

När jämställdhet möter innovation

Redovisning av Vinnovas resultat inom ramen
för regeringens utvecklingsprogram för
jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter

Utgivare: Vinnova – Sveriges innovationsmyndighet

Titel: När jämställdhet möter innovation

Författare: PhD. Sophia Ivarsson

Utgiven: Januari 2026

ISBN-nummer: 978-91-89905-36-8

Diarienummer: 2024-04263

Innehållsförteckning

Inledning	4
Uppdraget	4
Bakgrund	4
Jämställdhet i svenska innovationssystem	5
Vinnovas förändringsteori	6
Vinnovas arbete för ett jämställt innovationssystem	7
VEM	7
Kvinnliga projektledare inom Vinnovas aktörskategorier	8
Könsfördelning avseende företagsägande i Vinnovas startup program	9
Analys	9
VAD	11
AI-klassificering inom fokusområde Vad	12
Analys	13
HUR	15
Analys	15
Uppföljning och utvärdering av finansierade projekts slutrapporter	16
Analys	17
Internationella samarbeten	18
Sammanfattning och slutsatser	19
Fortsatta utmaningar	20
Innovationspolitikens styrning - en begränsande faktor	20
Systemtransformation och nya verktyg för jämställdhetsarbete	21
Lärdomar	21
Systematik och långsiktighet	21
Pilotprojekt och testande	21
Starkt mandat och interna resurser	22
Samverkan	22
Behov av styrning framåt för att kunna lösa de ojämställdhetsproblem som finns inom verksamhetsområdet	22
Referenser	24

Inledning

Uppdraget

Regeringen har gett 53 berörda myndigheterna i uppdrag att, inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (JiM), redovisa resultat och om möjligt effekter av det genomförda arbetet under programperioden 2020–2025. Redovisningen ska kopplas till de jämställdhetspolitiska mål som är relevanta för myndighetens kärnuppdrag. Uppdraget omfattar även att beskriva erfarenheter, lärdomar och eventuella kvarstående jämställdhetsutmaningar som har identifierats inom ramen för JiM-arbetet.

Bakgrund

2015 fick Vinnova regeringens uppdrag att jämställdhetsintegrera sin verksamhet. Då genomfördes en kartläggning av innovationssystemet i Sverige ur ett jämställdhetsperspektiv, med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska målen och myndighetens möjligheter att adressera jämställdhetsutmaningar i innovationssystemet. Resultaten från denna kartläggning låg till grund för de mål om jämställd bidragsgivning som därefter togs fram. Nedan redovisas resultaten från kartläggningen som genomfördes inom ramen för Vinnovas första JiM-uppdrag 2015.

Jämställdhet i svenska innovationssystem

Forskning som analyserat det svenska innovationssystemet ur ett jämställdhetsperspektiv visar att innovation ofta definieras utifrån en tillväxtlogik med fokus på produktivitets- och teknikutveckling. Denna snäva definition riskerar att motverka jämställdhet inom innovationssystemet, eftersom alternativa former av innovation, såsom sociala innovationer eller innovationer inom kvinnodominerade branscher, riskerar att uteslutas från finansiering.

Forskningen framhåller också att rådande föreställningar om entreprenörskap och företagande, vilka i hög grad formats av manliga normer och är nära sammanknippade med innovation, kan göra det svårare att synliggöra och ta tillvara kvinnors innovationspraktiker.

Tillsammans bidrar dessa strukturer till att innovationspolitiken i huvudsak gynnar mansdominerade branscher, vilket i praktiken innebär att en stor del av de offentliga innovationsmedlen tillfaller män.^{1, 2, 3}

Dessutom riskerar innovationer som utvecklas utan ett jämställdhetsperspektiv att exkludera och till och med diskriminera behov hos olika sociala grupper, vilket är särskilt tydligt vid utveckling av ny teknologi.

Forskning visar samtidigt att jämställdhet bidrar till högre kvalitet och ökad förnyelse i innovationssystemet eftersom kompetens och erfarenheter från både kvinnor och män bättre tas tillvara. Att stärka jämställdheten i det svenska innovationssystemet bör därför betraktas som en strategisk och kvalitetsdrivande åtgärd.

Med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska målen samt forskningen och kartläggningen om jämställdhet inom svenska innovationssystem, har Vinnova utvecklat ett systematiskt jämställdhetsintegreringsarbete utifrån tre fokusområden: *Vem, Vad, Hur*.

¹ <http://epubl.ltu.se/1402-1536/2008/19/LTU-TR-0819-SE.pdf>

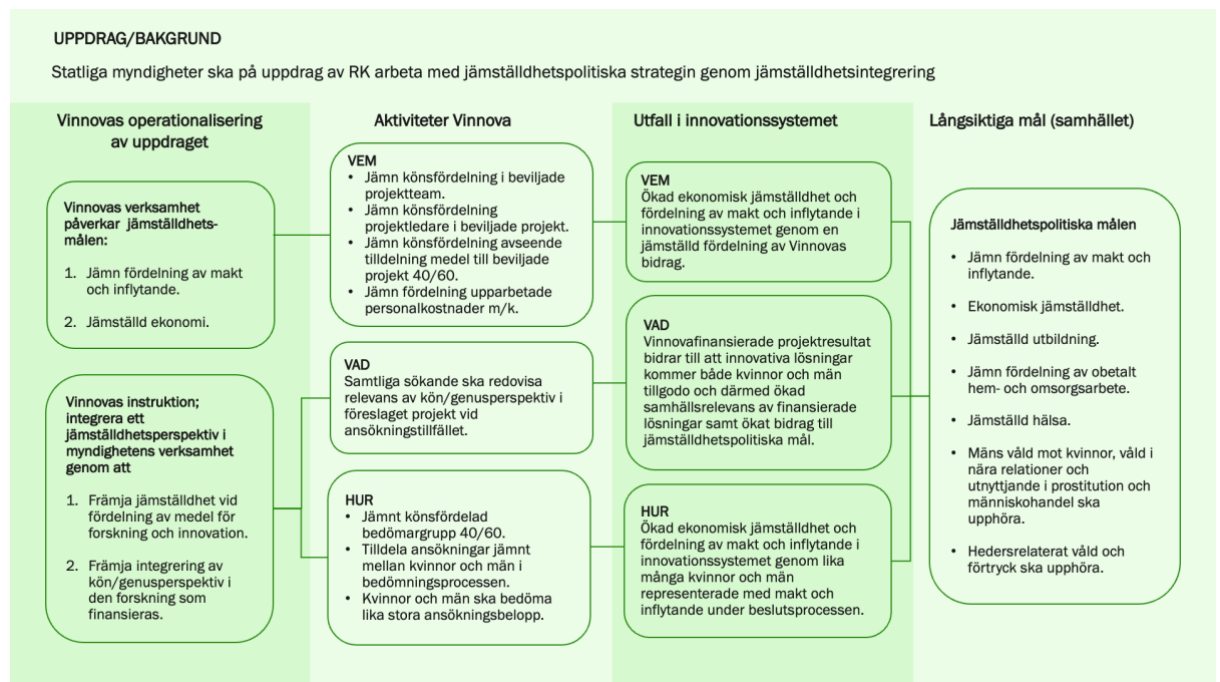
² <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:700418/fulltext01.pdf>

