

# Jämställd innovation & näringsliv?

Jämställdhetsanalys av den nordiska närings- och innovationssektorn



## Innehåll

JÄMSTÄLLD INNOVATION? .....	3
Förord .....	3
Sammanfattning .....	4
Hur praktiseras jämställdhetsintegrering? .....	8
Genusforskning om näringsliv och innovation .....	10
Genusforskning om nordiskt företagsfrämjande .....	11
Genusforskning om nordiskt innovationsfrämjande .....	13
Programmet, projekten och politiken .....	14
Samarbetsprogrammet .....	14
Fyrtornsprojekten .....	16
Goda exempel från fyrtornsprojekten .....	19
Närings- och innovationspolitiken .....	20
Analys av styrning och insatser .....	28
Förslag för jämställdhetsintegrering i närings- och innovationssektorn .....	33
Förslag på generell nivå .....	33
Förslag på programnivå .....	34
Förslag på projektnivå .....	35
Förslag på policynivå .....	36
Checklista för projekt, program och policies .....	36
Referenslista .....	38
Bilaga .....	42

## Jämställd innovation?

### En Jämställdhetsanalys av den nordiska närings- och innovationssektorn

#### Förord

På uppdrag av Ämbetsmannakommittén för näringspolitik (ÄK-N) har vi på Nationella sekretariatet för genusforskning genomfört en studie av jämställdhetsintegrering i det nordiska samarbetet inom innovations- och näringspolitik. Näringssektorn beskriver ambitionen med jämställdhetsperspektiv i sitt samarbetsprogram för innovation- och näringspolitik 2014-2017 som enligt nedan:

*För att främja innovation är det också viktigt att arbeta med öppna strukturer som inkluderar både kvinnor och män, personer med olika bakgrund samt unga och äldre. De idéer, kunskap och kompetens som människor med ett långt yrkesliv besitter blir en allt viktigare resurs. Mer jämställda grupper skapar också mer kreativitet, vilket är viktigt i innovationsprocessen. Kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att kunna få nytta sin kompetens, nå inflytande och få tillgång till resurser.*

I syfte att identifiera relevanta jämställdhetsperspektiv i Nordiska Ministerrådets närings- och innovationssektor handlade uppdraget dels om att analysera sektorns verksamhet i form av samarbetsprogrammet och några utvalda projekt, dels om att göra en kartläggning av de nordiska ländernas fokusområden. Uppdraget syftade också till att komma med förslag till målsättningar, aktiviteter och verktyg för att främja jämställdhetsintegrering i sektorn. För uppdragets genomförande kontrakterades tre erfarna forskare inom fältet och vi vill härmed tacka Malin Lindberg (docent i genus och teknik), Katarina Pettersson (docent i kulturgeografi), och Ylva Saarinen (fil.lic. i ekonomisk geografi) för en väl genomförd analys.

Ulrika Jansson  
Projektledare

## Sammanfattning

På uppdrag av de nordiska samarbetsministrarna ska alla sektorer i det nordiska samarbetet arbeta med jämställdhetsintegrering. I denna rapport presenteras därför en analys där relevanta jämställdhetsperspektiv identifieras i det nordiska samarbetet kring närings- och innovationssektorn. Analysen omfattar det nordiska samarbetsprogrammet för innovation- och näringspolitik 2014-2017 samt tre av samarbetsprogrammets fyrtorsprojekt (Nordic Built Cities, Innovativa nordiska välfärdslösningar, Innovativa nordiska digitala lösningar). Den omfattar även innovations- och näringspolitiken i de nordiska länderna (Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige) samt de självstyrande områdena (Färöarna, Grönland och Åland). De insamlade uppgifterna om samarbetsprogrammet visar att det finns en övergripande styrning av jämställdhetsintegrering i det nordiska samarbetet, dels genom uppdraget från de nordiska samarbetsministrarna, dels genom enstaka skrivningar om jämställdhet i programtexten. Enligt de insamlade uppgifterna har dock denna textmässiga styrning ännu inte följts av någon systematisk praktisk styrning i programmets genomförande. Exempelvis har det inte ställts några krav på jämställdhetsintegrering i fyrtorsprojekten. Det finns emellertid ett särskilt avsnitt i ansökningsblanketten där en beskrivning efterfrågas av hur projekten förhåller sig till de horisontella strategierna barn och unga, jämlikhet och hållbar utveckling. Flera av fyrtorsprojekten har i praktiken aktivt verkat för att uppnå en jämn representation av kvinnor och män, vilket projektledarna bedömer har lyckats relativt väl. Utöver detta har ett seminarium om jämställdhet genomförts, som bland annat resulterade i initieringen av denna jämställdhetsanalys av programmet. De insamlade uppgifterna om de nordiska ländernas innovations- och näringspolitik visar att få av de studerade länderna har någon sorts policy för jämställdhet för närings- och innovationssektorn. Den vanligaste formen av insatser är handlingsplaner och åtgärder för att öka antalet kvinnor som driver företag. Den huvudsakliga slutsatsen av analysen är att det skulle behövas en systematisk styrning av jämställdhetsintegrering på policy-, program- och projektnivå för att förändra rådande genusmönster i det nordiska samarbetets närings- och innovationssektor. Detta skulle kunna åstadkommas genom att säkerställa de förutsättningar för jämställdhetsintegrering som identifierats i tidigare forskning, som omfattar organisationens *vilja* att ifrågasätta och förändra rådande genusmönster, organisationens *förmåga* att stegvis implementera jämställdhetsintegrering, organisationens *strukturer och system* för ansvarsfördelning och uppföljning av insatser och resultat, samt organisationens

*involvering* av civilsamhället och experter/forskare i processen. För att åstadkomma detta presenteras ett antal förslag i slutet av rapporten, dels på generell nivå för hela programmet och dels på programtext-, projekt- och policynivå.

## Inledning

I denna rapport presenteras en analys där relevanta jämställdhetsperspektiv identifieras i det nordiska samarbetets närings- och innovationssektor. Analysen omfattar programtexten för det nordiska samarbetsprogrammet för innovation- och näringspolitik 2014-2017, samt tre av samarbetsprogrammets fyrtornsprojekt (Nordic Built Cities, Innovativa nordiska välfärdslösningar, Innovativa nordiska digitala lösningar). Den omfattar även innovations- och näringspolitiken i de nordiska länderna och Färöarna, Grönland och Åland. Rapporten avslutas med förslag på hur jämställdhetsintegrering kan ske i utformning, genomförande och uppföljning av nästa samarbetsprogram 2018-2021. Analysen har genomförts av ett team av erfarna forskare och konsulter på uppdrag av Nationella sekretariatet för genusforskning i Sverige. De har alla lång erfarenhet av att vetenskapligt analysera genusmönster och jämställdhetsinsatser inom näringslivs- och innovationsområdet. Teamet består av Malin Lindberg, docent i genus och teknik, Katarina Pettersson, docent i kulturgeografi, samt Ylva Saarinen, fil.lic. i ekonomisk geografi.

