



JÄMST

Handlingsplan för jämställdhetsintegrering på VINNOVA 2015-2018

Datum: 2015-10-27

Vinnovas Dnr: 2014-06381

Ert Dnr: N2014/5256/FIN, N5014/5296/KLS (delvis), N2014/4460/FIN



JiM - EN DEL AV NATIONELLA SEKRETARIATET FÖR GENUSFORSKNING

Innehåll

1. Sammanfattning	2
2. Kontaktpersoner för arbetet med jämställdhetsintegrering	2
3. Godkännande	2
4. Bakgrund och nulägesbeskrivning	3
4.1 Process för framtagande av handlingsplan	3
4.2 Myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering hittills	4
4.3 Myndighetens befintliga jämställdhetsuppdrag	5
4.4 Utvecklingsbehov	6
5. Jämställdhetsperspektiv på myndighetens uppdrag och mål.....	8
5.1 Myndighetens kärnuppdrag	8
5.2 Jämställdhetsperspektiv på kärnuppdraget	9
6. Genomförande.....	11
6.1 Organisering och styrning.....	11
6.2 Kompetensförsörjning	11
6.3 Samverkan	11
6.4 Uppföljning, utvärdering och lärande.....	12
6.6 Utvecklingsarbetets förutsättningar	13
7. Mål- och aktivitetslista	14

1. Sammanfattning

2015 blev VINNOVA en av de 42 myndigheter som ingår i JiM-uppdraget. VINNOVA har under 2015 tagit fram en plan för hur myndigheten avser utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Planen beskriver hur jämställdhet kan integreras och bli en del av myndighetens ordinarie verksamhet. Detta ska ske genom att fokusera på nio olika områden; Styrning och ledning, Planeringsprocesser, dokument och policy, Innovationsbegreppet, Fördelning av medel och beviljandegrad, Stöd till inkubatorer, testbäddar och idéslussar, Bedömningsprocessen, Kommunikation, Upphandling samt Intern statistik för uppföljning och utvärdering.

VINNOVAs arbete med jämställdhetsintegrering avser att bidra till att nå det övergripande målet för svensk jämställdhetspolitik dvs. att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. VINNOVA gör bedömningen att det utifrån vår kärnverksamhet går att påverka uppfyllandet av främst delmålen; en jämn fördelning av makt och inflytande i samhället samt ekonomisk jämställdhet. Genom våra satsningar inom t.ex. Mångfaldslabbet kan vi dock även ha påverkan på resterande delmål.

Planen fokuserar på vilka mål vi vill uppnå, hur vi planerar och utvecklar relevanta angreppssätt för att uppnå resultat, hur vi inför och tillämpar dessa angreppssätt på ett systematiskt sätt i verksamheten samt hur vi tänkt att utvärdera och förbättra tillämpade angreppssätt. I grunden handlar detta om en läroprocess och förändringsresa.

2. Kontaktpersoner för arbetet med jämställdhetsintegrering

Sophia Ivarsson, programledare för Mångfaldslabbet

08-473000

Sophia.Ivarsson@vinnova.se

Peter Lindelöf, enhetschef Innovationsledning

08-473000

Peter.Lindelof@vinnova.se

3. Godkännande



Charlotte Brogren

Generaldirektör

4. Bakgrund och nulägesbeskrivning

I detta kapitel ges en bakgrund till handlingsplanen och en beskrivning av myndighetens nuläge ur ett jämställdhetsperspektiv.

4.1 Process för framtagande av handlingsplan

VINNOVAs generaldirektör tillsatte en arbetsgrupp på fyra personer med uppgift att driva arbetet med att ta fram handlingsplanen för jämställdhetsintegrering på myndigheten. Gruppen bestod av två män och två kvinnor och representerade tre av myndighetens åtta avdelningar. Arbetet med att ta fram handlingsplanen beräknas totalt ha motsvarat en heltidstjänst under perioden 9 mars – 2 november 2015.

Processen med att ta fram handlingsplanen började med en genomgång av VINNOVAs kärnverksamhet vilken finns beskriven i en huvudprocesskarta på myndighetens intranät. Utifrån denna diskuterades och analyserades vilka områden som borde beröras av jämställdhetsintegrering. Majoriteten av ingående delprocesser i vår kärnprocess bedömdes vara aktuella i arbetet med jämställdhetsintegrering. En rangordning genomfördes för att fastställa prioriteringsordningen utifrån principen att styrning och ledning är avgörande för om implementeringen av planen ska lyckas. Därefter utgick vi från kärnverksamhetens genomflöde och utifrån detta fastställdes prioritetsordningen (se vidare avsnitt 4.4).

Informationsinsatser har genomförts mot alla myndighetens chefer vid chefsmöten där alla myndighetens chefer träffas. Där har tydliggjorts att ansvaret för dessa frågor ligger på respektive strategiska områdes styrgrupp¹ och att arbetsgruppen kan vara rådgivande i detta arbete. Vid dessa tillfällen har ett utkast av planen presenterats och diskuterats för att uppnå förankring och ökad förståelse för, samt kunskap om jämställdhetsintegrering.

Den 18 september genomfördes också en workshop med alla chefer där respektive styrgrupp fick förbereda och presentera en 4R-kartläggning² av sina ansvarsområden. Vid detta tillfälle diskuterades också redan genomförda och planerade aktiviteter inom respektive strategiskt område. Dessutom presenterade representanter från Vetenskapsrådet deras arbete inom området samt svarade på frågor vilket gav mycket till processen.

