁶ -Projektet säkerställer att både kvinnors och mäns behov och erfarenheter integreras i genomförandet och organiseringen av projektet genom någon metod (så som referensgrupp/ Workshop)

-Projektet planerar att följa upp och analysera på jämställdhetsaspekter under/efter projektets gång

-Optimalt är om jämställdhet är del av projektplan eller arbetspaket i projektet

¹⁷ Förändringsteori använd av Vinnova som inom UDI skall bifogas med ansökan

därmed Vinnovas mål för jämställd bidragsgivning och i förlängningen de övergripande jämställdhetspolitiska målen.

Steg 2 projektet "Noll Vibrationsskador" i UDI kan användas för att exemplifiera hur integrering av potentialkriteriet kan bidra till att projektets lösningar, dvs. projektresultatet, bidrar till ökad jämställdhet. Projektet syftar till att minska vibrationsrelaterade arbetsskador genom att utveckla lågvibrerande maskiner som stärker både maskintillverkarnas och de användande företagets konkurrenskraft samt minskar samhällskostnader och mänskligt lidande. I Steg 1 fokuserade projektet enbart på lösningar kopplade till tunga, mansdominerade industrier, och jämställdhetsperspektivet var frånvarande. I samband med att Vinnova efterfrågade en jämställdhetsanalys framkom dock att vibrationsskador även är vanligt förekommande i andra yrken med större andel kvinnor, såsom tandläkaryrket. Därför valde projektet att inför steg 3 även inkludera en testbädd i tandläkarbranschen vilket på sikt inte bara kan innebära att innovationsprojektet bidrar till minskat lidande för såväl kvinnor som män, men även nya marknadsmöjligheter.

Figur 15 Vibrationsskador



3.2 Kvantitativ jämställdhet i SMF-satsningar - Att introducera jämställdhet i program- och kommunikationsarbete har effekt, trots område med stora utmaningar

3.2.1 Genomförda aktiviteter inom SMF

I det strategiska området Innovativa små och medelstora företag, var både antalet kvinnor som sökte sig till programmet, såväl som beviljandegraden för gruppen kvinnor, låg i relation till gruppen projekt som leddes av män. Den interna utvärderingen av det strategiska området SMF, ledde till ett omfattande utvecklingsarbete som resulterade i ett antal förändringar inför utlysningarna våren 2017. Programmen, "Innovationsprojekt i företag" (IPF) samt "Innovativa

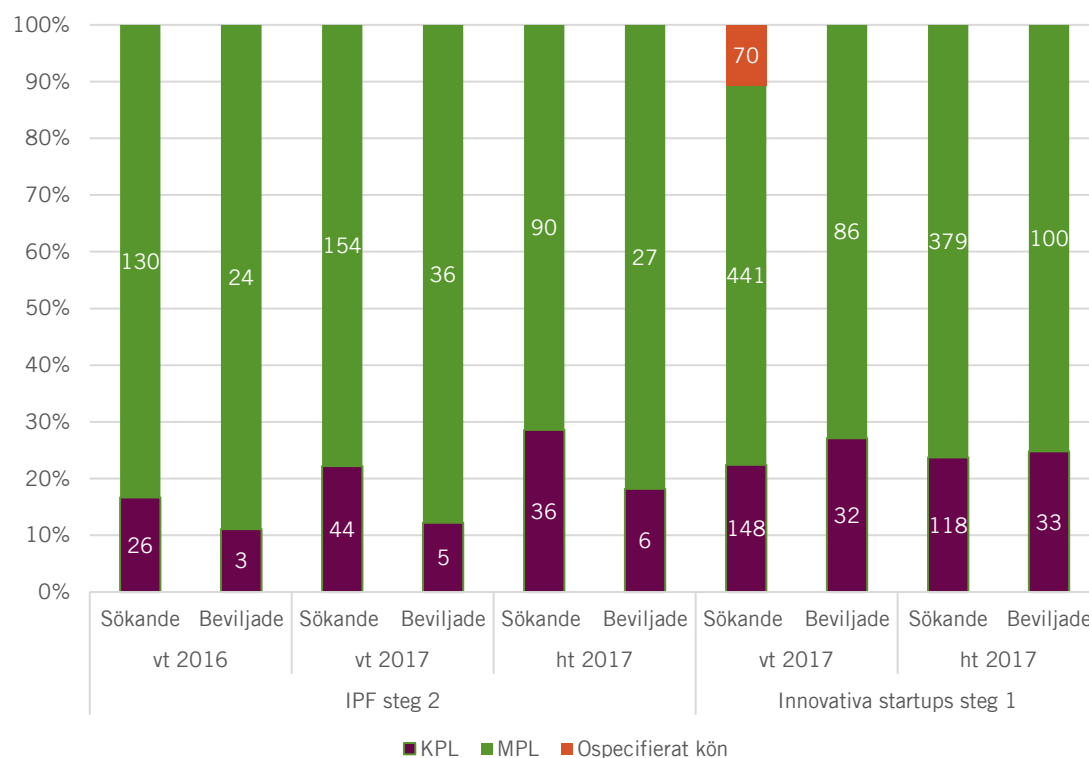
startups”, valde att fokusera på de kvantitativa aspekterna av jämställdhet (eller Vinnovas ”VEM”) genom att bland annat omarbeta utlysningstexter och bildmaterial för att bättre nå målgruppen kvinnor, arbeta med riktade kommunikationsinsatser till företagande kvinnor, introducera ett jämställdhetsdelkriterium under ”Aktörer” samt ett bonussystem till projekt som vars projektteam hade en jämn könsfördelning.