Inledningsvis beskrivs de metoder som använts för materialinsamling på programtext-, projekt- och policynivå. Detta följs av ett avsnitt med de mest relevanta slutsatserna från tidigare forskning om genusmönster och jämställdhetsinsatser i organisationer och samhälle generellt och i Nordiska länders innovations- och näringspolitik specifikt. Därefter presenteras de insamlade uppgifterna om programtexten, fyrtornsprojekten och policier. Detta utgör avstamp för en analys av jämställdhetsutmaningar och jämställdhetspotentialer i det nordiska samarbetet kring näringsliv och innovation. Slutligen presenteras förslag på hur jämställdhetsintegrering kan ske i utformning, genomförande och uppföljning av nästa samarbetsprogram.

## Metod

Analysen har utförts genom tre delinsatser: analys av programtexten för det nordiska samarbetsprogrammet för innovation- och näringspolitik 2014-2017, analys av tre av samarbetsprogrammets fyrtnorsprojekt, samt analys av de nordiska ländernas innovations- och näringspolitik.

Insamling av uppgifter om samarbetsprogrammet har genomförts på ett vetenskapligt sätt med hjälp av dokumentstudier och intervjuer. Dokumentstudierna omfattade det skrivna samarbetsprogrammet samt riktlinjerna för projekt inom programmet. Semistrukturerade intervjuer genomfördes med två tjänstemän på centrala positioner i programmets genomförande och varade cirka 30 minuter vardera (se detaljerad info i bilaga). Fokus i dokumentstudierna och intervjuerna var jämställdhetsrelaterade arbetssätt i framtagandet och genomförandet av programmet, kompetenser hos involverade medarbetare och konsulter, krav i upphandlingar och projektinstruktioner, arbetssätt i genomförandet av projekten, samt uppföljning i projektrapportering.

Uppgifter om fyrtnorsprojekten samlades in genom dokumentstudier och intervjuer med projektledarna för tre utvalda fyrtnorsprojekt. Dokumentstudierna omfattade samarbetsprogrammets beskrivning av fyrtnorsprojekten samt projektens hemsidor, program- och projektplaner, tidplaner, mötesanteckningar från styrgruppsmöten och konferenser, samt annat beskrivande material, exempelvis mindmaps och presentationer av projekten, deras ingående tävlingar och utvalda tävlingsbidrag. Projektledaren för respektive fyrtnorsprojekt ansvarade för urval och tillgängliggörande av relevant dokumentation. Semistrukturerade intervjuer genomfördes per telefon med tre projektledare och varade cirka 30-45 minuter vardera (se detaljerad info i bilaga). Samtliga intervjuade läste därefter igenom de utskrivna intervjuerna för att korrigera eventuella missuppfattningar. Fokus i dokumentstudier och intervjuer var jämställdhetsrelaterade arbetssätt i genomförandet av projekten och i uppföljningen genom projektrapporteringen.

Uppgifter om de nordiska ländernas innovations- och näringspolitik samlades in genom dokumentstudier och maildialog. Relevanta policydokument och policyinitiativ identifierades dels genom egna sökningar på Internet, dels genom mail till nyckelpersoner på departement eller liknande i alla länder och

självstyrande områden (se detaljerad info i bilaga). I mailen ombads de ge en bild av landets nuvarande och tidigare policyinitiativ för jämställdhet inom närings- och innovationsområdet, samt ge tips på relevanta dokument och initiativ att analysera. Alla länder utom Finland besvarade mailet, där enbart egna sökningar på Internet genomfördes.

## Tidigare forskning om jämställdhetsintegrering

I detta avsnitt presenteras tidigare forskning om genusmönster och jämställdhetsinsatser i organisationer och samhälle, med fokus på i Nordiska länders innovations- och näringspolitik. Detta utgör avstamp för identifieringen av jämställdhetsutmaningar och jämställdhetspotentialer i det nordiska samarbetet kring näringsliv och innovation i rapportens senare delar. Med 'näringsliv' avses företag och andra organisationer inom den privata sektorn. Med 'innovation' avses utveckling och nyttiggörande av nytänkande lösningar på identifierade behov (Alsos et al., 2016; Andersson et al., 2012; Lindberg, 2012, 2014).

## Vad är jämställdhetsintegrering?

Enligt tidigare forskning om genusmönster i organisationer och samhälle kan dessa urskiljas i strukturer, symboler, interaktioner och identiteter (Acker, 1999). Strukturer avser kvantitativ fördelning av kvinnor och män i olika yrken, positioner, lönenivåer m.m. Det omfattar även hur villkoren för kvinnor respektive män i en organisation eller inom ett visst samhällsområde påverkas av lagar, riktlinjer, policies m.m. Symboler avser hur kvinnor och män porträtteras i olika sammanhang (hemsidor, powerpoints, annonser, evenemang m.m.). Det omfattar även hur olika egenskaper, yrken, positioner m.m. värderas utifrån maskulina eller feminina normer. Interaktioner avser hur relationen mellan människor, t.ex. mellan anställda på en arbetsplats, påverkas av könsstereotypa föreställningar och maskulina/feminina normer. Identiteter avser hur människors personliga perspektiv på sig själva och andra påverkas av könsstereotypa föreställningar och maskulina/feminina normer. Inom företagande och innovation avspeglas dessa fyra genusmönster exempelvis i att överrepresentationen av män bland företagare och innovatörer inte enbart kan härledas till enskilda individers beslut om att driva företag och innovation, utan att det även handlar om symboliska framställningar och värderingar av män respektive kvinnor som innovatörer och företagare, strukturella mönster av könsfördelning inom olika

branscher och sektorer, samt normförstärkande interaktioner mellan människor (exempelvis mellan företagare och kunder, företagsrådgivare och klienter, finansärer och företagare etc.).

Forskningen visar att även om en viss jämställdhetsinsats lyckas förändra vissa av dessa aspekter, kan de övriga aspekterna verka i motsatt riktning på ett sätt som återställer de etablerade genusmönstren (Abrahamsson, 2014). För att förändra genusmönstren på ett långsiktigt hållbart sätt krävs därför ett helhetsgrepp, där lösningarna är lika komplexa som utmaningarna. Ett sådant helhetsgrepp kallas för ”jämställdhetsintegrering” (”gender mainstreaming” på engelska) och utgör den övergripande strategin för jämställdhetsinsatser i EU-länderna. Det innebär att jämställdhetsaspekter ska beaktas inom alla verksamhetsområden, på alla nivåer och i alla faser i en organisation, ett projekt eller ett visst politikområde (Schmidt, 2005; Squires, 2005). Därigenom ska jämställdhet inte behandlas som en sidoordnad fråga, utan som en central del i all verksamhet som bedrivs. På så sätt synliggörs hur de antaganden, processer och resultat som kännetecknar verksamheten bygger på vissa föreställningar om kön. Detta får konsekvenser för kvinnors och mäns möjligheter att påverka och dra nytta av verksamheten (Walby, 2005).