I processen med att ta fram handlingsplanen har även kontakter knutits med andra myndigheter som tillhört de 18 pilotmyndigheterna och har liknande uppdrag som VINNOVA, bla Vetenskapsrådet och Tillväxtverket. Dessutom har personer från VINOVA deltagit i utbildningar och nätverksträffar anordnade av JiM (Jämställdhetsintegrering i myndigheter).

Arbetsgruppen har arbetat fram texten som sedan har godkänts av GD. För att säkerställa att handlingsplanen leder till verkliga insatser har ansvaret lagts, som beskrivits ovan, på ansvariga chefer som arbetar i kärnprocessen.

Genom att peka ut respektive styrgrupp och därmed ordförande för respektive strategiskt område inom VINNOVAs kärnverksamhet som ansvarig för en eller flera av de nio prioriterade områdena (se 4.4)

¹ VINNOVA delar internt in sin verksamhet i 12 strategiska områden. Varje område har en styrgrupp med upp till fyra chefer och minst en av dessa ingår också i myndighetens ledningsgrupp, VL.

² <http://www.jamstall.nu/verktygslada/4r-metoden/>

samt komplettera med ett specifikt ansvar från stödfunktioner för andra områden har ansvaret delegerats ut i verksamheten. Genom kontinuerlig uppföljning och diskussion som i vissa fall kommer initieras av arbetsgruppen med stöd av GD kommer processen hållas levande. I arbetet med verksamhetsplanering har GD gett uppdraget till respektive strategiskt område att tillse att aktiviteter och insatser som planeras ligger väl i linje med de mål som satts upp för verksamheten. Bland dessa återfinns mål som rör jämställdhetsintegrering.

Arbetet med planen har och kommer att fokusera på vilka mål vi vill uppnå, hur vi planerar och utvecklar relevanta angreppssätt för att uppnå dessa, hur vi inför och tillämpar angreppssätten på ett systematiskt sätt i verksamheten samt hur vi fortsätter att utvärdera och förbättra tillämpade angreppssätt. I grunden handlar detta om en läroprocess och förändringsresa där de största framstegen kommer genom de diskussioner som uppkommer på resans gång.

4.2 Myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering hittills

2001 antogs en strategi för VINNOVAs arbete med jämställdhet i enlighet med det som då stod i instruktionen om att VINNOVA ska ”verka för jämställdhet och genusforskning inom sitt område”. Bland de krav på årlig återrapportering till regeringskansliet som VINNOVA hade fanns fyra som gällde jämställdhet och ett angående genus:

- könsfördelningen inom verkets beredningsorganisation
- könsuppdelad statistik om forskningsansökningar, beviljandegrad och FoU-stödets fördelning
- vilka insatser som genomförts i förhållande till målet samt vilka framtida insatser som verket planerar utifrån en analys av hinder och möjligheter för ökad jämställdhet
- hur verksamheten bidragit till en jämställd samhällsutveckling.

Jämställdhetsarbetet var främst riktat mot den interna organisationen och en del utbildningsinsatser genomfördes bl.a. inom ramen för projektet ”Jämställdhet och genuskunskap – ett integrations- och kompetenshöjningsprojekt inom VINNOVAs organisation och verksamhetsfält”, Ewa Gunnarsson och Hanna Westberg (dnr 2002-02922). Verksledning och enhetschefer utbildades i regeringens jämställdhetspolitik.

2004 genomfördes en utlysningen med syfte att stödja utvecklingen av kunskap för ett nytt forskningsfält och att vara ett medel för VINNOVAs eget arbete med att integrera genus- och jämställdhetsperspektiv i verksamheten.

Nationella sekretariatet för genusforskning fick i uppdrag 2008, att tillsammans med projektet Hållbar jämställdhet (HÅJ), som drevs av SKL skapa förutsättningar för ett långsiktigt stöd för jämställdhetsintegrering i staten (Jämi). Det blev inledningen till ett samarbete mellan VINNOVA, sekretariatet, HÅJ och efter en tid EFSs tema Likabehandling som framför allt resulterade i portalen Jämställ.nu.

Mellan 2006-2013 pågick programmet *Tillämpad genusforskning för starka forsknings- och innovationsmiljöer* (TIGER-programmet). Syftet med utlysningen var att bidra till att förbättra Sveriges konkurrensförmåga och hållbar tillväxt genom att utveckla och förstärka genus- och jämställdhetsperspektivet inom FoI-miljöer med relevans för VINNOVAs verksamhetsområde. Detta genom ett förändringsarbete där inriktningen på arbetet bestäms av de behov av förändring som kan identifieras inom de deltagande FoI-miljöerna.

2013 fick VINNOVA ett regeringsuppdrag tillsammans med Vetenskapsrådet att genom en utlysning stödja högkvalitativ forskning som prövar och utvecklar metoder, processer, verktyg för praktiskt jämställdhetsarbete i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen. Tio projekt finansierades och avslutas under hösten 2015.

2013 initierades Genuslabbet, ett metodutvecklingsprojekt med syfte att utveckla och sprida metoder för att arbeta med ett integrerat genusperspektiv i innovationsprocesser. Sex verksamheter coachades av designforskare med genuskunskap. Resultaten från Genuslabbet kommer att levereras i form av ett spelkorts-koncept för normkritisk innovation under 2015/2016.