3.2.2 Effekter av jämställdhetsintegreringen

När det gäller målet att **öka andelen ansökningar** från projekt som leds av kvinnor, har uppgifter från datalagret undersökts och bearbetats¹⁸. Undersökningen visar att inom IPF har andelen ansökningar från projekt som leds av kvinnor ökat markant. Ansökningsomgången innan programmet omarbetades, våren 2016, var andelen ansökningar från kvinnor knappt 17%. Till ansökningsomgången hösten 2017 hade 29% av projektansökningarna projektledare som var kvinnor. Innovativa Startups lanserades först våren 2017, då var andelen inkomna ansökningar som leddes av kvinnor 22% medan motsvarande andel för höstens ansökningsomgång 2017 var 24%.

Avseende målet att **öka andelen beviljade projekt** som leds av kvinnor ökade beviljandegraden för kvinnor markant inom IPF Vt 2016, från 11% till 18% hösten 2017. Sedan Innovativa Startups lanserades har andelen beviljade projekt som leds av kvinnor från legat över programmets mål om att 25% av beviljade projekt ska ledas av kvinnor.

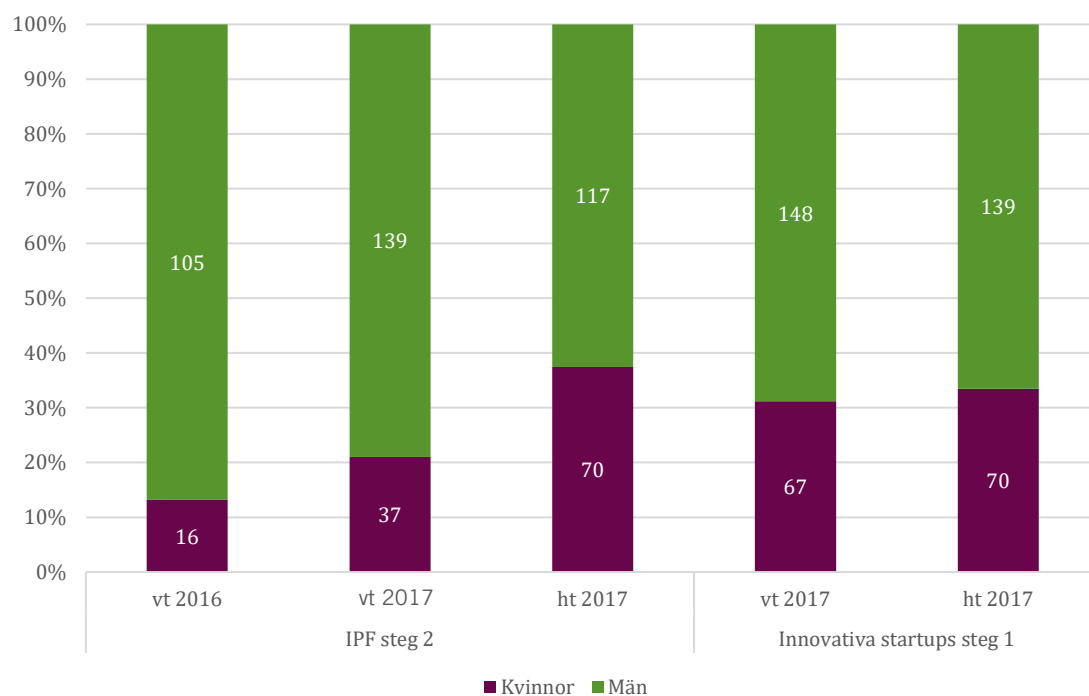
Figur 16 Ansökningar och beviljade till IPF och Innovativa Startups, könsfördelning på projektleddare