## Hur praktiseras jämställdhetsintegrering?

Jämställdhetsintegrering som strategi kan enligt tidigare forskningsstudier omfatta olika typer av åtgärder. Exempelvis kan det skiljas på ”riktade insatser” till underrepresenterat/missgynnad kön och ”strukturella insatser” för att förändra policydokument och resursfördelning (Squires, 2005; Walby, 2005). Strukturella insatser kan exempelvis innebära revidering av närings- och innovationspolitiska strategier och program så att fördelningen av makt, inflytande och ekonomiska resurser blir mer jämställd. Det kan även vara satsningar på gränsöverskridande samarbeten och nätverk mellan mansdominerade, könsbalanserade och kvinno-dominerade företags- och innovationsområden. Riktade insatser kan exempelvis riktas till män för att uppmuntra dem att utbilda sig och arbeta inom vård, skola och omsorg där de idag ofta är underrepresenterade. De kan även riktas till kvinnor för att öka deras benägenhet att starta och driva företag samt förverkliga innovationer i form av nytänkande varor, tjänster och arbetssätt (Alsos et al., 2016; Andersson et al., 2012; Lindberg, 2012, 2014).



Jämställdhetsintegrering har visat sig ha störst effekt när dessa två typer av insatser kombineras (Squires, 2005). Insatser till underrepresenterat/missgynnat kön kan nämligen vara en förutsättning för att kunna påverka genusstrukturen i organisationer och samhälle. Detta eftersom det förstnämnda skapar det utbud som det sistnämnda skapar en efterfrågan på. Samtidigt riskerar insatser riktade till underrepresenterat/missgynnat kön att förstärka könsstereotypa föreställningar. Detta eftersom kvinnor och män befästs som enhetliga, åtskilda kategorier trots den stora variation i egenskaper, kompetenser, intressen och behov som finns inom dessa grupper. De kvinnor som driver företag i mansdominerade branscher har mer gemensamt med män som driver företag i samma bransch än med kvinnor som driver företag i en annan bransch. Insatser riktade till underrepresenterat/missgynnat kön måste därför utformas på ett sätt som tydligt förändrar både individuella och strukturella aspekter av genusmönstren i organisationer och samhälle (Lindberg & Johansson, 2016).

Fyra förutsättningar för effektiv jämställdhetsintegrering har identifierats i tidigare studier (Callerstig, 2014; Mergaert, 2012):

- 1) organisationens *vilja* att ifrågasätta och förändra sina grundläggande genusrelaterade maktstrukturer,
- 2) organisationens *förmåga* att stegvis implementera jämställdhetsintegrering,
- 3) organisationens *strukturer/system* för ansvarsfördelning och uppföljning av insatser och resultat,
- 4) organisationens *involvering* av civilsamhället och experter/forskare i processen.

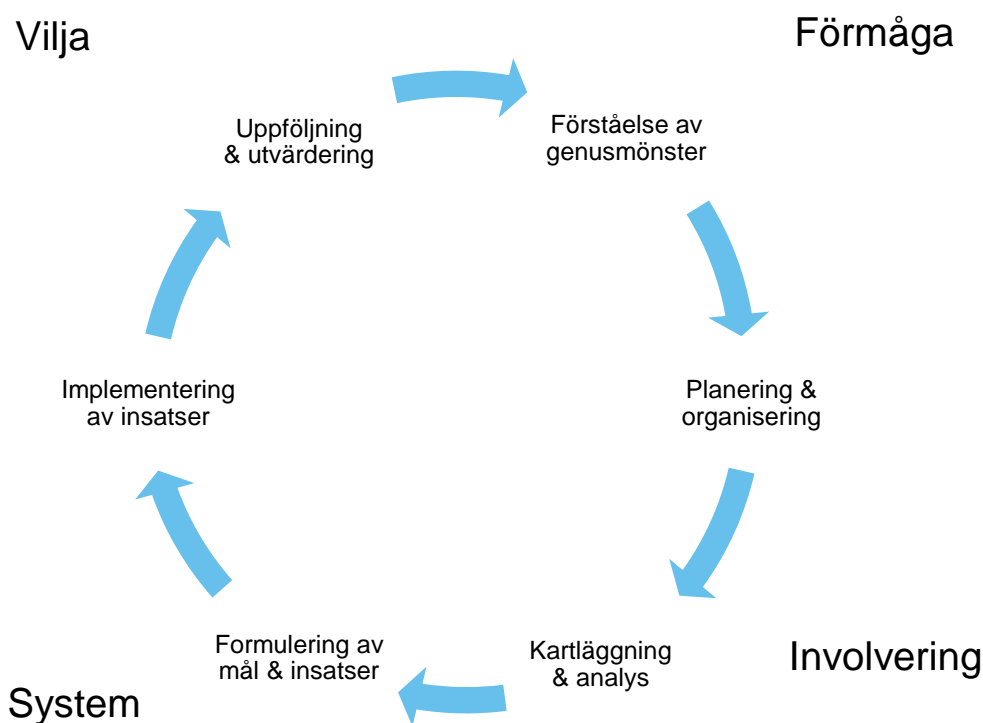
Samma studier har även identifierat fyra centrala faser i jämställdhetsintegrering:

- 1) analys och ifrågasättande av befintliga strukturer,
- 2) planering och definiering av insatser och strukturella förutsättningar,
- 3) fördelning av nödvändiga verktyg och resurser till alla berörda aktörer,
- 4) uppföljning av implementeringen.

En statlig utredning ringar istället in åtta centrala steg i jämställdhetsintegrering:

- 1) grundläggande förståelse av genusmönster och (o)jämställdhet,
- 2) undersökning av förutsättningarna för förändring,
- 3) planering och organisering,
- 4) överblick av insatser,
- 5) kartläggning och analys,
- 6) formulering av mål och insatser,

- 7) implementering av insatser,
- 8) utvärdering av resultaten (SOU 2007:15). I nedanstående figur illustreras jämställdhetsintegreringens förutsättningar och faser.



Figur 1. Jämställdhetsintegreringens förutsättningar och faser (inspirerat av Callerstig, 2014; Mergaert, 2012; SOU 2007:15).

## Genusforskning om näringsliv och innovation

De nordiska ländernas näringsliv och innovation har tidigare studerats ur ett genus- och jämställdhetsperspektiv i ett flertal vetenskapliga studier, med Sverige, Norge och Finland som de vanligaste exemplen (se t.ex. Alsos et al., 2013, 2016; Andersson et al., 2012; Danilda & Granath Thorslund, 2011; Lindberg, 2012, 2014; Lindberg et al., 2015; Lindberg & Johansson, 2016; Lindberg & Schiffbänker, 2013; Pettersson, 2007, 2012a, 2012b; Pettersson & Lindberg, 2013). Dessa studier visar att dessa områden ofta präglas av könsstereotypa mönster, identiteter och relationer. Könsstereotypa föreställningar om mäns och kvinnors egenskaper, kompetenser, intressen och behov har visat sig påverka hur företags- och innovationsutveckling initieras, organiseras, värderas och främjas.