Från Genuslabbet vidareutvecklades utlysningen Mångfaldslabbet – normkritisk innovation under 2014. Här har genusperspektivet utvidgats till att omfatta fler perspektiv och kallas därför normkritisk innovation. Syftet med utlysningen är att stödja aktörer som använder ett normkritiskt perspektiv i såväl problemformuleringen som innovationsprocessen i syfte att generera innovativa lösningar, bl.a. kopplade till de jämställdhetspolitiska målen.

2015 blev VINNOVA en av de 42 myndigheter som ingår i JiM-uppdraget. I mars 2015 tillsattes arbetsgruppen (se 4.1 ovan) och en handlingsplan togs fram under våren 2015. Tidigare explicita arbeten med jämställdhetsintegrering har inte genomförts även om ovan beskrivning visar på hur interna och externa jämställdhetsinsatser överlappar varandra.

4.3 Myndighetens befintliga jämställdhetsuppdrag

I VINNOVAs instruktion (förordning 2009:1101) framgår att VINNOVA ska beakta forskningsetiska frågor, främja jämställdhet inom sitt verksamhetsområde och främja forskning om jämställdhet med fokus på vad som hindrar eller möjliggör innovation.

I regleringsbrevet för 2015 står att finna att VINNOVA ska redovisa vilka metoder som använts för att särskilt nå unga kvinnor och män och kvinnor och män med utländsk bakgrund samt resultatet av detta arbete. Vinnova ska också presentera all individbaserad statistik uppdelad på kön. I de fall detta inte är möjligt ska orsaken redovisas. Eventuella skillnader mellan kvinnor och män ska analyseras och kommenteras.

Dessutom finns det specifika regeringsuppdraget (2014-06381) beskrivet dvs att VINNOVA ska redovisa en plan för hur myndigheten avser utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Planen ska innehålla identifierade utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som myndigheten avser att vidta, samt genomföra under 2016-2018. Vidare ska planen beskriva på vilket sätt jämställdhet kan integreras och bli en del av myndighetens ordinarie verksamhet, exempelvis i myndighetens styrprocesser. Planen ska slutredovisas till Regeringskansliet (Näringsdepartementet med kopia till Socialdepartementet) senast den 2 november 2015. Myndigheten ska lämna en delredovisning i särskild ordning den 22 februari 2018, och då beskriva och analysera resultatet av genomfört arbete 2015-2017. Redovisning av åtgärder och resultat ska även ske årligen i myndighetens årsredovisning.

VINNOVAs arbete med jämställdhetsintegrering kan bidra till att nå det övergripande målet för svensk jämställdhetspolitik dvs. att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. VINNOVA gör bedömningen att det utifrån vår kärnverksamhet går att påverka uppfyllandet av främst delmålen; en jämn fördelning av makt och inflytande i samhället samt ekonomisk jämställdhet. Genom våra satsningar inom t.ex. Mångfaldslabbet kan vi dock även ha påverkan på resterande delmål.

4.4 Utvecklingsbehov

VINNOVA har identifierat 9 utvecklingsområden under kartläggningsprocessen;

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.

Styrning och ledning

En första analys visar att regleringsbrev, verksamhetsplan och måldokument kan behöva revideras. Analyser och förslag ska tas fram. Lärande exempel från tidigare JiM-myndigheter så som Försvarsmakten, Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten kommer att tillvaratas.

Planeringsprocesser, dokument, och policys

Idag finns det krav inom EU på jämställdhet inom konferenser och seminarier. En policy och en hanteringsordning ska tas fram för hur jämställdhet ska säkerställas i de seminarier och konferenser där VINNOVA är arrangör, medarrangör eller medverkar i.

Innovationsbegreppet

Tidigare forskning har visat att innovationsbegreppet är manligt kodat och ofta associerat med mansdominerade branscher som teknik och industri. Detta skapar troligtvis hinder för kvinnor och kvinnodominerade branscher att komma in i innovationssystem och bidrar till minskad jämställdhet inom innovationsområdet. Nya satsningarna inom VINNOVA som Innovationskraft i offentlig verksamhet, Utmaningsdriven innovation, Mångfaldslabbet – normkritisk innovation och Social innovation bidrar dock till att bredda innovationsbegreppet. Möjlighet till någon typ av utvärdering/följeforskning med syfte att undersöka hur dessa nya målgrupper förstår och arbetar med innovationsbegreppet ses just nu över.

Dessutom ska de insatser som VINNOVA har finansierat som berör genus och jämställdhetsfrågor utvärderas för att undersöka vilka kunskaper organisationen kan dra nytta av. Exempel på dessa är TIGER, Behovsmotiverad forskning för ökad jämställdhet, Mångfaldslabbet.

VINNOVA har en unik position i skärningspunkten mellan genus-, mångfalds- och innovationskompetens. Genusperspektiv integrerat i innovationsprocessen stärker

innovationsförmågan liksom innovativa lösningar kopplade till de jämställdhetspolitiska målen kan bidra till ökad jämställdhet.

För att stärka uppdraget om jämställdhetsintegrering i offentligt finansierad verksamhet planeras ett projekt tillsammans med SKL i syftet att undersöka hur innovationsprocesser kan stärka jämställdhetsintegreringsuppdraget. Forskningsprojektet Origo, finansierat av VINNOVA, utgör en modell för denna satsning.³

Fördelning av medel och beviljandegrad

VINNOVAs målsättning långsiktigt är att medel ska fördelas jämställt (40-60). Fördelningen av sökande kvinnor och män samt beviljandegrad fördelat på kvinnor och män ska långsiktigt finnas inom 40-60 spannet för verksamheten som helhet. Alla chefer/styrgrupper för strategiska områden genomför aktiviteter inom sina ansvarsområden och utifrån sina respektive 4R-kartläggningar⁴ i syfte att uppnå det övergripande målet genom att tillse att fördelningen inom respektive program utvecklas i rätt riktning.