¹⁸ Angivna projektleddare vars kön är ospecificerat är fler i datalagret, dessa har reviderats med aktuell information från projektansökan undantaget Innovativa Startups steg 1 vt 2017.

Utöver att undersöka könsfördelning för projektledare, analyserades även hur fördelning av makt och inflytande såg ut inom projekten. Eftersom data om projektgruppsmedlemmarna i dagsläget ej finns som en kvantitativ parameter i ansökningssystemet analyserades statistiken manuellt utifrån vad som angivits i CV-mallar. För att få en hanterlig mängd ansökningar att granska noggrannare, gjordes ett slumpmässigt urval för Innovativa Startups som kom att innefatta 64 projekt från våren 2017 och 54 projektansökningar från hösten 2017. Då antalet beviljade projekt inom IPF är färre undersöktes samtliga beviljade steg 2 projekt från våren 2016, samt båda ansökningsomgångar 2017. Inom IPF var andelen kvinnor bland angivna projektgruppsmedlemmar i ansökningsomgången innan programmet omarbetades 13%, för att bland de beviljade projekten hösten 2017 motsvara 35%. Andelen kvinnor i projektgrupperna har därmed på två ansökningsomgångar nästan trefaldigats. Inom Innovativa Startups, där data förvisso baseras på urval, förefaller andelen kvinnor för båda ansökningsomgångar vara något över 30%.

Figur 17 Angivna projektgruppsmedlemmar i ansökan inom IPF och Innovativa Startups, könsfördelning



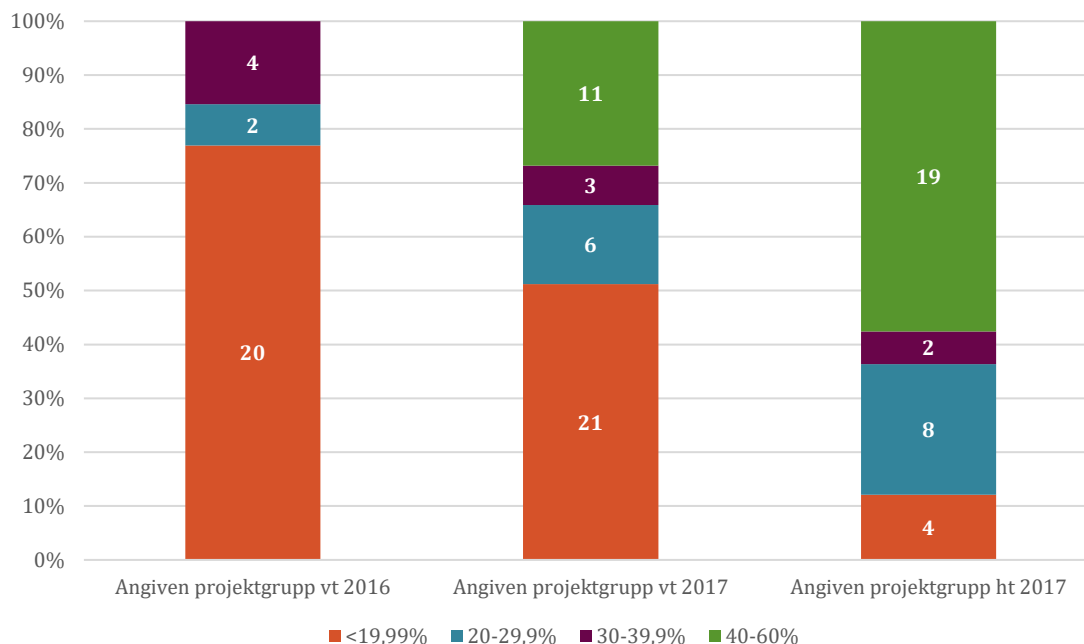
Resultaten inom framförallt för IPF tyder på betydande förändring på aggregerad portföljnivå, där det totala antalet kvinnor som medverkar i projekten ökat.