Dessa föreställningar är ofta segregerande i bemärkelsen att kvinnor och män skiljs åt. Detta sker dels genom att kvinnor och män utvecklar företag och innovationer i olika utsträckning och i skilda branscher. Dels sker det genom att kvinnor och män förväntas ha skilda egenskaper, kompetenser, intressen och behov i relation till företagande och innovation. Föreställningarna är ofta även hierarkiska. Detta innebär att de verksamheter, egenskaper, kompetenser, intressen och behov som förknippas med män och vissa sorters maskulinitet ofta värderas högre än de som förknippas med kvinnor och vissa sorters femininitet. Detta avspeglas bland annat i den större uppmärksamhet och andel resurser som tilldelats företagande och innovation inom mansdominerade och symboliskt maskulina verksamhetsområden, jämfört med kvinnodominerade och symboliskt feminina områden (Alsos et al., 2013; Andersson et al., 2012; Lindberg, 2012; Pettersson, 2007, 2012a, 2012b).

Forskningen visar att många kvinnor har svårt att identifiera sig som företagare och innovatörer. Detta anges bero dels på att företagande och innovation främst associeras till män och vissa sorters maskulinitet. Det tros även bero på att många kvinnor har arbetat i den offentliga sektorn som präglats av anställningar snarare än företagande. Det finns även studier som visar att kvinnor bemöts annorlunda än män av företags- och innovationsrådgivare, banker och andra finansiärer. Detta har visat sig bero på könsstereotypa föreställningar om egenskaper, kompetenser, intressen och behov. Vidare är de metoder och checklistor som används i sådan rådgivning ofta anpassade till tekniska produkter, tillverkande företag och företagare/innovatörer utan ansvar för hem och familj. Det gör att de förstärker maskulina normer på företags- och innovationsområdet (Lindberg & Johansson, 2016; Lindberg & Schiffbänker, 2013).

## Genusforskning om nordiskt företagsfrämjande

För att öka andelen kvinnor bland företagarna har flera nordiska länder genomfört nationellt koordinerade insatser. En jämförande forskningsstudie av de nordiska ländernas insatser på detta område visar att alla utom Island har upprättat program eller handlingsplaner för att stötta kvinnors företagande (Pettersson, 2012b). Insatserna varierar dock vad gäller motivering, logik och aktiviteter. I ena änden av spektrumet återfinns Norge som tydligast tillämpat en logik av feministisk empowerment. De har genomfört insatser riktade till det företagsstödande systemets aktörer för att uppmana dem att förändra sina

kärnverksamheter så att de kan bemöta män och kvinnor på ett genusmedvetet sätt. De har även genomfört insatser riktade till kvinnor för att uppmuntra dem att starta och driva företag. I den andra änden av spektrumet finns Danmark, som tydligast motiverats av ekonomisk tillväxt i linje med en nyliberal logik. De har främst genomfört aktiviteter riktade till kvinnor.

Mellan dessa ytterligheter placerar sig Sverige, Finland och Island. Analysen visar att de statliga insatserna för att stötta kvinnors företagande i stor utsträckning bidrar till att upprätthålla maskulina normer på företagsområdet. Detta genom att framställa företagande kvinnor som verksamma inom fel sektorer och branscher, samt med alltför låga tillväxtambitioner. En separat forskningsrapport, baserad på samma studie, visar att det finns specifika genusstrukturer på företagsområdet i de glesbefolkade delarna av de nordiska länderna. Detta mot bakgrund av dessa delars generellt minskande och åldrande befolkning, långa avstånd till offentlig och privat service, traditionell arbetsfördelning mellan kvinnor och män i både arbetslivet och hemmet m.m. (Pettersson, 2012a).

En uppföljande forskningsstudie av de nordiska ländernas insatser för kvinnors företagande under perioden 2010-2014 visar att dessa präglas av ”två steg fram och ett steg tillbaka” (Pettersson, 2015). Norge och Sverige kan tolkas som om de har tagit var sitt steg framåt genom att förstärka de genusintegrerande ambitioner som identifierades i den föregående studien. I Norge handlar förstärkningen främst om styrning genom kvantitativa jämställdhetsmål för stödfördelningen hos myndigheter som stödjer företagande och innovation. I Sverige har förstärkningen framförallt skett genom mjukare styrmedel, såsom genusanalyser, jämställdhetsutbildning samt diskussioner om kvalitetshöjning i rådgivning och hantering av företagsstöd. I Sverige har en nationell strategi lanserats för lika villkor för kvinnor och män i det företagsfrämjande systemet. Finland, Åland och Island kan däremot sägas ”stå och stampa” med ett kvinno- och tillväxtfokuserat perspektiv. Samtidigt pågår det i dessa länder vissa diskussioner om jämställdhet i relation till statsbudgeten, regional utveckling och EU-programmen.

I Finland har jämställdhetsintegreringsprogrammet *Valtava* skapat förutsättningar för att ta ett steg framåt. Detta genom visst fokus på kvinnors företagande och en regional studie som visar att kvinnor inte missgynnas i det ordinarie systemet. Samtidigt saknas planerade insatser för kvinnors företagande inför den då kommande EU-programperioden. I Åland ska principerna för stöd, lån och

garantier till företagare ses över och konsekvensbedömas ur ett genusperspektiv, vilket skapar förutsättningar för att ta ett steg framåt. Samtidigt har fokus på kvinnors företagande minskat genom att flera tidigare projekt har avslutats. I Island har den genusintegrerade statsbudgeten skapat förutsättningar för att ta ett steg framåt. Samtidigt har kvinnors företagande inte varit föremål för specifika satsningar. I Danmark verkar utvecklingen snarast ha tagit ett steg bakåt genom att det saknas både specifika insatser för kvinnors företagande och undersökningar av om sådana behövs. Det skulle kunna sägas vara fallet även för Island, Åland och Finland, men där tycks det samtidigt finnas mer eller mindre utbredda diskussioner om jämställdhet i relation till bland annat regional utveckling, vilket kan skapa förutsättningar för att ta steg framåt.

## Genusforskning om nordiskt innovationsfrämjande

Tidigare forskning visar vidare att innovationsfrämjande insatser i de nordiska länderna främst har inriktats på mansdominerade områden såsom teknisk produktutveckling inom basindustri, tillverkningsindustri och ny teknik (t.ex. IT, bioteknik, fiberoptik). Samtidigt har kvinnodominerade områden såsom social tjänsteutveckling inom välfärdsområdet (vård, skola, omsorg), upplevelsenärings samt kulturella och kreativa näringar ofta förbisetts (Lindberg, 2012; Pettersson, 2007). Vidare har teknisk och naturvetenskaplig forskning prioriterats i innovationsfrämjande insatser, där främst män är verksamma som forskare. Detta medan samhällsvetenskaplig och humanistisk forskning har marginaliserats, där de flesta kvinnor är verksamma som forskare. Den offentliga sektorns roll i innovationsutveckling – utöver som finansiär, upphandlare och samordnare av andra aktörer – har sällan uppmärksammats. Detta trots potentialen till innovationsutveckling inom vård, skola och omsorg där de anställda till stor del utgörs av kvinnor.

Även den idéburna sektorn, som ofta driver eller deltar i de innovationssystem som organiseras kring social tjänsteutveckling och kvinnodominerade nätverk, har marginaliserats i innovationsfrämjande insatser. Detta som en konsekvens av att den dominerande Triple Helix-modellen för innovationssystem i första hand involverar näringsliv, myndigheter och akademi (Lindberg, 2014). Genusmönstren på innovationsområdet omfattar även olika framställning och värdering av kvinnor och män som innovatörer, kvinno- och mansdominerade befattningar,

samt symboliskt feminina och maskulina arbetsuppgifter, *inom* de företag, nätverk och branscher som prioriteras (Alsos et al., 2013, 2016; Andersson et al., 2012).