³ <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:815711/FULLTEXT01.pdf>

Vinnovas förändringsteori

För att åstadkomma konkreta förändringar för ett mer jämställt innovationssystem genom myndighetens kärnprocesser har en förändringsteori utvecklats. Den fungerar som en vägledande ram och grund för myndighetens arbete med jämställdhetsintegreringsuppdraget, och säkerställer att insatserna är strategiskt förankrade och effektiva.

Figur 1. Förändringsteori för Vinnovas jämställdhetsintegreringsstrategi



Vinnovas arbete för ett jämställt innovationssystem

4 b § Vinnova ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i myndighetens verksamhet och främja jämställdhet vid fördelning av medel för forskning och innovation. Myndigheten ska verka för att ett köns- och genusperspektiv inkluderas i den forskning som myndigheten finansierar, när det är tillämpligt. Myndigheten ska också beakta forskningsetiska frågor. Förordning (2018:216).

De handlingsplaner som har tagits fram inom ramen för myndighetens JiM-uppdrag sedan 2015 anger tidsatta mål inom tre fokusområden i myndighetens kärnprocesser (se Figur 2). Från och med 2018 har målformuleringarna dessutom utgått från skrivningarna i den myndighetsinstruktion som då trädde i kraft för Vinnova.

Figur 2. Vinnovas fokusområden och mål för jämställd bidragsgivning.

Vem	Vad	Hur
Att lika många kvinnor och män tar del av Vinnovas bidrag och medverkar med likvärdig makt och inflytande i de beviljade projektens genomförande.	Att utfallet av den bidragsfinansierade verksamheten, dvs. projektresultaten, bidrar till ökad jämställdhet.	Att lika många kvinnor och män är representerade och har samma makt och inflytande under beslutsprocessens olika delar.

VEM

Fokusområde *Vem* syftar till att bidra till Vinnovas instruktion om att främja jämställd fördelning av medel till forskning och innovation med följande delmål som kan kopplas till Vinnovas bedömningskriterium *Aktörer*;

- 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.

För att följa upp delmålen sammanställer Vinnova hur stor andel av finansierade projekt som leds av kvinnor respektive män. Tabell 1 visar andelen kvinnliga projektledare för inkomna ansökningar under åren 2020–2025. Tabell 2 visar hur stor del av dessa som beviljats.

Inom fokusområde *Vem* sammanställs även fördelningen av kvinnors upparbetade personalkostnader, vilket projekten anger i samband med slutrapportering, se Tabell 3.

Tabell 1. *Behandlade ansökningar Projektledare kvinna*

2020	2021	2022	2023	2024	2025
35%	37%	40%	40%	37%	38%

Tabell 2. *Beviljade ansökningar Projektledare kvinna*

2020	2021	2022	2023	2024	2025
38%	41%	39%	40%	42%	38%

Tabell 3. *Fördelning upparbetade personalkostnader kvinnor*

2020	2021	2022	2023	2024	2025
36%	39%	38%	35%	34%	38%

Kvinnliga projektledare inom Vinnovas aktörskategorier

De aktörskategorier som söker innovationsfinansiering innefattar universitet och högskola, forskningsinstitut, offentlig sektor, privata bolag och ideell sektor. Analyser av dessa olika aktörskategorier visar att andelen kvinnliga projektledare varierar under åren 2020–2025 inom intervallet 40/60 för forskningsinstitut och offentlig sektor. För aktörskategorierna högskola/universitet samt privata företag varierar andelen kvinnliga projektledare inom intervallet 31%–36% under åren 2020–2025, se Tabell 4.

Tabell 4. *Projektledare kvinnor per aktörskategori, inkomna ansökningar*

Aktörskategori	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Forskningsinstitut	41%	40%	37%	45%	44%	48%
Högskola/universitet	32%	33%	31%	34%	32%	34%
Offentlig sektor	49%	58%	53%	54%	56%	48%
Privata företag	31%	33%	35%	36%	33%	34%

Könsfördelning av företagsägande i Vinnovas startup-program

Under åren 2020–2025 deltog Vinnova i ett arbete med att utveckla en global standard för mätning av kvinnoägda företag tillsammans med The International Trade Centre (ITC) och Svenska Institutet för Standards (SIS). Syftet var att ta fram gemensamma definitioner och indikatorer som möjliggör internationella jämförelser.⁴ Under perioden visade studier att entreprenörskapet i Sverige minskat, främst till följd av minskat kvinnligt företagande⁵. Andelen kvinnoägda företag i Sverige var dessutom lägst i Norden och under EU-snittet.⁶

Kvinnor kommersialiserar i lägre grad sina forskningsresultat än män och får också mindre riskkapital.⁷ Därför har det varit centralt att analysera ägandeförhållandena i de startups som söker offentlig finansiering.