Stöd till inkubatorer, testbäddar, idéslussar

Vid stöd till inkubatorer, testbäddar, idéslussar ska krav ställas i utlysningstexter så att dessa utformas på ett sådant sätt att genus- och jämställdhetsaspekter integreras.

Bedömningsprocessen

Bedömningsprocesserna kommer att belysas och analyseras mot bakgrund av de observationer som genomförts av Vetenskapsrådets bedömningsprocesser utifrån ett genusperspektiv. Även resultaten från forskningsprojektet RIKA 2.0, som finansierats av VINNOVA, är relevanta. I dessa har 7 diskriminerande strukturer kring bedömningsprocesser identifierats.⁵

VINNOVA använder vanligtvis externa experter inom akademi, offentlig sektor, privat näringsliv och ideell sektor för bedömningar av ansökningar. Utbildningar kommer att genomföras för dessa som i sin tur ska tillse att planering, upplägg, urval, process sker på ett sådant sätt att jämställdhetsaspekter beaktas genom hela bedömningsprocessen. Utbildningarna planeras i samverkan med Forte.

Kommunikation

Utllysningstexter eller annan kommunikation av VINNOVAs insatser ska skrivas på ett sådant sätt att de tilltalar och inte utesluter sökande oavsett individens kön, könskategorisering, könsidentitet eller könsöverskridande uttryck. En extern referensgrupp ska få utlysningstexter på remiss för att säkerställa att jämställdhetsaspekter beaktas.

Med utgångspunkt i den 4R-kartläggning som kommunikationsavdelningen har genomfört görs ett policyutvecklande arbete om hur VINNOVAs kommunikationsverksamhet kan bidra till att främja jämställdhet. Inspiration hämtas även från Tillväxverkets arbete med jämställdhetsintegrerade kommunikationsinsatser liksom MUCFs.

³ Mia Heikkilä. Forskningsobservation i uppdraget Behovsmotiverad forskning för ökad jämställdhet. VINNOVA, 2015.

⁴ <http://www.jamstall.nu/verktygslada/4r-metoden/>

⁵ http://pure.ltu.se/portal/files/42423602/F_retagande_i_Norrbotten_och_tillg_ng_till_offentlig_finansiering_r_genus_en_faktor.pdf

VINNOVA ska kunna verka för att forskningen tar in kön och genus i forskningens innehåll inom ramen för verksamhetens strategiska områden. Detta sker genom relevanta skrivningar i de olika utlysningar som VINNOVA gör. VINNOVA har ett nationella uppdrag kring information och samordning av det svenska deltagandet i Horisont 2020, det europeiska forsknings- och innovationsprogrammet. I samråd med respektive ledamot på Regeringskansliet ska VINNOVAs experter i Horisont 2020:s programkommittéer även verka för att genusperspektivet integreras där. VINNOVA kommer att undersöka möjligheten att inrätta en utpekad "gender contact point" för genus- och jämställdhetsperspektiv i Horisont 2020.

Tid kommer att avsättas för intern och extern kommunikation om jämställdhetsintegreringsarbetet. En del av kommunikationsinsatserna kommer att ske gemensamt med andra JiM-myndigheter.

Upphandling

Utifrån upphandlingsavdelningens 4R-kartläggning planeras ett policyarbete för hur jämställdhetsaspekter kan lyftas in i gällande upphandlingspolicy. Lärdomar från MUCFs arbete med upphandlingspolicy tillvaratas.

Intern statistik för uppföljning och utvärdering

Avdelningen för verksamhetsutveckling och analys tar fram gemensamma indikatorer som gör intern jämförelse av könsuppdelad statistik mer lättillgänglig än idag.

En analys genomförs också i syfte att undersöka vilka delar i JiM-uppdraget som ska återrapporteras i Årsredovisningen.

5. Jämställdhetsperspektiv på myndighetens uppdrag och mål

När en verksamhet jämställdhetsintegreras innebär det framförallt att ett jämställdhetsperspektiv anläggs på verksamhetens kärnuppdrag. Därför presenteras först myndighetens kärnuppdrag och därefter anläggs ett jämställdhetsperspektiv på uppdraget.

5.1 Myndighetens kärnuppdrag

VINNOVAs uppgift enligt instruktionen är att främja hållbar tillväxt genom finansiering av behovsmotiverad forskning och utveckling av effektiva innovationssystem. VINNOVA har ett särskilt ansvar inom teknikområdet samt områdena transport, kommunikation och arbetsliv.

Innovationssystem definieras som nätverk av offentliga och privata aktörer där ny teknik och kunskap produceras, sprids och används. VINNOVA ska verka för nyttiggörande av forskning för att uppnå hållbar tillväxt och stärka Sveriges konkurrenskraft.

Inom ramen för kärnuppdraget ska VINNOVA:

1. bidra till att stärka och utveckla universitet och högskolor, industriforskningsinstitut, företag och andra samhällsaktörer samt utveckla samarbetet mellan dessa inom de svenska innovationssystemen,
2. bidra till att utveckla industriforskningsinstitutens roll inom de svenska innovationssystemen,
3. bidra till att stärka och utveckla viktiga sektorer inom de svenska innovationssystemen,

4. medverka i genomförandet av det regionala tillväxtarbetet i enlighet med 15 § förordningen (2007:713) om regionalt tillväxtarbete och bidra till en effektiv användning av EG:s strukturfonder,
5. sprida information om forskning, utveckling och innovation till utförare, användare och allmänhet, och
6. beakta forskningsetiska frågor, främja jämställdhet inom sitt verksamhetsområde och verka för att genusperspektiv får genomslag i forskning och utveckling.