En jämförande forskningsstudie av Danmarks, Sveriges och Finlands innovationspolitiska insatser visar att dessa inte jämställdhetsintegrerats trots att en sådan strategi ska tillämpas inom alla politikområden enligt ländernas tidigare beslut (Pettersson, 2007). De studerade policyprogrammen och hemsidorna som beskriver innovationspolitikens inriktning visade sig visserligen innehålla vissa resonemang om genus och jämställdhet. Dessa resonemang var dock ofta placerade i särskilda avsnitt, åtskilda från de huvudsakliga resonemangen om innovationspolitikens motivering, logik och insatser. Resonemangen om genus och jämställdhet fokuserade dessutom främst på kvinnors underrepresentation i innovationssammanhang. Detta skedde ofta på ett sätt som framställde kvinnor som problemet utifrån deras obenägenhet att utbilda sig, arbeta eller driva företag och innovationsutveckling i de mansdominerade näringar som redan prioriterats i innovationspolitiken. Marginaliseringen av genus och jämställdhet till separata avsnitt och kvinnor som grupp innebär enligt analysen i studien att innovationsområdets maskulina normer förblir oförändrade. Integrerade resonemang om hur genusstrukturer påverkar innovationspolitikens huvudsakliga teman och förslag saknades i princip helt i de studerade policydokumenten. Detta under täckmantel av ett förment inkluderande språkbruk där ”alla” ska omfattas av innovationspolitikens insatser och resultat, trots att de ideala innovationsutvecklarna implicit framställs vara resursstarka män i teknikfokuserade sektorer och branscher.

## Programmet, projekten och politiken

I detta avsnitt presenteras de insamlade uppgifterna om det nordiska samarbetet för innovation- och näringspolitik, inklusive det skrivna samarbetsprogrammet, tre av samarbetsprogrammets fyrtorsprojekt, samt de nordiska ländernas innovations- och näringspolitik.

### **Samarbetsprogrammet**

På uppdrag av de nordiska samarbetsministrarna ska alla sektorer i det nordiska samarbetet arbeta med jämställdhetsintegrering. Den nordiska samarbetskommittén – som sköter den löpande koordineringen av det nordiska samarbetet och som även utgör styrelse för ministerrådets sekretariat i Köpenhamn – bestående av högre tjänstemän ur respektive lands statsförvaltning beslutade 2008

att varje sektor ska identifiera och integrera relevanta jämställdhetsperspektiv inom sitt verksamhetsområde. För att följa upp jämställdhetsintegreringen avlägger Nordiska ministerrådet årligen en redogörelse till Nordiska rådet som innehåller information om hur varje sektor i det nordiska samarbetet främjar jämställdhet och statistik över könsuppdelningen i det nordiska samarbetet. Trots denna övergripande styrning av jämställdhetsintegrering i det nordiska samarbetet visar analysen av det nordiska samarbetsprogrammet för innovation- och näringspolitik 2014-2017 att jämställdhetsperspektiv är sällsynta i både formuleringen och genomförandet av programmet. I det skrivna samarbetsprogrammet nämns ”jämställdhet” respektive ”kvinnor och män” endast två gånger och då enbart i det inledande avsnittet om de samhällsutmaningar som programmet ska bidra till att hantera:

”De goda förutsättningarna för samarbete mellan de nordiska länderna baseras på att vi har många gemensamma värderingar och styrkeområden. Det finns en tradition av öppenhet, tillgänglighet, jämställdhet och rättssäkerhet.” (Nordiska ministerrådet, 2014, sid 7)

”Mer jämställda grupper skapar också mer kreativitet, vilket är viktigt i innovationsprocessen.” (ibid, sid 6)

”Kvinnor och män bör ha samma förutsättningar att kunna nyttja sin kompetens, nå inflytande och få tillgång till resurser.” (ibid, sid 6)

”För att främja innovation är det också viktigt att arbeta med öppna strukturer som inkluderar både kvinnor och män, personer med olika bakgrund samt unga och äldre.” (ibid, sid 6)

Även i genomförandet av programmet har jämställdhetsperspektivet beaktats endast i begränsad utsträckning, enligt genomförda intervjuer och dokumentstudier. Det uppges vara svårare att urskilja relevanta jämställdhetsperspektiv på den nordiska nivån jämfört med den nationella, särskilt när så mycket tid och kraft går åt till att överhuvudtaget komma överens om områden där gemensam nordisk nytta kan skapas. De insatser som görs inom ramen för det nordiska samarbetet upplevs också vara av ett annat slag än de jämställdhetsinsatser som genomförs på nationell nivå, vilket gör att insatser som varit framgångsrika nationellt inte alltid går att skalas upp till en nordisk nivå. Nordens sekretariat har enligt intervjuerna



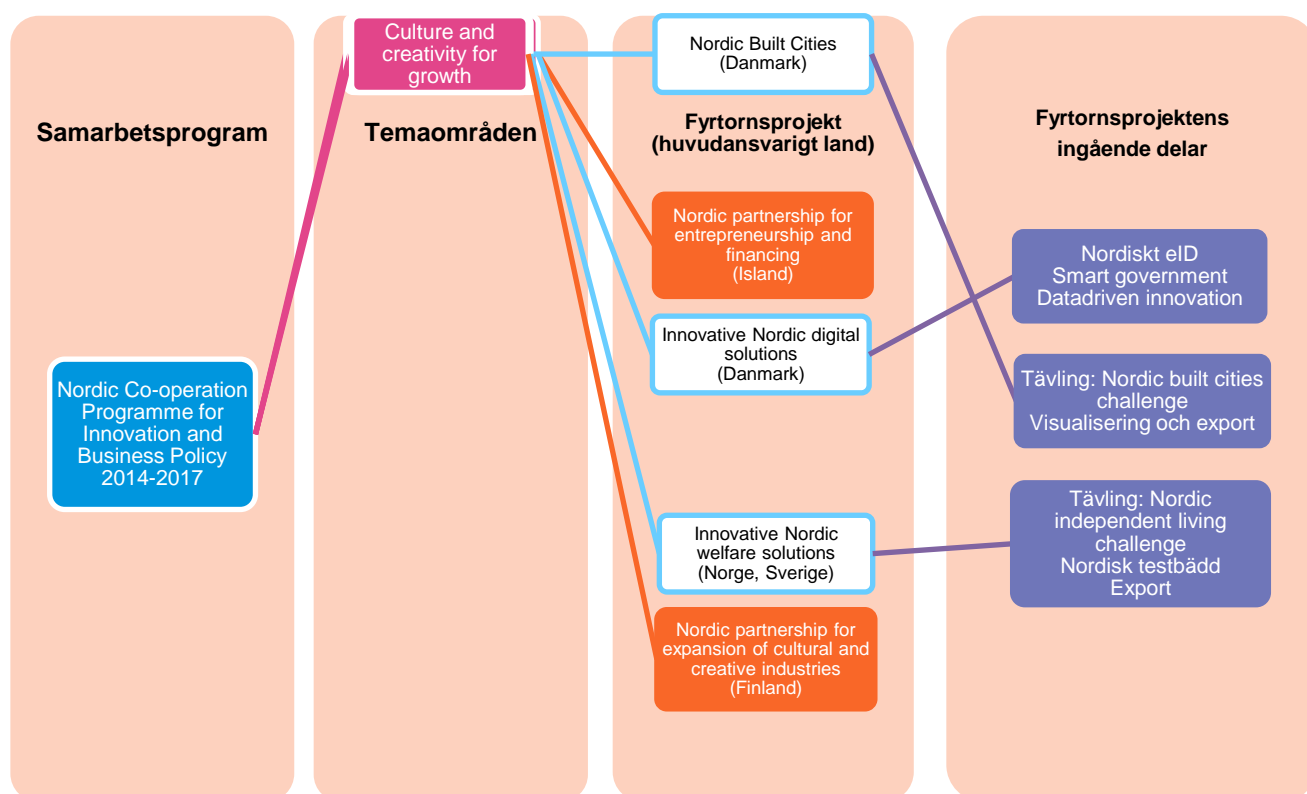
inte aktivt verkat för implementering av jämställdhetsperspektiv i genomförandet av programmet eller fört en dialog med Nordic Innovation angående detta i genomförandet av programmets fyrtorsprojekt. Det uppges heller inte aktivt ha rekryterats personer med jämställdhetskompetens till sekretariatet, även om det finns anställda med tidigare praktisk erfarenhet av jämställdhetsintegrering från sina nationella departement men som inte nyttjats strategiskt i processen. Nordiska ministerrådet uppges ha anställda med genuskompetens, men dessa har enligt intervjuerna inte varit praktiskt tillgängliga för kunskapsstöd i programmets genomförande.