Mot denna bakgrund tog Vinnova initiativ till en pilotstudie för att mäta andelen kvinnoägda företag bland de sökande och beviljade inom programmet Innovativa startups (se tabell 5 och 6). Mätningen, som utgick från ISO-standarden, visade sig vara komplex eftersom bolag som söker medel inom programmet ofta har varierande och delvis svårtolkade ägarstrukturer. En utvidgad analys av det privata ägandet, som gick utöver ISO-standardens avgränsning, genomfördes för att belysa könsfördelningen i bolagens ägarstrukturer. Resultatet visade en tydlig snedfördelning. Kvinnors andel av det privata ägandet bland inkomna ansökningar varierade under de undersökta åren mellan 14 och 35 procent. För beviljade ansökningar var spannet 19–36 procent, vilket reflekterar en något högre beviljandegrad.

Analys

Andelen kvinnliga projektledare på aggregerad nivå fluktuerar mellan åren 2020–2025 runt en intervall på 35–42 procent medan beviljandegraden av densamma varierar mellan 38–42 procent. Beviljandegraden speglar fördelningen av inkomna ansökningar vilket antyder att någon systematisk ”partiskhet” i bedömningsprocessen inte förekommer.

Inom aktörskategorierna högskolor/universitet samt privata företag syns en lägre andel kvinnliga projektledare bland de sökande under perioden. Jämfört med tidigare år har dock andelen kvinnliga projektledare från aktörskategorin privata företag ökat väsentligt. I Statskontorets utvärdering av JiM-programmet framgår att Vinnova hade ökat andelen kvinnor som leder Vinnova-finansierade projekt inom området små och medelstora företag, från 11 procent under 2016 till 18 procent under 2017. Under åren 2020–

⁴ [ISO/IWA 34 Definition of a 'Woman-Owned Business' - Swedish Institute for Standards, SIS](#)

⁵ [GEM2019 Nationell rapport web.pdf](#)

⁶ Ekonomifakta. [Företagare per kön - internationellt](#)

⁷ [Kunskapsöversikt – Kvinnors företagande – Tre decennier av framsteg och utmaningar](#)

2025 har andelen ökat till strax över 30 procent för denna aktörskategori. Sett utifrån denna tidshorisont har Vinnova avsevärt uppvisat "förändrade utfall" som rör myndigheternas externa verksamhet och som direkt påverkar förutsättningarna för män och kvinnor i myndigheternas målgrupper (Statskontoret, 2018).

Trots framsteg när det gäller andel kvinnliga projektledare inom aktörskategorin privata företag, visar analyserna av andelen kvinnoägda startups som söker och får medel i programmet Innovativa startups en annan bild som är särskilt problematisk. Forskningen visar att riskkapitalinvesteringar i kvinnoägda bolag riskerar att leda till utspädning av kvinnors ägarandelar. Investerare, som huvudsakligen är män, tillför ofta kapital genom delägarskap, vilket minskar kvinnors inflytande och kontroll över bolagen⁸. Statlig finansiering erbjuder därför ett värdefullt alternativ genom finansiering utan ägarutspädning, vilket stärker de kvinnoägda bolagens ställning och främjar jämställdhet. Fortsatt uppföljning av andelen kvinnoägda startups bland sökande och beviljade projekt bör därför prioriteras.

Under redovisningsåren 2020–2025 har Vinnovas områdesindelning förändrats. Det innebär att analyser avseende könsfördelning av projektledare per område inte kan utvärderas på ett tillförlitligt sätt. Ett mönster som syns är dock att Digital transformation (som innefattar regeringsuppdraget Avancerad digitalisering) har en något lägre andel behandlade samt beviljade ansökningar med kvinnor som projektledare i jämförelse med andra av Vinnovas områden. Dessutom har AI-relaterade utlysningar en något lägre andel kvinnor som projektledare än genomsnittet.

Fördelningen av resurser som anges i projektens slutrapporter (upparbetade kostnader) visar att i genomsnitt går 37% av finansieringen till kvinnor i projekten medan 63% av finansiering går till män i projekten, en nästintill jämställd fördelning av myndighetens medel.

⁸ <https://doi.org/10.1080/13691066.2025.249304>

Projektexempel 1: Integrering köns- och genusperspektiv

Projektet "Noll Vibrationsskador" kan användas för att exemplifiera hur integrering köns- och genusperspektiv kan bidra till att projektsresultatet bidrar till ökad jämställdhet. Projektet syftar till att minska vibrationsrelaterade arbetsskador genom att utveckla lågvibrerande maskiner som stärker både maskintillverkarnas och de användande företagens konkurrenskraft samt minskar samhällskostnader och mänskligt lidande.

I det första steget av projektet var fokus enbart på lösningar kopplade till tunga, mansdominerade industrier, och jämställdhetsperspektivet var frånvarande. I samband med att Vinnova efterfrågade en köns- och genusanalys framkom dock att vibrationsskador även är vanligt förekommande i andra yrken med större andel kvinnor, såsom tandläkaryrket. Därför valde projektet att i nästa steg även inkludera en testbädd i tandläkarbranschen vilket innebär att innovationsprojektet bidrar till minskat lidande för såväl kvinnor som män, men även nya marknadsmöjligheter.



VAD

Fokusområde *Vad* syftar till att verka för att ett köns- och genusperspektiv inkluderas i den forskning och innovation som myndigheten finansierar, när det är tillämpligt. Det nämns i myndighetens instruktion och kopplar till Vinnovas bedömningskriterium *Potential* med delmålet att;

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

Sammanställningen nedan (Tabell 5 och 6) visar andelen ansökningar som angett att köns- och genusperspektiv är relevanta inom ramen för sökandes projektidé ⁹. För inkomna ansökningar åren 2020–2025 har mellan 59 och 68 procent av sökande svarat Ja på frågan. För beviljade projekt under samma period är motsvarande andel 57–65 procent.