VINNOVA har också ett uppdrag kring internationalisering av forskning och innovation. I detta ingår bland rollen som samordnande myndighet för information, rådgivning och utvärdering av det europeiska ramprogrammet Horisont 2020.

5.2 Jämställdhetsperspektiv på kärnuppdraget

Som framgår av 5.1 ovan är VINNOVAs uppgift ”att främja hållbar tillväxt genom finansiering av behovsmotiverad forskning och utveckling av effektiva innovationssystem.”

Vad som är innovation och vad som kännetecknar ett innovationssystem finns det mycket skrivet om. Dessutom finns det forskning kring det svenska innovationssystemet som har visat att de rådande strukturerna inom innovationssystemet är mansdominerade och att 80 % av innovationsmedlen idag går till mansdominerade branscher.⁶

Ända sedan innovation blev föremål för politiska insatser i Sverige har konsekvenserna av denna politik diskuterats utifrån ett genusperspektiv och de genusanalyser som genomförts visar att innovationssystemet är kraftigt mansdominerat. För att öka andelen kvinnor behöver insatser riktas både inom och utanför systemet.

Bland de branscher som pekas ut som viktiga områden med lång utvecklingshistoria, hög kompetens och konkurrenskraft i Regeringens innovationsstrategi återfinns basindustrier så som skog, papper, pappersmassa, fordon, gruva, stål, telekommunikationer och läkemedel. Till dessa har nyare områden tillkommit som informationsteknik, mikroelektronik, biovetenskap, utrustning och hjälpmedel inom åldringsvården, trafiksäkerhet, miljö och energi. Inom dessa identifierade områden är andelen kvinnor låg (och har inom vissa områden t.o.m. minskat på senare år) såväl på gymnasienivå som på högre utbildningsnivå och bland professorer⁷. Detta påverkar VINNOVAs möjlighet att åstadkomma en jämn könsfördelning av de medel som myndigheten fördelar till sökande. Genom VINNOVAs satsningar på tillämpad genusforskning i starka forsknings- och innovationsmiljöer (TIGER) har dock insatser genomförts för att öka andelen kvinnor i dessa miljöer.

Att jämna ut könsfördelningen inom teknikdominerade områden/branscher räcker dock inte för att jämställdhetsintegrera innovationsområdet. Fördelningen av innovationsstöd mellan sektorer och branscher med olika könssammansättning måste också ses över för att maskulina tekniska normer i innovationssystemet ska förändras. Kvinnors innovationer tenderar att bli förbisedda då innovationssystemet inte omfattar kvinnodominerade branscher i samma utsträckning. Forskare inom det genusvetenskapliga fältet framhåller att definitionen av ett innovationssystem domineras av en syn på tillväxt som är manligt könsmärkt och tydligt präglad av produktivitets- och teknikutveckling. Den

⁶ <http://epubl.ltu.se/1402-1536/2008/19/LTU-TR-0819-SE.pdf>

⁷ Lindberg, M. (2011). Genusgränser i Sveriges innovationspolitik – en fråga om prioritering. I Freidenvall, L. & Rönnbäck, J. (Red.). *Bortom Rösträtten*. Södertörn: Södertörns högskola.

reproduktiva sfären blir osynliggjord och viktiga områden som är en förutsättning för tillväxt förbises därmed⁸. Även innovationer kopplade till entreprenörskap och företagande, som också är manligt könsmärkta skapar hinder för att synliggöra och stödja kvinnors innovationer⁹.

Mot bakgrund av detta bidrar strukturer kring innovationssystemet och omedvetna föreställningar i bedömningar om vad som är innovation till mäns fördel. För att förändra dessa strukturer måste man i många fall utmana det rådande innovationsbegreppet. I det ingår också att ifrågasätta våra egna föreställningar om vem eller vilka som kan generera innovation. VINNOVA har under de senaste åren genomfört utlysningar riktade till delvis nya målgrupper inom bland annat den offentliga sektorn och civilsamhället. Här har flera intressanta projekt som utgår från samhällsnytta och en alternativ syn på innovation beviljats medel. Myndigheten har också arbetat med social innovation, inom vilket andra tillväxtparametrar än den traditionellt ekonomiska är relevanta.

Som framgår av avsnitt 4.2 har VINNOVA sedan 2002 arbetat för att genusvetenskapens bidrag ska integreras i VINNOVAs kärnverksamhet och jämställdhetsfrågor genomsyra den dagliga verksamheten. För att underlätta detta arbete och jämställdhetsintegrera på ett effektivt sätt krävs att hela styrkedjan ses över. T.ex. kan det vara aktuellt att revidera och jämställdhetsintegrera instruktioner och regleringsbrev för att underlätta detta arbete och ge VINNOVA bättre förutsättningar att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Prioriterade områden och effekter på lång sikt

Enligt VINNOVAs forskningsstrategi är en av de centrala utgångspunkterna för arbete med jämställdhet att jämställdhet bidrar till hållbar tillväxt genom en bättre fördelning, mångsidigare belysning och därmed höjd kvalitet i utvecklingsarbete. Tillväxt utan att jämställdhet beaktas är ingen hållbar tillväxt. Genom insatser som VINNOVA finansierar skall VINNOVA verka för ett jämställt samhälle.