Några kompetenskrav inom genus och jämställdhet har enligt det insamlade materialet inte ställts vid upphandlingar av tjänster i programmets genomförande. Nordic Innovation uppges inte ha utövat någon aktiv styrning för implementering av uppdraget om jämställdhetsintegrering i genomförandet av fyrtorsprojekten. Däremot har de löpande noterat representationen av kvinnor och män i de olika projekten. Representation är en viktig del i jämställdhetsintegrering men behöver kompletteras med de övriga delar som beskrevs i teoriavsnittet för att åstadkomma långsiktig förändring av rådande genusmönster. Fyrtorsprojekten har även eftersträvat en jämn könsfördelning bland sin egen personal. Det upplevs finnas en allt starkare efterfrågan från politiskt håll på jämställdhetsintegrering i programmet. Det har också genomförts ett seminarium om jämställdhetsintegrering med representanter från den nordiska ämbetsmannakommittén (ÄK-N) och Nordens sekretariat. Ett resultat av seminariet är initieringen av den jämställdhetsanalys som presenteras i denna rapport. Innehållet i presentationerna och diskussionerna vid detta seminarium upplevs dock i övrigt ha legat på en alltför generell och abstrakt nivå för att kunna omsättas i praktiken på andra sätt.

### **Fyrtorsprojekten**

Det nordiska samarbetsprogrammet för innovation- och näringspolitik omfattar fem fyrtorsprojekt. Dessa motsvarar programmets fyra temaområden och kravet på samtliga aktiviteter i fyrtorsprojekten är att samarbetet mellan länderna ska stärka resultaten. Av de fem fyrtorsprojekten har tre valts ut för analys i denna rapport: Nordic Built Cities, Innovativa nordiska välfärdslösningar och Innovativa nordiska digitala lösningar. Urvalet angavs i uppdragsbeskrivningen för denna analys och beskrivningen av fyrtorsprojekten fokuserar enbart på deras jämställdhetsaspekter, inte på deras generella verksamhet.





*Figur 2. Det nordiska samarbetsprogrammet 2014-2017 inklusive temaområden, fyrtornsprojekt och delområden. De fyrtornsprojekt som fokuserats i analysen har markerats med grön ram.*

I fyrtornsprojektet Innovativa nordiska digitala lösningar är syftet att ta bort hinder för en gemensam digital marknad och stödja utvecklingen av nya innovativa digitala lösningar som kan appliceras i de nordiska länderna. Det ska etablera Norden som en pionjär inom digitala lösningar och förbereda införandet av en digital inre marknad i Europa. Projektet innehåller tre delprojekt, nordiskt eID, smart government och datadriven innovation. Fyrtornsprojektet Nordic Built Cities bygger vidare på det tidigare fyrtornsprojektet Nordic Built, som drevs inom ramen för det föregående samarbetsprogrammet 2011-2013. Det inbegriper två delar, den ena är en tävling för utvecklandet av smarta, hållbara, innovativa urbana lösningar och i den andra delen utvecklas, visualiseras och exporteras sådana lösningar internationellt. Fyrtornsprojektet Innovativa nordiska välfärdslösningar ska stärka Norden inom områdena hälsa, vård och barn- och

äldreomsorg vilket förväntas leda till ökad export av nordiska välfärdslösningar. Det innehåller tre delar: en tävling med fokus på behovsdriven innovation för äldre och personer med fysiska funktionsnedsättningar, en nordisk testbädd och export av nordiska välfärdslösningar.

Jämställdhetsintegrering har enligt dokumentstudierna och intervjuerna inte varit en del i kraven på fyrtorsprojekten, varken från Norden, Nordic Innovation eller någon annan part. Jämställdhetsperspektiv finns inte med i den studerade dokumentationen om fyrtorsprojekten. Det anges inte heller tas upp på muntliga möten med styrgrupper, referensgrupper eller andra styrande och rådgivande organ. I riktlinjerna (retningslinjer) för ansökningar om projektmedel från Nordiska ministerrådet finns inga riktlinjer om jämställdhet angivna. I ansökningsblanketten finns däremot ett särskilt avsnitt där det anges att barn och unga, jämlikhet och hållbar utveckling utgör horisontella strategier i Nordiska ministerrådets arbete. Där ombeds de ansökande beskriva hur projektet förhåller sig till var och en av dessa strategier.

Fyrtorsprojekten har trots frånvaron av systematisk styrning av jämställdhetsintegrering från Nordens och Nordic Innovations håll aktivt arbetat med jämställdhet i termer av en balanserad representation av kvinnor och män. Projektledarna bedömer själva att de lyckats väl med att realisera sina ambitioner om en jämn könsfördelning.<sup>1</sup> Samtliga uppger att jämställdhet är viktigt i betydelsen av blandade grupper med en god representation av både kvinnor och män. Det framhålls som en självklar del av arbetet som projektledare med motiveringen att en sådan blandning gynnar kreativiteten i projekten. Utöver kön uppges även blandning av människor av olika ålder, boendeland och etnisk bakgrund vara värdefullt, samt inkludering av studenter, akademi, ideell sektor, samt stora, små och nystartade företag. Med undantag av några enstaka exempel – som beskrivs nedan – har fyrtorsprojekten enbart arbetat med jämställdhet som en fråga om kvantitativ representation. Projektledarna har även svårt att under intervjuerna identifiera vad jämställdhetsintegrering i projekten skulle kunna innebära utöver detta (se avsnitten om jämställdhetsintegrering för en beskrivning av de delar som ingår i detta).