Frågan om köns- och genusperspektiv är relevanta inom ramen för sökandes projektidé ligger sedan 2024 till grund för bedömning i samtliga utlysningar, i linje med förfarandet inom EU:s ramprogram för forskning och innovation, Horisont Europa. Notera dock att frågan kan besvaras med JA eller NEJ. Något kvantitativt delmål för JA-svar har inte satts och inte ansetts möjligt att fastställa på aggregerad nivå. Det har varit viktigt att låta sökande avgöra om perspektiven är relevanta eller ej, samt att bedömare gör en adekvat bedömning om sökandes motiveringar och analyser är relevanta eller ej.

Tabell 5. Fördelning av svarsalternativ JA på fråga om köns- och genusperspektiv i inkomna ansökningar 2020–2025.

2020	2021	2022	2023	2024	2025
59%	62%	60%	63%	64%	68%

Tabell 6. Fördelning av svarsalternativ på fråga om köns- och genusperspektiv i beviljade ansökningar 2020–2025.

2020	2021	2022	2023	2024	2025
57%	58%	57%	60%	60%	65%

AI-klassificering inom fokusområde Vad

En AI-modell har utvecklats för analyser av i vilken utsträckning finansierade projekt integrerar köns- och genusperspektiv, baserat på de kvalitativa motiveringar som sökande anger. Under utvecklingen klassificerades ett slumpmässigt urval av motiv och analyser från ansökningar för att bedöma kvaliteten på svaren. Granskningen visade att 44 procent av de granskade motiveringarna var undermåliga. Vanliga brister var; att svaren var för korta för att kunna bedömas; att de enbart fokuserade på sammansättningen av projektteamet snarare än på projektets innehåll eller; att inget genusperspektiv hade integrerats i projektet överhuvudtaget och att projektet borde ha svarat nej.

⁹ Obligatorisk fråga för samtliga sökande att besvara sedan 1 januari 2020 är; Finns det jämställdhetsaspekter (köns- och/eller genusperspektiv) som kan vara viktiga att ta hänsyn till kopplat till projektets problemområde, lösningar och effekter? Vinnova efterfrågar inte information om projektgruppens sammansättning (kvinnor/män) genom denna fråga. Sökande ska svara *Ja* eller *Nej* samt kortfattat motivera svaret.

Analys

Sedan frågan infördes i samband med ansökningsförfarandet 2016 har andelen sökande som svarar JA på frågan ökat markant. Innan den implementerades i ansökningsmallarna angav ca 2 procent av sökande att köns- och genusperspektiv var av relevans för projektidén. 2016 svarade ca 35 procent JA på frågan. Tidsintervallet 2020–2025 uppvisar en hög andel JA-svar. Detta kan, å ena sidan, tolkas som att frågan innebär att sökande i sina analyser finner att dessa aspekter är relevanta för projektets genomförande. Det kan dock även tolkas som att ett JA-svar uppfattas bidra till att maximera chanserna att erhålla finansiering. Den relativt sett låga kvaliteten i sökandes motiveringar och analyser kan peka åt detta håll.

Att integrera ett jämställdhetsperspektiv i forsknings- och innovationsprojekt, när det är relevant, bidrar både till ökad kvalitet och till riskminimering. Avsaknad av köns- och genusanalys har i flera fall lett till kritiska brister, särskilt vid utvecklingen av ny teknologi såsom artificiell intelligens. När algoritmer tränas på partisk eller ofullständiga data riskerar de att reproducera och förstärka köns- och andra stereotyper och därigenom kan automatiserade beslutsprocesser leda till oavsiktlig diskriminering. Detta undergräver i sin tur tilliten till teknologin. Dessutom innebär bristande integrering av relevanta köns- och genusanalyser ofta att betydande investeringar går förlorade, eftersom problem som kunde ha förutsetts i ett tidigt skede blir kostsamma att hantera i efterhand.

Problemen med avsaknad av relevanta köns- och genusanalyser kan ses även inom andra forsknings- och innovationsområden såsom Life science, klimatomställning, samhällsplanering, transport och mobilitet. Det är områden som också i allt högre utsträckning innoverar genom nya teknologier.

Trots att många sökande anger att köns- och genusaspekter är relevanta visar, som har beskrivits ovan, kvalitativa analyser att de sökandes motiveringar ibland är av låg kvalitet. Med hänsyn till Horisont Europas krav på köns- och genusanalys i ansökningsprocessen, där dessa bedöms inom ramen för excellenskriteriet, blir tydliga kravställningar och kvalificerade bedömningar i Vinnovas processer en viktig konkurrensfördel för svenska aktörer (se projektexempel).

Det är därför avgörande att både stärka de sökandes förmåga att genomföra relevanta köns- och genusanalyser, och att fördjupa bedömares kompetens i att utvärdera dem. Under 2024–2025 har flera stödinsatser genomförts riktade till både sökande och bedömare, särskilt inom utlysningar med fokus på AI.

Redan 2019 initierades programmet *AI för ökad jämställdhet*, som syftar till att främja forskning och innovation kring hur AI kan bidra till ökad jämställdhet. Genom verktyg som hackathons, tankesmedjor och utlysningar har en portfölj av AI-projekt utvecklats. Den kunskap som genererats inom programmet återförs idag till Vinnovas stödinsatser och stärker därigenom både sökande och bedömare.

Samtidigt visar interna analyser att det inte finns någon signifikant skillnad i beviljandegrad mellan ansökningar med ett integrerat köns- och genusperspektiv (JA-svar) och övriga ansökningar (NEJ-svar), vilket antyder att köns- och genusperspektivet inte premieras i beviljningsprocessen. Detta kan betyda att bedömningskriteriet för köns- och genusperspektiv används på det sätt som var avsett och enligt instruktionens intentioner, dvs det betraktas som en kvalitetsindikator när det är relevant för projekt, något som tidigare studier har visat.¹⁰ Det kan dock också antyda att dessa aspekter inte tillräckligt väl tas hänsyn till i bedömningsprocessen.

Projektexempel 2: Integrering köns- och genusperspektiv

Projektet, som genomfördes i samarbete med Toyota Material Handling och Fair AI Data, undersökte möjligheten att använda syntetisk data för industriella tillämpningar såsom optimering av truckliftars underhåll. Syntetisk data genereras via maskininlärning och efterliknar verkliga datas egenskaper utan att röja individuella uppgifter.