De prioriterade fokusområden för jämställdhetsintegrering är de 9 områden som angivits i avsnitt 4.4. De effekter som förväntas uppnås genom att arbeta med dessa är;

- en jämställd definition av innovationsbegreppet
- en jämn fördelning av medel till kvinnor och män som söker finansiering,
- 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

Verksamhetens koppling till de jämställdhetspolitiska målen

Utifrån myndighetens kärnverksamhet berörs främst de två första jämställdhetspolitiska målen; en jämn fördelning av makt och inflytande samt ekonomisk jämställdhet mellan män och kvinnor.

Genom de insatser som VINNOVA genomför inom ramen för programmet Genus och Mångfald för innovation berörs dock även övriga jämställdhetspolitiska mål.

⁸ <http://www.vinnova.se/upload/EPiStorePDF/vi-07-12.pdf>

⁹ http://pure.ltu.se/portal/files/102369292/Info_0587_web.pdf

6. Genomförande

6.1 Organisering och styrning

Arbetet med jämställdhetsintegreringen är delegerat från GD och verksamheten till respektive styrgrupp och därmed ordförande för respektive strategiskt område inom VINNOVAs kärnverksamhet. Respektive område är ansvarig för en eller flera av de nio prioriterade områdena (4.4) samt även ett specifikt ansvar från stödfunktioner för andra områden som har delegerats ut i verksamheten.

Initialt har en arbetsgrupp på fyra personer med uppgift att driva arbetet med att ta fram handlingsplanen för jämställdhetsintegrering på myndigheten skapats. Gruppen består av två män och två kvinnor och representerar tre av myndighetens åtta avdelningar. Arbetet med att ta fram handlingsplanen beräknas totalt ha motsvarat en heltidstjänst under perioden 9 mars – 2 november 2015. En samordningsgrupp/funktion för fortsatt stöd, utveckling och uppföljning av jämställdhetsintegrering kommer att finnas kvar efter den 2 november motsvarande ca en kvarts heltidstjänst. Samordningsgruppen kommer ha tydligkoppling till chefsgruppen på myndigheten och ansvara för att samordningen av jämställdhetsarbetet också sker i chefsgruppen.

Med chefsgruppen som tydligt genomförandeansvariga i respektive strategi område kommer stöd, utbildning, verksamhetsplanering, uppföljning och analys att huvudsakligen genomföras inom de strategiska områdena där alla medarbetare finns med. Därmed kommer alla medarbetare vara involverade i jämställdhetsarbetets alla delar, från planering, genomförande och uppföljning. Som ett av nio prioriterade områden (4.4) kommer ett policyutvecklande arbete om hur VINNOVAs kommunikationsverksamhet kan bidra till att främja jämställdhet att tas fram. Arbetet och resultatet sak integreras i VINNOVAs ordinarie kommunikationsverksamhet både internt och externt.

6.2 Kompetensförsörjning

Den jämställdhetsgrupp som tillsatts av GD för att ta fram handlingsplanen kommer fortsättningsvis att fungera som ett stöd för övriga medarbetare i sina respektive verksamheter och tillsammans med avdelningen för verksamhetsutveckling och analys samt HR-enheten att ansvara för att förse medarbetare med den kompetensutveckling inom området som krävs för att genomföra planen. Denna omfattar grundläggande genusvetenskap, jämställdhetsintegrering som förändringsstrategi, kunskap om organisationsförändring och implementering. Erfarenheter från tidigare och pågående arbeten på andra JiM-myndigheter ingår också i kompetensförsörjningsprogrammet. Som en del i samordnings- och informationsuppdraget kring Horisont 2020 kommer de medarbetare som arbetar med det europeiska programmet få en särskild utbildning i genusfrågor.

Kompetensutvecklingen kommer ske ”on demand” samt integreras i introduktionsutbildningen för nyanställda.

Då myndigheten idag också driver satsningar inom t.ex. Mångfaldslabbet säkerställer det att vi tillser att vi har egen expertkompetens inom området.

6.3 Samverkan

VINNOVA, Formas, Vetenskapsrådet och Forte ingår i en jämställdhetsstrategigrupp som forskningsfinansiärerna har. Denna grupp har sedan 2001 haft kontinuerliga möten kring jämställdhetsfrågor. Framförallt har det handlat om bedömningsprocesser och tilldelning av medel.

Vetenskapsrådet, som en av de första 18 pilotmyndigheterna i JiM-uppdraget, har tagit fram och genomfört utbildningsinsatser och forskningsobservationer som övriga myndigheter har tagit del av och planerar att genomföra på liknande sätt i sina respektive myndigheter.

Sedan våren 2014 har nätverket utvidgats inom JiM-myndighetskretsen av myndigheter med ansvar inom högskolan med t.ex. UHR, UKÄ, SIDA, CSN och DO. Nätverket har kommit att fokusera JiM-uppdraget sedan majoriteten av myndigheterna i nätverket blivit JiM-myndigheter.

En samverkanspart för VINNOVA är också Jämställ.nu och de portalägare som ingår i denna samverkanplattform; Nationella sekretariatet för genusforskning, ESF, länsstyrelserna och SKL.

Utbildningsinsatserna ska riktas mot bedömare och beredningsgrupper som är en viktig del i verksamheternas kärnprocesser och påverkar fördelning av medel. Målet är att utbildningen ska ge den kunskap som behövs för att de som ansvarar för och deltar i bedömnings- och beredningsärenden kan vidta åtgärder för att säkerställa bedömningar på lika villkor för kvinnor och män.