---

<sup>1</sup> Eftersom det saknas tillgängliga sammanställningar över könsfördelningen i fyrtorsprojekten och deras olika delar kan projektledarnas bedömning varken bekräftas eller dementeras i denna rapport.

Ett önskemål om framtida jämställdhetsinsatser som under intervjun framfördes av en av projektledarna är etableringen av en grupp för erfarenhetsutbyte och kunskapsspridning mellan fyrtorsprojekt. Gruppen skulle kunna koordineras av Norden och processledas av Nationella sekretariatet för genusforskning. Gruppen bör enligt den intervjuade vara frivillig men utformas på ett sätt som gör deltagandet attraktivt för fyrtorsprojekten. Ett annat förslag är att integrera jämställdhetsperspektiv i projektbeskrivningar, uppföljning och rapportering från projekten. Inte heller detta bör enligt den intervjuade vara obligatoriskt utan snarare en inspiration till reflektion. Ökad kunskap om jämställdhet och varför det är viktigt i fyrtorsprojekten är ytterligare ett önskemål från en av de intervjuade, som anser att det behövs mer kunskap för att minska risken för att jämställdhetsarbetet nedprioriteras till förmån för sådant arbete som krävs från uppdragsgivaren, exempelvis att skapa en balanserad representation mellan de nordiska länderna. Kunskap om jämställdhet skulle enligt en av projektledarna kunna vara en del i introduktionen för alla nyanställda på Nordic Innovation, som en del i ett bredare arbete för ökad mångfald där fler perspektiv än enbart kön ingår.

### **Goda exempel från fyrtorsprojekten**

I intervjuerna och dokumentstudierna har några enstaka exempel identifierats från fyrtorsprojektens verksamheter, som speglar andra delar av jämställdhetsintegrering än enbart representation. Dessa kan potentiellt användas som inspiration för en mer omfattande jämställdhetsintegrering i nästa programperiod.

I fyrtorsprojektet Nordic Built Cities har en tävling, *Nordic built cities challenge*, genomförts där de sex deltagande städerna uppmanades att involvera en bredd av människor med avseende på kön, etnisk bakgrund och ålder i framtagandet av tävlingsbidragen. Detta motiverades av att blivande aktivitetsställen för ungdomar lätt blir en basketplan eller fotbollsplan, det vill säga sådana platser som pojkar ofta vill ha, medan flickors behov och intressen glöms bort. För att skapa jämställda platser har projektet fört dialog med de deltagande städerna om att de ska ta bägge köns behov och intressen i beaktande när de utformar nya områden. Enligt projektledaren har de flesta projekt som deltagit i tävlingen intervjuat invånare i städernas olika bostadsområden, där de lagt vikt vid att representera kvinnor och män av olika åldrar och etniciteter.

Även i fyrtorsprojektet *Innovativa nordiska välfärdslösningar* har en tävling, *Nordic independent living challenge*, genomförts. Där angavs ett antal fallbeskrivningar med tillhörande problem som de utvecklade innovationerna skulle lösa. Bland fallbeskrivningarna var kvinnor i majoritet och flera typer av problem och behov synliggjordes för tävlingsdeltagarna, både på ett socialt, materiellt och tillgänglighetsmässigt plan. Fallbeskrivningarna visar att fyrtorsprojektet lyckats tillvarata en del av jämställdhetspotentialen i behovsdriven innovationsutveckling inom välfärdsområdet. Detta genom att synliggöra behov och intressen hos olika grupper av kvinnor och män, samt fokusera innovationsprocessen på att hitta lämpliga lösningar även för grupper som på ett eller annat sätt avviker från etablerade normer.

### Närings- och innovationspolitiken

De uppgifterna om de nordiska ländernas närings- och innovationspolitiska policydokument och policyinitiativ som samlats in genom dokumentstudier och maildialog presenteras här i bokstavsordning utifrån land eller självstyrande område.

#### DANMARK

Danmark saknar enligt de insamlade uppgifterna en jämställdhetspolicy som anknyter till närings- och innovationssektorn. Detta förklaras enligt nyckelpersonen av att det inte varit tradition i Danmark att göra specifika policies för sådant. År 2009 implementerades emellertid en handlingsplan för kvinnors företagande (*Handlingsplan for Kvindelige Iværksættere*, Erhvervs- og Byggestyrelsen 2009) som var den första i sitt slag i Danmark. Underlagsrapporten (*Kvinder kan – få succes med egen virksomhed*, Erhvervs- og Byggestyrelsen 2008) visade att kvinnor var underrepresenterade bland företagare i landet och i ännu högre grad bland tillväxtföretagare, vilket innebar att det fanns en outnyttjad potential för företagande bland kvinnor. Ett mål i handlingsplanen var därför att få fler kvinnor att starta egna företag. Den danska regeringen har under början av 2010-talet tagit fram tillväxtplaner (vækstplaner) för åtta näringsområden: hälso- och välfärdslösningar (sundheds- og velfærdsløsninger), kreativa företag – design (kreative erhverv – design), energi och klimat (energi- og klima), vatten, bio och miljölösningar (vand, bio og miljøløsninger), det blå Danmark, turism (turisme), livsmedel (fødevarer), samt digitalisering. Dessa saknar dock explicita mål för jämställdhet. Den danska regeringen har även formulerat ett antal strategier för

tillväxtmarknader, i t.ex. Kina, Indien, Brasilien och Ryssland som även dessa saknar målsättningar för jämställdhet.

När det gäller jämställdhet – och likabehandling – i allmänhet avser det i Danmark lika möjligheter och skyldigheter för människor med olika kön m.m., inklusive lika möjligheter att utvecklas utifrån sin potential i samhället. Det finns lagstiftning kring likabehandling och det danska folketinget beslutade i december 2012 om att öka andelen kvinnor i ledande befattning på styrelsenivå. Målet är att de 1000 största företagen i landet ska sätta upp mål för andelen underrepresenterat kön i ledningen och de ska redogöra för uppfyllelsen av målen i årsrapporten. De ska också ha en plan för att öka denna andel på lägre chefsnivåer. De danska myndigheterna, kommunerna, regionerna och departementen som har mer än 50 anställda ska dessutom lämna in en likabehandlingsredogörelse till lika-behandlingsministern en gång per år.<sup>2</sup>

#### FINLAND

Finland saknar enligt de insamlade uppgifterna policydokument eller policy-initiativ för jämställdhet i närings- och innovationssektorn. Finland har ett forsknings- och innovationsråd som leds av statsministern. Rådet behandlar frågor som gäller utveckling och samordning av forsknings- och innovationspolitik i Finland.<sup>3</sup> Rådet ska stödja utvecklingen och samordningen av forsknings-, teknologi- och innovationspolitik på lång sikt; följa med förändringarna på området på nationell och internationell nivå samt ta initiativ som anknyter till forsknings-, teknologi- och innovationspolitik. Förordningen om rådet nämner inte jämställdhet.<sup>4</sup> En utvärdering av den finska forsknings- och innovationspolitiken ringar bland annat in följande utvecklingsbehov: en reform av det högre utbildningssystemet, främjande av användningen av forskningsresultat, att stärka nya källor till tillväxt och entreprenörskap, att förbättra kunskaperna i hela befolkningen, reformera den offentliga sektorn och ett tydligare samarbete mellan olika områden samt målstyrd forskningsfinansiering (Research and Innovation Policy Council, 2014). Utvärderingen analyserar inte jämställdhet eller målsättningar kring detta, men ordet jämställdhet nämns en gång i en SWOT-analys, där jämställdhet framställs som en styrka: ”equality in education and working life“ (ibid, sid 11).