En utmaning är dock att majoritetsklasser tenderar att överrepresenteras, vilket riskerar att minska mångfalden och introducera ytterligare skevheter i prognoser baserade på syntetisk data. För att motverka detta utvecklade projektet ett sociotekniskt ramverk och nya verktyg som främjar rättvis, representativ och jämställd syntetisk data med särskilt fokus på minoritetsgrupper, vilket är lika relevant för populationsdata som truckliftsdata.



FOTO: TOYOTA MATERIAL HANDLING

¹⁰ Lundgren, J et al. Equality is a quality! The assessment of sex and gender perspectives as a quality indicator. Science and Public Policy, 2025, 00, 1–10 DOI: <https://doi.org/10.1093/scipol/scaf042>

HUR

Även fokusområde *Hur* syftar till att främja jämställd fördelning av medel till forskning och innovation enligt Vinnovas instruktion, men med fokus på att främja en jämställd bedömningsprocess genom följande delmål;

- Tillsätta en bedömargrupp inom varje ansökningsomgång som är jämnt könsfördelad (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.

Sammanställningen nedan visar andelen kvinnliga bedömare som har deltagit i Vinnovas bedömningsprocess under åren 2020–2025. Andelen kvinnor som deltagit som bedömare varierar mellan 47–50 procent och andelen bedömda ansökningar som genomförts av kvinnliga bedömare varierar mellan 44 och 50 procent (Tabell 7 och 8). En mindre andel bedömare har angett Annat i stället för någon av de juridiska könskategorierna.

I dagsläget finns det ingen tillgänglig statistik för delmålet om jämn könsfördelning vid bedömning av likvärdigt sökta belopp. Bakgrunden till att delmålet formulerades är att tidigare stickprovsanalyser visat tendensen att kvinnliga bedömare i högre grad har bedömt ansökningar med lägre sökta belopp (mindre projekt), medan manliga bedömare i större utsträckning har bedömt ansökningar med högre sökta belopp (större projekt).

Tabell 7. Andelen kvinnor som bedömare i Vinnovas utlysningar 2020–2025.

2020	2021	2022	2023	2024	2025
50%	51%	47%	47%	47%	49%

Tabell 8. Andelen genomförda bedömningar av kvinnor 2020–2025.

2020	2021	2022	2023	2024	2025
50%	50%	47%	46%	44%	44%

Analys

Sammanställningen avseende andelen kvinnliga bedömare visar en jämställd fördelning (inom ramen 40/60%) av bedömande kvinnor och män, och att kvinnor och män bedömer i stort sett lika många ansökningar. Det jämställda utfallet är en följd av aktiva insatser från utlysningsansvariga för att uppnå en jämn könsfördelning i bedömningsprocessen.

Att jämställdhetsaspekter får genomslag i bedömningar säkerställs dock inte bara genom en jämn könsfördelning bland bedömare. Kvinnor tillmäter inte nödvändigtvis jämställdhetsaspekter större relevans än vad män gör. Jämställdhetsaspekterna måste därför också påverka bedömningarna oavsett kön på bedömare. En utmaning kan vara att få genomslag för dessa aspekter i förhållande till andra kriterier. Som tidigare forskning har visat ¹¹ kan det finnas ett underförstått antagande att jämställdhetsaspekter står i motsatsförhållande till kvalitet eller excellens, snarare än att dessa stärker varandra ¹².

Till exempel visar mer än 10 års studier av offentliga finansiärers bedömningar av kvinnors och mäns företagande att genusrelaterade aspekter påverkar finansiärers bedömningar på ett icke-neutralt sätt och till kvinnors nackdel. Trots att det inte finns skillnader i storlek, tillväxt, prestationsnivå, finansiell risk eller betalningsförmåga bland de företag som har undersökts, så bedöms den entreprenöriella potentialen vara högre i mäns företag än i kvinnors företag.¹³

Även om Vinnova vanligen finansierar projektteam snarare än enskilda individer är det viktigt att kontinuerligt analysera hur ansökningar från kvinnliga respektive manliga sökande bedöms för att säkerställa en rättvis process. Genomförda analyser visar att beviljandegraden generellt speglar fördelningen av inkomna ansökningar, men fortsatt fokus på transparens, kompetensutveckling och utvärdering av bedömningskriterier är nödvändigt för att motverka partiskhet i bedömningsprocessen.

Uppföljning och utvärdering av finansierade projekts slutrapporter

Under hösten 2024 implementerades nya slutrapportfrågor för Vinnovafinansierade projekt. Frågorna gör det möjligt att följa upp projektens aktiviteter och resultat kopplade till bedömda jämställdhetsaspekter i ansökan. Projekten får ta ställning till en övergripande fråga: Har projektet arbetat aktivt och systematiskt med att integrera jämställdhetsperspektiv i projektet? Frågan besvaras genom val av ett antal fasta svarsalternativ.

61% av de projekt som avslutades under 2025 har svarat att projektet jobbat aktivt och systematiskt med att integrera jämställdhetsperspektiv. Av dessa anger 87% att de integrerat jämställdhetsperspektiv kopplade till organisation och team.

Integreringen av köns- och genusperspektiv har framförallt påverkat projekten genom att bidra till ökad förståelse för problemen som ska lösas (56%), i processer och genomförande (47%) samt av idéer och lösningar (42%).

I 39% av fallen uppges att projekten inte har haft ett aktivt och systematiskt arbete för att integrera jämställdhetsperspektiv. Av dessa anger 92 procent att jämställdhetsperspektiv inte har varit relevanta i projektet, 10 procent anger att det

¹¹ Malmström, M & Johansson, J (2015). [Under ytan: Hur går snacket och vem får pengarna II?](#)

¹² Lundgren, J et al. (2025) <https://doi.org/10.1093/scipol/scaf042>

¹³ Malmström, M & Johansson, J (2013). [Projekt: RIKA II - under ytan](#)

finns planer på att integrera jämställdhetsperspektiv och 6 procent anger att tillräcklig kunskap för detta saknas.