Även annan samverkan kan komma att ske men detta får arbetet utifrån handlingsplanen visa. VINNOVA är öppen för samverkan om det kan hjälpa oss att nå uppsatta mål. En kontinuerlig dialog kommer också hållas med Näringsdepartementet om arbetet med att genomföra planen.

6.4 Uppföljning, utvärdering och lärande

Arbetsgruppen för jämställdhetsintegrering kommer två gånger per år (mars och september) initiera en uppföljning av arbetet med planen. Uppföljningen kommer att innehålla hur systematiska och utvecklande de valda angreppssätten varit, i vilken omfattning angreppssätten verkligen tillämpas, vilka resultat som uppnåtts samt vilka åtgärder och justeringar av planen som är nödvändiga.

Vid minst ett tillfälle per år kommer respektive strategiskt område redovisa för resterande chefer sin aktuella status och dess individuella handlingsplan för att uppnå uppsatta mål.

Idag finns stora möjligheter att plocka ut och visualisera statistik ur VINNOVAs system. Under arbetets gång är ambitionen att formalisera och standardisera några ytterligare specifika statistiska indikatorer som sedan kan tillgängliggöras för hela verksamheten. På detta sätt skapas en spridd kunskap och ett tryck på olika strategiska områden då alla kan se hur de ligger till.

GD kommer också i sin kontinuerliga dialog med respektive strategiska område efterfråga information och föra en diskussion om hur jämställdhetsintegreringen går. GD ansvarar också för att frågan lyfts inom Verksledningen (myndighetens ledningsgrupp) där alla strategiska områden finns representerade dvs alla som ansvarar för genomförandet av planen.

En gång per år kommer en gemensam uppföljning genomföras med alla chefer där planens olika aktiviteter i relation till uppsatta mål kommer diskuteras.

Ansvariga för årsredovisningen kommer tillsammans med arbetsgruppen för jämställdhetsintegreringen föra en diskussion om hur ett jämställdhetsperspektiv kan utveckla vår årsredovisning. Då formatet för vår årsredovisning hela tiden utvecklas är detta ett kontinuerligt arbete.

VINNOVA ser på detta arbete som en läroprocess och utvecklingsresa. Mycket av uppföljningen och utvärderingen kommer leda till reproduktivt och parerande lärande även om målsättningen med flera av angreppssätten är att uppnå ett mer utvecklingsinriktat och reflekterande lärande där kunskaper och

värderingar som låg till grund för valda angreppssätt ifrågasätts. Ambitionen är att förändringen blir stadigvarande och att utvecklingen fortsätter efter 2019.

6.6 Utvecklingsarbetets förutsättningar

Som i allt förändringsarbete finns det alltid ett visst motstånd. Allra vanligast kring jämställdhetsaktiviteter är att detta motstånd är av passiv karaktär snarare än aktivt och uttalat motstånd. Flertalet studier inom området visar att den viktigaste faktorn för att hantera motstånd är ledningens tydliga styrning och efterfrågan på resultat.¹⁰ I VINNOVAs fall ter sig denna efterfrågan på resultat stor och det verkar också som det yttre trycket på myndigheten kommer att förstärka denna efterfrågan på resultat ytterligare.

En av VINNOVAs styrkor är att det i projektportföljen finns flera projekt som rör jämställdhetsfrågor, metoder, verktyg och processer för praktiskt jämställdhetsarbete. Resultaten från dessa kan inom ramarna för denna plan komma att nyttiggöras inom myndigheten. En stor fördel är att genom de år som arbetet med liknande frågor pågått har det byggts upp en organisatorisk baskompetens och en spets med individer med forskarkompetens inom området. Generellt kan konstateras att vi gått från att behöva diskutera behovet av att göra något till att nu diskutera vilka angreppssätt som är lämpliga och som ger störst effekt.

I VINNOVAs kontaktnät finns också flera forskare och praktiker inom området vars kunskap kommer att tillvaratas i arbetet.

Det finns dock en risk att vi anser att vi redan är duktiga och inte kan göra något annorlunda. Genom att hela tiden ha ambitionen att nå ett reflekterande lärande kan vi skapa drivkraft att nå ännu längre.

¹⁰ Mia Heikkilä. Forskningsobservation i uppdraget Behovsmotiverad forskning för ökad jämställdhet. VINNOVA, 2015.

7. Mål- och aktivitetslista

EFFEKTMÅL 1		
<i>En jämställd definition av innovationsbegreppet</i>		
RESURSER	AKTIVITET	RESULTATMÅL
<p>Tid: Påbörjas våren 2016 och ska vara genomförd våren 2017</p> <p>Ansvar för genomförande: Förvaltningsdirektör</p>	<p><i>Genomgång och analys av verksamhetsplan och måldokument.</i></p>	<p><i>Ett förbättrat styr och ledningssystem</i></p> <p><i>Ökade kunskaper i personalgruppen och specifikt bland chefer</i></p>
EFFEKTMÅL 2		
<i>En jämn fördelning av medel till kvinnor och män som söker finansiering</i>		
RESURSER	AKTIVITET	RESULTATMÅL
<p>Tid: Påbörjas hösten 2015 och kommer genomföras varje år under planens genomförande</p> <p>Ansvar för genomförande: Projektchefen som är ansvarig för arbetet med årsredovisningen i samarbete med arbetsgruppen för jämställdhetsintegrering</p>	<p><i>Genomgång av vad och på vilket sätt JiM-uppdraget ska redovisas i årsredovisningen</i></p>	<p><i>En klar, tydlig och informativ redovisning i årsredovisningen</i></p>
<p>Tid: Påbörjas våren 2016 och skall vara implementerat hösten 2017</p> <p>Ansvar för genomförande: Avdelningen för verksamhetsutveckling och analys ansvarar för framtagande av arbetssätt samt respektive styrgrupp för varje strategisk område för implementering.</p>	<p><i>Extern granskning av utlysningstexter innan de publiceras. Ingår som del av utvecklingsprojekt om bedömning och beslut.</i></p>	<p>Förbättrat arbetssätt</p>