Även könsfördelningen på projektnivå har analyserats, och visar att även de enskilda projektens könsfördelning är jämnare efter programmets omarbetning. Våren 2016 förekom inte något projekt där projektgruppens könsfördelning befann sig inom ramen för en jämn könsfördelning¹⁹ och tre fjärdedelar dominerades helt av ett kön (vilket i majoriteten av fallen var män). Bland de beviljade projekten i ansökningsomgången hösten 2017 är förhållandena omvända. Mer än hälften av de 33 projektgrupperna uppger att de har en jämställd fördelning och endast

¹⁹ 40/60%

fyra av projektgrupperna domineras helt av ett kön. Projektgruppernas fördelning verkar således skifta mot en jämnare könsfördelning.

Figur 18 Projektteamens sammansättning på projektnivå



En analys av bedömningsprocessen antydde dock att ett flertal bedömare upplevde att projekten visserligen inkluderade kvinnor som projektmedlemmar men med marginella arbetsinsatser i form av tid och inflytande i projekten. Därför undersöktes relationen mellan angivna projektmedlemmar och angivna projekttimmar samt angivna roller för projektgrupperna i ht 2017s ansökningsomgång. Analysen visade att angivna timmar per kön i relation till angiven fördelning bland medlemmar skiljde sig nämnvärt²⁰ för 6 av de 33 projekten, samt att diskrepansen var extra stor bland de projekt som angett en jämn könsfördelning av inom projektteamen. Som exempel kan ges ett projekt där den angivna projektgruppen bestod av 5 män och 4 kvinnor, vilket ger en fördelning på 56/44% och därmed kan anses vara jämställt, medan projekttimmar fördelades 86/14%. Även om fördelningen av timmar av förklarliga skäl kan förhålla sig annorlunda än fördelningen av individer och det är omöjligt att dra slutsatser kring projektens motiv, finns det risk för att sökande tillsätter kvinnor i projektgrupperna för att erhålla en bättre bedömning. Dessa insikter har resulterat i att frågor i ansökningsmallar har utvecklats för att kunna tydliggöra projektteamens könsfördelning av makt och inflytande inom projekten (arbetsinsats och position).

Trots detta antyder utvärderingen att Vinnova genom sina insatser i SMF har förmått att bidra till de uppsatta målen om att öka andelen kvinnor som söker sig till programmen, beviljas medel samt aktivt deltar i de stödbevaljade projekten.

²⁰ Med nämnvärt avsågs i undersökningen att fördelningen av timmar för kvinnor var åtminstone 20% lägre än fördelningen i projektgruppen

4 Slutsats och sammanfattning av JiM-uppdragets övergripande resultat och effekter

Presentationen ovan visar att Vinnovas arbete med att jämställdhetsintegrera verksamheten har haft positiva effekter kopplade till Vinnovas uppsatta jämställdhetsmål.

På kort sikt har de insatser som utvecklats inom JiM-uppdraget bidragit till att fler kvinnor tilldelas medel och medverkar med likvärdig makt och inflytande som aktörer i beviljade projekt. Fler projekt som Vinnova beviljat medel har även integrerat ett köns- och genusperspektiv i sina forsknings- och innovationsprojekt. Detta gäller framför allt i de program som arbetat långsiktigt och strukturerat med jämställdhetsintegrering. Då de flesta projekt i Vinnovas program pågår under flera år är det dock för tidigt att utvärdera huruvida projekten har bidragit till de jämställdhetspolitiska målen.