Analys

Svaren på slutrapportfrågorna visar att jämställdhetsperspektiv har integrerats i projekten, men framförallt när det kommer till projektets organisering och team (bedöms under Aktörskriteriet i Vinnovas utlysningar). Där integrering av köns- och genusperspektiv bidragit till en ökad förståelse för problemet eller utmaningarna (bedöms under Potentialkriteriet i Vinnovas utlysningar), samt genom processer och genomförande (bedöms under Genomförbarhetskriteriet i Vinnovas utlysningar). Sammantaget har integrering av jämställdhetsperspektiv haft en relativt betydande inverkan på beviljade projekt, i linje med myndighetens instruktion och intentioner.

Trots detta kvarstår problemet med den relativt låga kvaliteten i sökandes motivering och analys av relevanta köns- och genusperspektiv i förhållande till projektidén, vilket den kvalitativa AI-analysen påvisat. För att säkerställa en mer objektiv och löpande bedömning under projektets gång behövs kompletterande utvärderingsmetoder, som inte enbart förlitar sig på sökandes egen redovisning vid ansökan och i slutrapporten. Vinnovas ramavtal för utvärderings- och analystjänster ska därför beakta jämställdhet (köns- och genusperspektiv) som ett övergripande perspektiv i utvärderings- och analystjänster för att skapa en bättre inblick i hur dessa faktiskt har integrerats i praktiken.

Internationella samarbeten

Vinnovas arbete med jämställdhetsintegrering har under perioden 2022–2025 i allt större utsträckning utformats i samklang med EU:s jämställdhetsstrategi för det europeiska ramprogrammet för forskning och innovation, Horisont Europa. Denna anpassning syftar inte bara till att säkerställa svenska aktörers konkurrenskraft i det europeiska forskningsområdet (ERA), utan även till att driva på kvalitets- och effektivitetsutveckling inom svensk forskning och innovation genom systematisk jämställdhetsintegrering enligt europeiska krav och rekommendationer.

Under de aktuella åren har Vinnova haft en ledande roll i det EU-finansierade projektet GENDERACTIONplus, där myndigheten har lett en Community of Practice (CoP) för forsknings- och innovationsfinansiärer. Denna CoP samlade 22 forsknings- och innovationsfinansiärer från 19 länder och har arbetat med att utveckla och implementera jämställdhetsplaner (Gender Equality Plans, GEP), motverka könsstereotypa fördomar samt främja intersektionalitet och inkludering i finansieringsprocesserna. Utvärderingar inom ramen för projektet visar tydliga framsteg med att öka kapaciteten och ambitionsnivån hos forsknings- och innovationsfinansiärer i Europa när det gäller att integrera jämställdhetsperspektiv i processer.

Vinnovas engagemang begränsas inte till Europa. Myndigheten samarbetar även med ledande aktörer i USA inom jämställdhet och inkluderande innovation, såsom National Science Foundation, Stanford University och American Association for the Advancement of Science (AAAS). Dessa internationella samarbeten stärker Vinnovas kapacitetsutveckling och position som föregångare för andra forsknings- och innovationsfinansiärer.

Sammanfattning och slutsatser

Stärkt jämställdhet i Vinnovas projektfinansiering

Vinnovas målmedvetna arbete med att jämställdhetsintegrera verksamheten har sammantaget resulterat i en mer jämställd finansiering av forsknings- och innovationsprojekt. En ökande andel kvinnor som projektledare kan påvisas liksom en beviljandegrad för kvinnliga projektledare som speglar andelen sökande. Fördelningen mellan kvinnor och män som bedömer ansökningar, liksom andelen bedömda ansökningar, befinner sig inom ramen för en jämställd fördelning.

Positiv långsiktig utveckling

I ett längre tidsperspektiv än det här uppdraget omfattar har en betydande förflyttning skett inom myndighetens fokusområden för jämställdhetsintegrering. I såväl Statskontorets som Jämställdhetsmyndighetens utvärderingar konstateras att Vinnova är en av de (få) myndigheter som kommit långt i jämställdhetsintegreringsarbetet, och där arbetet har lett till ändrade verksamhetsutfall.¹⁴

Under de 5 senaste åren är resultaten för myndighetens jämställdhetsmål (som har redovisats i årsredovisningarna) tämligen stabila, ofta med en könsfördelning strax under 40 procent för kvinnors deltagande i finansieringsprocessen. Avvikelser från denna fördelning finns inom områden med betydande fokus på digitalisering och strategiska teknologier samt andelen kvinnoägda startups som söker och får finansiering.

Integrering av köns- och genusperspektiv – viktiga framsteg och fortsatt utveckling

Andelen sökande som anger att köns- och genusperspektiv är relevant för projektens problemformulering, resultat och effekter har ökat successivt de senaste åren, där andelen JA-svar utgör ca 60 procent. Detta tyder på att en betydande del av de beviljade innovationsprojekten har potential att bidra till ökad jämställdhet på samhällsnivå, genom att resultaten är relevanta för både kvinnor och män.

Genom att integrera köns- och genusperspektiv i projekten blir även bidraget till de jämställdhetspolitiska målen starkare. Det gäller särskilt delmålen ekonomisk jämställdhet, jämställd utbildning och jämställd hälsa enligt den genomförda AI-klassificeringen. Samtidigt visar analyserna att kvaliteten på motiveringar och analyser till viss del är otillräcklig, vilket begränsar den faktiska effekten. För att nå full potential behövs fortsatta och förstärkta insatser för att utveckla de sökandes kompetens att formulera väl underbyggda motiv och genomföra högkvalitativa analyser av köns- och genusperspektiv.

¹⁴ <http://www.statskontoret.se/globalassets/publikationer/2018/201817.pdf>

Internationell positionering

Vinnova har i flera rapporter och utvärderingar lyfts fram som en viktig förebild i internationella sammanhang, främst inom EU och ERA. Med den djupa och gedigna kunskap som har genererats över åren, till exempel genom JiM-uppdragen, har Vinnova gått före och starkt bidragit till utformningen av det europeiska ramforskningsprogrammets jämställdhetsutveckling.