<p>Tid: Påbörjas hösten 2015 och pågår till hösten 2018</p> <p>Ansvar för genomförande: Respektive styrgrupp för alla strategiska områden</p>	<p><i>Kontinuerligt följa upp vilka mål man vill uppnå, hur man planerar och utvecklar relevanta angreppssätt, hur man inför och tillämpar dessa angreppssätt på ett systematiskt sätt i verksamheten samt hur man tänkt att utvärdera och förbättra tillämpade angreppssätt</i></p>	<p>Ett levande och utvecklande arbete inom respektive strategisk område</p> <p>En bank med goda exempel på lämpliga angreppssätt</p>
<p>EFFEKT MÅL 3</p> <p><i>En jämställd beviljandegrad</i></p>		
<p>RESURSER</p>	<p>AKTIVITET</p>	<p>RESULTATMÅL</p>
<p>Tid: Pågående</p> <p>Ansvar för genomförande: Avdelningen för Verksamhetsutveckling och analys</p>	<p><i>Utvecklingsprojekt inom bedömning och beslut där bl.a. erfarenheter från VR och RIKA 2.0 kommer att tas in</i></p>	<p>En effektiv bedömningsprocess</p> <p>Ett transparent och tillförlitligt arbetssätt</p>
<p>Tid: Påbörjas hösten 2016 och ska vara genomfört våren 2017</p> <p>Ansvar för genomförande: Avdelningen för Verksamhetsutveckling och analys</p>	<p><i>Ta fram gemensamma indikatorer för alla strategiska områdens arbete med jämställdhetsintegrering för att kunna se nuvarande status och trender.</i></p>	<p>En gemensam bild av nuläge</p> <p>Uppdaterade uppföljningsverktyg</p>
<p>Tid: Påbörjas hösten 2016 och ska vara genomförd våren 2017</p> <p>Ansvar för genomförande: Avdelningen för Verksamhetsutveckling och analys</p>	<p><i>Genomgång av krav och bedömningskriterier i utlysningstexter så att genus- och jämställdhetsaspekter integreras.</i></p>	<p>Förbättrade utlysningstexter</p>
<p>Tid: Påbörjas våren 2016 och ska vara genomförda hösten 2016</p> <p>Ansvar för genomförande: Avdelningen för Verksamhetsutveckling och analys samt Arbetsgruppen för jämställdhetsintegrering</p>	<p><i>Utbildningsinsatser för de som arbetar i bedömningsprocessen.</i></p>	<p>Bättre förutsättning för bedömningsarbetet</p> <p>Höjd kunskapsnivå hos ansvariga handläggare</p>

<i>Tid: Påbörjas hösten 2016 och ska vara genomförd hösten 2017</i>	<i>Genomlysning och revidering av introduktionsutbildning för att säkerställa att jämställdhetsintegrering finns med.</i>	Högre kunskapsnivå för alla nyanställda
<i>Ansvar för genomförande: HR-enheten</i>		
EFFEKT MÅL 4		
<i>En jämställd upphandlingsfördelning</i>		
RESURSER	AKTIVITET	RESULTATMÅL
<i>Tid: Påbörjas hösten 2016 och skall genomförd våren 2017</i>	<i>Genomlysning och revidering av VINNOVAS upphandlingspolicy</i>	<i>Förbättrad upphandlingspolicy.</i>
<i>Ansvar för genomförande: Administrativa chefen</i>		<i>Ökad kunskap bland de som genomför upphandlingar</i>
EFFEKT MÅL 5		
<i>En kommunikationsverksamhet som i lika grad vänder sig till och når kvinnor och män</i>		
RESURSER	AKTIVITET	RESULTATMÅL
<i>Tid: Påbörjas våren 2016 och ska vara genomförd hösten 2017</i>	<i>Se över och jämställdhetsintegrera VINNOVAS kommunikationspolicy</i>	<i>Förbättrade arbetsmetoder för kommunikation</i>
<i>Ansvar för genomförande: Kommunikationsavdelningen</i>		
EFFEKT MÅL 6		
<i>Ett likvärdigt bemötande vid informationsmöten och rådgivning</i>		
RESURSER	AKTIVITET	RESULTATMÅL
<i>Tid: Påbörjas våren 2016 och ska vara genomförd hösten 2017</i>	<i>Ta fram en policy och arbetssätt för hur jämställdhet ska säkerställas i de seminarier och konferenser där VINNOVA är arrangör, medarrangör eller medverkar i.</i>	<i>En ny policy och ett förändrat arbetssätt</i>
<i>Ansvar för genomförande: Kommunikationsavdelningen</i>		

<i>Tid: Påbörjas hösten 2016 och ska vara genomförd hösten 2016</i>	<i>Utbildningsinsats om genusfrågor för de som arbetar med Horisont 2020</i>	Höjd kunskapsnivå för medarbetare som arbetar med H2020
<i>Ansvar för genomförande: Internationella avdelningen</i>		