Trots att antalet beviljade projekt, på aggregerad nivå, som leddes av kvinnor minskade något under 2017, gör Vinnova bedömningen att JiM-uppdraget varit framgångsrikt och att relevanta angreppssätt och metoder har utvecklats och verifierats som på längre sikt kommer kunna bidra till att Vinnova når uppsatta jämställdhetsmål.

Ett område som behöver utvecklas vidare är bedömningssituationen. Trots att jämställdhetsaspekter integrerats i flera områden inom kärnprocessen tycks det vara problematiskt att komma fram till *hur* dessa ska bedömas samt vilken *vikt* de ska ges i förhållande till andra bedömningskriterier. Olika modeller för detta behöver prövas och utvärderas i det fortsatta arbetet.

En av de viktigaste aspekterna som bör lyftas fram, är att jämställdhetsaspekter har integrerats i myndighetens befintliga stödprocesser och system vilket ger goda förutsättningar för att det fortsatta jämställdhetsintegreringsarbetet fortgår även efter det tidsatta uppdraget är slut.

Nödvändiga förutsättningar för Vinnovas genomförande av JiM-uppdraget har varit att expertis inom området har funnits internt i verksamheten. Denna har i sin tur vidareutbildat andra interna resurser för att öka andelen medarbetare med särskild kompetens.

Andra viktiga förutsättningar har varit ett stort mandat för stödfunktionens personer samt ett starkt engagemang bland chefer och medarbetare tillsammans med en modig och experimenterande organisationskultur som främjat utveckling av nya angreppssätt och metoder.

Positiva effekter har också uppnåtts genom JiM-uppdraget då analyser och ställningstaganden kopplat till jämställdhet efterfrågas av myndigheten i de olika insatserna. Detta har bidragit till en ökad kunskap och insikt om värdet och behovet av jämställdhet inom innovationssystemet, såväl för de sökande som för myndighetens medarbetare.

Överlag gör Vinnova bedömningen att arbetet med jämställdhetsintegrering har välkomnats av såväl externa bedömare som sökande i Vinnovas utlysningar, framför allt i takt med att stöd och intern kompetens att hantera frågorna har utvecklats.

5 Långsiktighet

Vinnova anser sig ha goda förutsättningar och stor potential att bidra till målen för jämställd bidragsgivning med utgångspunkt i vad som beskrivits ovan. Jämställdhet genomsyrar stora delar av organisationen, både i Vinnovas kärnprocess, system och inte minst bland de enskilda medarbetarna. Vår bedömning är att arbetet tagit steget från att vara en plan på ett papper till att vara medarbetardrivet i kärnverksamheten.

Inom ramen för uppdraget har Vinnova under perioden 2015-2017 utvecklat, testat och verifierat metoder för att jämställdhetsintegrera alla delar i Vinnovas kärnverksamhet. Dessa lärdomar har paketerats till ett omfattande processtöd. Metoder och verktyg har tagits fram för att stödja såväl medarbetare, bedömare som sökande. Detta samlade stöd kommer att introduceras och implementeras i hela verksamheten under 2018.

Under verksamhetsåret 2018 kommer fokus vara att med utgångspunkt i den nya stödfunktionen systematiskt integrera och därmed säkra ett jämställdhetsperspektiv inom alla Vinnovas program.

Med fortsatt stöd från ledning, starkt engagemang från medarbetare och ett nytt processtöd, har Vinnova goda förutsättningar för att fortsätta arbetet och vara väl rustade för kommande uppdrag om kön- och genusperspektiv i innehåll av forskning och innovation, särskilt genom de program som redan i dagsläget inkluderad dessa aspekter, med UDI som framgångsmodell.

Vidare anser Vinnova att det finns en stor möjlighet att bidra till att stödja andra aktörers jämställdhetsarbete genom att sprida den kunskap som genererats inom JiM-uppdraget samt programmet Genus och Mångfald för ökad innovation, som visar hur innovation kan stärka jämställdhetsarbete och vice versa.

6 Möjlighet till samhällspåverkan

Vinnovas investerar årligen ca SEK 3 miljarder i ca 3000 forsknings och innovationsprojekt, och kan beskrivas som en inflytelserik aktör i det svenska innovations- och forskningssystemet. Vad myndigheten gör påverkar inte bara de som bedriver innovationsprojekt, utan stora delar av innovationssystemet, från intermediärer och innovationsfrämjare, till innovatörer och slutanvändare.