Fortsatta utmaningar

Genomgången av Vinnovas arbete med jämställdhetsintegrering visar på tydliga framsteg inom de områden där myndigheten har faktisk rådighet. För att ytterligare stärka jämställdheten i det svenska innovationssystemet skulle förutsättningarna kunna förbättras avsevärt om myndighetens regeringsuppdrag i högre grad möjliggjorde inriktningar mot kvinnodominerade aktörstyper, branscher och sektorer.

Innovationspolitikens styrning – en begränsande faktor

Under de senaste tre åren har exempelvis antalet utlysningar som inkluderar civilsamhället minskat markant, likaså områden för social innovation och innovationskraft i offentlig sektor. Liknande mönster framträder i Vetenskapsrådets jämställdhetsanalyser, där det konstateras att regeringsuppdragen ofta riktas mot forskningsområden som är starkt mansdominerade, det vill säga med en liten andel verksamma kvinnor inom fältet. Inom innovationspolitiken och de regeringsuppdrag som tilldelas Vinnova återkommer samma könsmönster med en stark tonvikt på mansdominerade områden och branscher i myndighetens regeringsuppdrag.

Denna obalans riskerar inte bara att osynliggöra innovationspotentialen i kvinnodominerade sektorer, utan även att förstärka och reproducera rådande könsmönster inom det svenska innovationssystemet. Forskning visar att kvinnor i lägre utsträckning än män identifierar sig som innovatörer, vilket inte anses bero på bristande innovationsförmåga utan snarare på hur innovation traditionellt definieras och värderas¹⁵. Studier visar att kvinnors innovationer ofta görs osynliga när innovationsbegreppet begränsas till tekniktunga, mansdominerade områden. Genom mer genusmedvetna definitioner av begreppet innovation, ökar dock antalet kvinnor som identifierar sig som innovativa. Det tyder på att kvinnors självuppfattning påverkas av strukturella definitioner snarare än av faktisk kompetens. Det finns ett stort behov av att bredda förståelsen av vad innovation är, för att synliggöra kvinnors bidrag och stärka deras position som innovatörer i det svenska innovationssystemet. Något som är särskilt viktigt mot bakgrund av att andelen kvinnoägda startups som söker och beviljas finansiering är mycket låg.

¹⁵ [Towards a gender-aware understanding of innovation: a three-dimensional route | International Journal of Gender and Entrepreneurship | Emerald Publishing](#)

För att bättre kunna följa utvecklingen och utforma effektiva insatser behövs en fortsatt utveckling av metoder för att identifiera, mäta och analysera andelen kvinnoägda startups. Ägandestrukturer, samägande och bolagsformer bidrar till att göra könsuppdelad statistik och uppföljning komplex, vilket ställer krav på tydligare definitioner, förbättrade indikatorer och stärkt datainsamling.

Systemtransformation och nya verktyg för jämställdhetsarbete

För att uppnå större och mer varaktiga jämställdhetseffekter krävs systemtransformation, till exempel genom en högre grad av samordning och samverkan mellan aktörer som delar liknande jämställdhetsutmaningar. Jämställdhetsarbetet skulle dessutom stärkas av att innovationsprocesser integreras i arbetet.

Forskning och utveckling av verktyg, metoder och processer behöver prioriteras, eftersom dessa kan fungera som centrala hävstänger för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Nya teknologier kan också spela en viktig roll, särskilt för att förbättra uppföljning och utvärdering av jämställdhetsintegreringsuppdraget.

Exempelvis skulle AI-baserade verktyg kunna stödja myndigheter i deras arbete genom att fungera som tvärfunktionella plattformar för datadelning, analys och visualisering. Detta skulle underlätta samarbete och samordnad uppföljning mellan myndigheter. Genom AI-plattformar kan data om jämställdhetsindikatorer, insatser och resultat samlas in, integreras och analyseras över tid. Med hjälp av avancerad dataanalys kan AI bidra med insikter om vilka metoder och policyer som ger bäst effekt, och också föreslå anpassningar utifrån olika kontexter och målgrupper.

Lärdomar

Vinnovas arbetssätt har genererat flera viktiga insikter som har bidragit till konkreta framgångar, men också utgör en grund för fortsatt strategisk utveckling och fördjupning av jämställdhetsintegreringen inom det svenska innovationssystemet.

Systematik och långsiktighet

En av de mest centrala lärdomarna är vikten av att bedriva jämställdhetsintegrering med en systematisk och långsiktig strategi. Vinnova har tydligt visat att det inte räcker med enstaka initiativ, utan att jämställdhetsarbetet måste vara integrerat i alla delar av myndighetens kärnprocesser och styrning. Vinnovas arbete med att jämställdhetsintegrera *hela* kärnprocessen ger en stabil grund för hållbara resultat och stärker myndighetens förmåga att långsiktigt bidra till de jämställdhetspolitiska målen.

Pilotprojekt och testande

Att arbeta med pilotprojekt och testa nya aktiviteter har visat sig vara ett framgångsrikt arbetssätt. Genom att prova olika insatser i mindre skala har vi kunnat utvärdera effekter

och anpassa metoder innan bredare implementering genomförts. Detta har bidragit till lärande och innovationskraft och minskat risken för ineffektiva åtgärder.

Starkt mandat och interna resurser

Vinnova har haft ett tydligt mandat från regeringen med krav på jämställdhetsintegrering i styrdokument och regleringsbrev. Detta har möjliggjort prioritering av resurser och skapat en organisation med specialiserade experter inom jämställdhetsområdet. Expertisen har varit avgörande för att vägleda, stötta och driva vår förändring internt, samt säkerställa att jämställdhetsarbetet följs upp och utvecklas över tid.