Genom att lyfta vikten av ett jämställdhetsperspektiv kopplat till innovation, och låta det genomsyra hela verksamheten, från den enskilda medarbetarens synsätt, till extern kommunikation, upphandlingsförfarande, deltagande vid externa konferenser och inte minst jämställdhetsrelaterade aspekter kopplat till ansökan, kan Vinnova ha en betydelsefull roll att spela för att främja ett mer jämställt innovationssystem, och med det säkerställa att morgondagens lösningar är utvecklade av och för alla, kvinnor såväl som män.

Utöver att direkt påverka de projekt som beviljas projektförfinansiering, påverkar Vinnova även alla de aktörer som söker sig till Vinnova (vilka är betydande fler än de som beviljas medel) som nu i ökad utsträckning måste reflektera över jämställdhetsaspekter.

Genom att ställa krav kopplat till jämställdhet driver Vinnova dessutom en efterfrågan på jämställdhetskompetens inom de områden som vi riktar oss mot och inte minst kompetens inom både jämställdhet och innovation där mer kunskap behövs.

Genom satsningar på nya områden, riktade insatser och ett aktivt externt kommunikations- och utbildningsarbete, kan Vinnova även bidra till att förnya bilden av innovationsbegreppet, och på det sättet öppna upp för nya målgrupper.

Även om Vinnovas JiM-arbetete redan har lett till positiva förändringar i innovationssystemet finns en medvetenhet om att det tar tid att få till en större förändring varpå arbetet kommer behöva fortsätta med stort engagemang.

Vinnovas publikationer april 2018

Vinnova Rapport

VR 2018:

- 01 Social innovation i Sverige - Kartläggning av ekosystemet för social innovation
- 02 Innovationsplattformar för hållbara och attraktiva städer - Analys och rekommendationer
- 03 Från living labs till transition labs - En forskningsöversikt och kartläggning av innovationsmiljöer för hållbara städer
- 04 Slimmat, snabbt och svenskt - Samverkan och ledarskap under Sverigeförhandlingen om höghastighetståg
- 05 Staden som arena för innovation - En studie av transformativ kapacitet, kommunens roll och Vinnovas påverkan
- 06 Digitalisering - mer än teknik. Kartläggning av svensk forskning och näringslivets behov

VR 2017:

- 01 Att skapa förutsättningar för innovation - Erfarenheter från "Idéslussar i kommuner - förstudie 2015"
- 02 Testbäddar inom hälso- och sjukvård och äldreomsorg - Portföljutvärdering av Vinnovas program
- 03 Samband mellan immateriella tillgångar, innovation och ekonomisk tillväxt - Två kunskapsöversikter
- 04 På jakt bland forskare och managementkonsulter - Klinisk forskning och praktisk kunskapsutveckling inom managementområdet
- 05 Utvärdering strategiska innovationsprogram - Första utvärderingen av Innovair, BioInnovation, IoT Sverige, Smartare Elektroniksystem, SIO Grafen och Swelife
- 06 Why manufacture in Sweden? Strengths and best practice - a summary of "Flaggskeppsfabriken" (För svensk fullversion se VR 2016:07)

VR 2016:

- 01 Third Evaluation of VINN Excellence Centres - AFC, BiMaC Innovation, BIOMATCELL, CESC, CHASE, ECO2, Faste, FUNMAT, GHZ, HELIX, Hero-m, iPack, Mobile Life, ProNova, SAMOT, SuMo & WINGQUIST
- 02 Third Evaluation of Berzelii Centres - Exselent, UPSC & Uppsala Berzelii
- 03 NOVA - Verktyg och metoder för normkreativ innovation (för engelsk version se VR 2016:06)
- 04 Forskning och utveckling för ökad jämställdhet - Följeforskning om Vinnovas regeringsuppdrag avseende behovsmotiverad forskning för ökad jämställdhet 2013-2015
- 05 This is about Change - Ten years as an on-going evaluator of the Triple Steelix initiative (För svensk version se VR 2015:05)
- 06 NOVA - tools and methods for norm-creative innovation (för svensk version se VR 2016:03)
- 07 Flaggskeppsfabriken - Styrkor i svensk produktion (För engelsk sammanfattning se VR 2017:06)
- 08 Flaggskeppsmetodiken - En arbetsmetod för industriellt erfarenhetsutbyte
- 09 Evaluating the Role of HEIs' Interaction with Surrounding Society - Development Pilot in Sweden 2013-2016
- 10 Utvärdering strategiska innovationsprogram - Första utvärderingen av Processindustriell IT och automation, Produktion 2030, Gruv- och metallutvinning, Lättvikt och Metalliska material
- 11 Shaping the Future now - Good Start! International evaluation of Geo Life Region, Smart Housing Småland and The Paper Province 2.0

VR 2015:

- 01 Bumpy flying at high altitude? - International evaluation of Smart Textiles, The Biorefinery of the Future and Peak Innovation
- 02 From green forest to green commodity chemicals - Evaluating the potential for large-scale production in Sweden for three value chains
- 03 Innovationstävlingar i Sverige - insikter och lärdomar
- 04 Future Smart Industry - perspektiv på industriomvandling
- 05 Det handlar om förändring - Tio år som följeforskare i Triple Steelix (För engelsk version se VR 2016:05)
- 06 Evaluation of the Programme Multidisciplinary BIO - The strategic Japanese-Swedish cooperation programme 2005 - 2014
- 07 Nätverksstyrning av transportinnovation
- 08 Ersättningssystem för innovation i vård och omsorg - En studie av åtta projekt som utvecklar nya ersättningsmodeller

VR 2014:

- 01 Vägar till välfärdsinnovation - Hur ersättningsmodeller och impact bonds kan stimulera nytänkande och innovation i offentlig verksamhet
- 02 Jämställdhet på köpet? - Marknadsfeminism, innovation och normkritik
- 03 Googlemodellen - Företagsledning för kontinuerlig innovation i en föränderlig värld
- 04 Öppna data 2014 - Nulägesanalys.
- 05 Institute Excellence Centres - IEC -En utvärdering av programmet
- 06 The many Faces of Implementation
- 07 Slututvärdering Innovationsslussar inom hälso- och sjukvården

Vinnova Information

VI 2018:

- 01 Årsredovisning 2017
- 02
- 03 Delredovisning av handlingsplan för jämställdhetsintegrering på Vinnova - 2015-2018

VI 2017:

- 01 Forskning inom gruv- och mineralområdet - En studie av styrkor och samverkan
- 02 Projektkatalog 2016 Utmaningsdriven innovation Steg 1 - Initieringsprojekt
- 03 Projektkatalog 2016 Utmaningsdriven innovation Steg 2 - Samverkansprojekt
- 04 Projektkatalog 2016 Utmaningsdriven innovation Steg 3 - Följdinvesteringsprojekt
- 05 Årsredovisning 2016
- 06 Challenge-Driven Innovation - Societal challenges as opportunities for growth (för svensk version se VI 2016:07)
- 07 FFI Årsrapport 2016 - Samverkan för stark svensk fordonsindustri och miljöanpassade samt säkra transport

VI 2016:

- 01 Projektkatalog Utmaningsdriven innovation Steg 1-2015 - Initieringsprojekt
- 02 Projektkatalog Utmaningsdriven innovation Steg 2-2015 - Samverkansprojekt

- 03 Projektkatalog Utmaningsdriven innovation Steg 3-2015 - Följdinvesteringsprojekt
- 04 Årsredovisning 2015
- 05 FFI Årsrapport 2015 - Samverkan för stark svensk fordonsindustri och miljöanpassade samt säkra transporter
- 06 Innovation för ett attraktivare Sverige - Sammanfattning (Kortversion av VI 2015:07)
- 07 Utmaningsdriven innovation - Samhällsutmaningar som tillväxtmöjligheter (för engelsk version se VI 2017:06)
- 08 Vinnväxt - A programme renewing and moving Sweden ahead

VI 2015:

- 01 Insatser för innovationer inom Hälsa
- 02 FFI Årsrapport 2014 - Samverkan för stark svensk fordonsindustri och miljöanpassade samt säkra transporter
- 03 Social innovation - Exempel
- 04 Social innovation
- 05 Årsredovisning 2014
- 06 Sweden needs FFI (för svensk version se VI 2015:10)
- 07 Innovation för ett attraktivare Sverige - Underlag till regeringens politik för forskning, innovation och högre utbildning 2017-2020 - Huvudrapport (för sammanfattning se VI 2016:06, för analysrapport se VI 2015:08)
- 08 Förutsättningar för innovationspolitik i Sverige - Underlag till regeringens politik för forskning, innovation och högre utbildning 2017-2027 - Analysrapport (för huvudrapport se VI 2015:07)
- 09 UTGÅR, ersätts av VI 2016:07
- 10 Sverige behöver FFI (för engelsk version se VI 2015:06)
- 11 UTGÅR, ersätts av VI 2017:06

Vinnova Analys

VA 2017:

- 01 The Energy Industry in Sweden continues to grow - Analysis of companies in the energy industry 2007-2014 - business segments, age structures, gender equality and competence. (För svensk version se VA 2016:05)
- 02 Hårdare, lättare och snabbare - Effektanalys av ett urval av Vinnovas materialrelaterade satsningar
- 03 Årsbok 2016 - Svenskt deltagande i europeiska program för forskning och innovation
- 04 The automotive industry in Sweden - A cluster study

VA 2016:

- 01 Vinnväxt - Ett innovativt program i takt med tiden
- 02 Årsbok 2015 - Svenskt deltagande i europeiska program för forskning & innovation
- 03 Effektanalys av Vinnväxt-programmet - Analys av effekter och nytta
- 04 Chemical Industry Companies in Sweden - Update including data for competence analysis
- 05 Energibranschen i Sverige fortsätter växa - Analys av företag i energibranschen 2007-2014 - branschdelar, åldersstrukturer, jämställdhet och kompetens. (För engelsk version se VA 2017:01)
- 06 Omvandling och fasta tillstånd - Materialvetenskapens etablering vid svenska universitet
- 07 Svensk konsultsektor i ny belysning - Utvecklingstrender och dynamik

VA 2015:

- 01 Årsbok 2014 - Svenskt deltagande i europeiska program för forskning & innovation
- 02 Samverkansuppgiften i ett historiskt och institutionellt perspektiv

- 03 Långsiktig utveckling av svenska lärosätens samverkan med det omgivande samhället - Effekter av forsknings- och innovationsfinansiärers insatser
- 04 Företag i Tåg- och järnvägsbranschen i Sverige - 2007-2013
- 05 FoU-program för Små och Medelstora Företag - Metodologiskt ramverk för effektanalyser
- 06 Small and beautiful - The ICT success of Finland & Sweden
- 07 National Research and Innovation Councils as an Instrument of Innovation Governance - Characteristics and challenges
- 08 Kartläggning och behovsinventering av test- & demonstrationsinfrastruktur

VA 2014:

- 01 Resultat från 18 VINN Excellence Center redovisade 2012 - Sammanställning av enkätresultaten. (För engelsk version se VA 2014:02)
- 02 Results from 18 VINN Excellence Centres reported in 2012 - Compilation of the survey results. (För svensk version se VA 2014:01)
- 03 Global trends with local effects - The Swedish Life Science Industry 1998-2012
- 04 Årsbok 2013 - Svenskt deltagande i europeiska program för forskning och innovation.
- 05 Innovations and new technology - what is the role of research? Implications for public policy. (För svensk version se VA 2013:13)
- 06 Hälsoekonomisk effektanalys - av forskning inom programmet Innovationer för framtidens hälsa.
- 07 Sino-Swedish Eco-Innovation Collaboration - Towards a new pathway for shared green growth opportunity.
- 08 Företag inom svensk massa- och pappersindustri - 2007-2012
- 09 Universitets och högskolors samverkansmönster och dess effekter



Vinnova bidrar till att stärka Sveriges innovationsförmåga för hållbar tillväxt

Post: Vinnova, SE-101 58 Stockholm Besök/Office: Mäster Samuelsgatan 56
+46 8 473 30 00 vinnova@vinnova.se vinnova.se