Samverkan

Vi har fått betydande lärdomar genom såväl nationell som internationell samverkan. I synnerhet har samverkansgruppen för jämställdhet med de övriga finansiärerna Vetenskapsrådet, Forte och Formas varit betydelsefull och bidragit till kunskapsutbyte, stärkt kapacitet och en bättre synkning av JiM-uppdraget. Stödet från Jämställdhetsmyndigheten har också spelat en viktig roll, då de har bidragit med metodstöd och erfarenhetsutbyte som stärkt genomförandet av jämställdhetsintegreringen. De internationella partnerskapen har bidragit till ökad förståelse för globala och europeiska jämställdhetsstrategier, möjliggjort benchmarking och bidragit till kontinuerlig förbättring i Vinnovas arbete. Detta har stärkt svensk konkurrenskraft inom det europeiska ramprogrammet för forskning och innovation.

Behov av styrning framåt

Styrningens betydelse för hållbar jämställdhetsutveckling

Enligt forskningsläget är ett tydligt definierat uppdrag, med krav på kontinuerlig uppföljning och återrapportering, avgörande för en långsiktig och hållbar utveckling inom jämställdhetsområdet¹⁶. Den styrning som förankrats i myndigheternas instruktioner och årsvisa resultatrapporter har, enligt både nationella och internationella analyser, bidragit till att Sverige lyfts fram som ett föregångsland inom det europeiska forskningsområdet (ERA). För att behålla denna position och säkerställa en fortsatt framgångsrik jämställdhetsintegrering och stärkt internationell konkurrenskraft krävs samordning mellan nationell och europeisk styrning. Därför bör styrningen via instruktioner och regleringsbrev med krav på återrapportering finnas kvar.

Fortsatt behov av samverkan och samordning

Den aktivitet som Vinnova genomför inom jämställdhetsintegreringsuppdraget som har störst samhällspåverkan är integreringen av relevanta köns- och genusperspektiv i de projekt som finansieras (fokusområde *Vad*). Resultaten av denna aktivitet når en

¹⁶ [Gender mainstreaming in the European Commission](#)

betydligt större målgrupp än de aktiviteter som enbart berör de som söker finansiering (fokusområde *Vem*). Det är därför viktigt att även denna del av instruktionen gäller framåt.

I detta sammanhang är det också av betydelse att JiHU-uppdraget fortsätter då en stor andel av medelsmottagarna är universitet och högskolor.

I möjligaste mån bör även instruktionerna till övriga forsknings- och innovationsfinansiärer vara samstämmiga. Det skapar förutsägbarhet för de sökande och kan öka effekten av genomförda aktiviteter.

Referenser

- Andersson, F. W., & Braunerhjelm, P. (2019). *Entreprenörskap i Sverige: Nationell GEM-rapport 2019*. Entreprenörskapsforum. https://entreprenorskapsforum.se/wp-content/uploads/2019/06/GEM2019_Nationell_rapport_web.pdf
- ISO. (2021). *Women's entrepreneurship — Key definitions and general criteria* (ISO/IWA 34:2021). International Organization for Standardization. <https://www.iso.org/standard/79585.html>
- Koch, L. H., Berger, E. S. C., & Welter, F. (2025). Gender bias and discrimination towards women entrepreneurs by venture capitalists – a randomized response survey. *Venture Capital*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/13691066.2025.2493049>
- Koziol, K., Schmitz, M., & Bort, S. (2025). Gender bias and discrimination towards women entrepreneurs by venture capitalists – a randomized response survey. *Venture Capital*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/13691066.2025.249304>
- Lindberg, M. (2008). *Genus och jämställdhet i innovationssystem - metoder i praktiken* (LTU-TR 08/19-SE). Luleå tekniska universitet. [Genus och jämställdhet i innovationssystem - metoder i projektet Lyftet](#)
- Lundgren, J., et al. (2025). Equality is a quality! The assessment of sex and gender perspectives as a quality indicator. *Science and Public Policy*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1093/scipol/scaf042>
- Malmström, M., & Johansson, J. (2007). Men and male as the norm? A gender perspective on innovation policies in Denmark, Finland and Sweden. Nordic Innovation Centre, Nordic Research Programme 2005–2008, Report 4. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:700418/fulltext01.pdf>
- Malmström, M., & Johansson, J. (2013). *Projekt: RIKA II - under ytan*. Luleå University of Technology. <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:1009434>
- Malmström, M., & Johansson, J. (2015). *Under ytan: Hur går snacket och vem får pengarna II?* Tillväxtverket. <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:998228>
- Mergaert, L., & Minto, R. (2021). *Gender mainstreaming in the European Commission* (European Policy Analysis 2021:8epa). Swedish Institute for European Policy Studies (SIEPS). https://www.sieps.se/media/1qkpwu14/2021_8epa.pdf

Nählinder, J., Tillmar, M., & Wigren, C. (2015). Towards a gender-aware understanding of innovation: A three-dimensional route. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 7(1), 66–86. <https://doi.org/10.1108/IJGE-09-2012-0051>

Statskontoret. (2018). *Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter. Delrapport* (Rapport 2018:17). <https://www.statskontoret.se/publicerat/publikationer/publikationer-2018/utvardering-av-regeringens-utvecklingsprogram-for-jamstalldhetsintegrering-i-myndigheter.-delrapport/?publication=true>

Svenskt Näringsliv. (2025, 23 juni). *Företagare per kön - internationellt*. Ekonomifakta. https://www.ekonomifakta.se/sakomraden/foretagande/naringslivet/foretagare-per-kon-internationellt_1209581.html

Tillväxtverket. (2023). *Kunskapsöversikt – Kvinnors företagande – Tre decennier av framsteg och utmaningar*. [https://tillvaxtverket.se/download/18.3a74bca818bcc468ac64900a/1700637142873/Kvinnors_fo%CC%88retagande_KUNSKAPSO%CC%88VERSIKTEN%20TA%20\(2\).pdf\[1](https://tillvaxtverket.se/download/18.3a74bca818bcc468ac64900a/1700637142873/Kvinnors_fo%CC%88retagande_KUNSKAPSO%CC%88VERSIKTEN%20TA%20(2).pdf[1)