<sup>2</sup> <http://www.uvm.dk/Ligestilling/Kvinder-i-ledelse-og-bestyrelser>

<sup>3</sup> <http://www.minedu.fi/OPM/Tiede/tutkimus- ja innovaationeuvosto/?lang=sv>

<sup>4</sup> <http://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2016/20160162>

Teles är den finska myndighet som arbetar för forskning, utveckling och innovation. Enligt egen utsago har de ett brett perspektiv på innovation som innebär att de, vid sidan om tekniska innovationer, också betonar betydelsen av servicerelaterade, design, affärsmässiga och sociala innovationer. Teles har dock inga explicita målsättningar kring jämställdhet inom innovationsområdet. Teles har program och initiativ inom områdena naturresurser och resurseffektivitet, digital utveckling, välfärd och hälsa, nya "ekosystem" för företag, tillgång till marknader och värdeskapande.<sup>5</sup> När det gäller jämställdhet på en generell policynivå har Finland en diskrimineringslag vars syfte är att förebygga diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck och främja jämställdhet mellan kvinnor och män i detta syfte förbättra kvinnors ställning, särskilt i arbetslivet.<sup>6</sup>

#### FÄRÖARNA

Färöarna saknar enligt de insamlade uppgifterna policydokument eller policyinitiativ för jämställdhet i närings- och innovationssektorn. Den nya styrande koalitionen avser dock att lyfta jämställdhetsfrågorna framöver och utarbetar för närvarande en jämställdhetspolicy för åren 2016-2020. När det gäller innovationsområdet finns ett forskningsråd som finansierar forskning och innovation, samt en så kallad forskningspark kallad iNova. Medicin, välfärd, genetik, geologi och marinbiologi är några områden som omnämns som framstående på Färöarna.<sup>7</sup>

#### GRÖNLAND

Grönland saknar enligt de insamlade uppgifterna policydokument eller policyinitiativ för jämställdhet i närings- och innovationssektorn. Näringssektorn på Grönland domineras av fiske, men staten satsar också på att utveckla gruvnäringen och energisektorn, vilka alla främst omfattar mansdominerade yrkesområden.<sup>8</sup> När det gäller näringssektorn lyfter nyckelpersonen fram att den grönländska regeringen har varit involverad i en privat aktörs utveckling av den grönländska gruvindustrin: *True North Gems Greenland* (en rubingruva).<sup>9</sup> I den satsningen finns det en statlig målsättning att 70 procent av de anställda ska vara

---

<sup>5</sup> <https://www.tekes.fi/en/tekes/>

<sup>6</sup> <http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1986/19860609>

<sup>7</sup> <http://www.faroeislands.fo/people-society/education-research/research-and-innovation/>

<sup>8</sup> <http://naalakkersuisut.gl/en/About-government-of-greenland/About-Greenland/Economy-and-Industry-in-Greenland>

<sup>9</sup> [http://naalakkersuisut.gl/en/Naalakkersuisut/News/2016/03/030316\\_iba](http://naalakkersuisut.gl/en/Naalakkersuisut/News/2016/03/030316_iba)

hemmahörande i Grönland och det anges att 11 procent av de anställda i gruvan är kvinnor (Government of Greenland, 2015).

#### ISLAND

Island saknar enligt de insamlade uppgifterna en tydlig jämställdhetspolicy kopplad till närings- och innovationssektorn. I den policy och handlingsplan för forskning och teknik som tagits fram för 2014-2016 nämns genus/kön (gender), men endast i samband med vikten av att forskare, oavsett genus, akademisk disciplin och andra “variabler” såsom ålder, ges lika tillgång till forskningsfinansiering (Science and Technology Policy Council, 2014). Policyn inleds med en berättelse som pekar på vikten av ett brett perspektiv på innovation, bortom ett snävt teknikfokus. Där nämns ett exempel på hur kvinnor på Island under 1800-talet reparerade skor gjorda av fårskinn, vilket ses som en liten men viktig innovation. Man nämner också att innovationer i alla sektorer främjas på Island. Betydelsen av den offentliga sektorn för innovation formuleras bland annat på följande sätt: “The Government’s policy statement underlines the need to boost productivity, and one of the prerequisites for sustainable growth is the creation of an environment that stimulates innovation in the enterprise and in the public sector” (ibid, sid 2).

På Island har det enligt de insamlade uppgifterna aldrig initierats något nationellt program för att främja eller stödja kvinnors företagande. Däremot har det funnits enskilda stödformer för kvinnors företagande från olika statliga myndigheter. Arbetslösa kvinnor som vill starta företag kan sedan 1991 få stöd via ett program kallat *Atvinnumal kvenna*.<sup>10</sup> Kvinnor med affärsidéer eller befintliga företag erbjuds sedan 1996 kursen *Brantargengi* (välstånd eller framgång). Kursen ges av Innovation Centre Iceland som även erbjuder andra kurser för kvinnor.<sup>11</sup> Sedan 2009 tillämpas så kallad gender budgeting (GB) på Island, vilket kan översättas till genusintegrerad statsbudget (Ministry of Finance and Economic Affairs, 2012). Syftet beskrivs på följande sätt: ”The budget should be used in a systematic way to equal the status of women and men and promote the fair allocation of public funds, as well as fair raising of public revenue” (ibid, sid 2). Motivet för att genusintegrera statsbudgeten har alltså varit tvåfaldigt: rättvis resursfördelning och ekonomisk välfärd. GB ska enligt Islands finansdepartement, som ansvarat för

---

<sup>10</sup> [www.atvinnumalkvenna.is/english/](http://www.atvinnumalkvenna.is/english/)

<sup>11</sup> [www.nmi.is/support/courses/](http://www.nmi.is/support/courses/)



arbetet, att integreras i all policy och allt beslutsfattande. Alla departement ska implementera GB och ett antal pilotprojekt inom varje departement har bedrivits. Om diskriminering förekommer ska resursfördelningen förändras så att den blir rättvis.

#### NORGE

Norge är tillsammans med Sverige de enda länderna som enligt de insamlade uppgifterna bedriver mer omfattande policysatsningar för jämställdhet i närings- och innovationssektorn. Regeringen har satsat på att främja värdeskapande och tillväxt genom att stärka kvinnors deltagande och ställning i näringslivet som företagare, i ledningar och styrelser. Detta motiveras med att: ”En lavere andelen kvinner i styrer, ledelse og som gründere i næringslivet betyr at verdifulle ressurser ikke utnyttes fullt ut, og kan tyde på at kvinner ikke har samme muligheter til å bruke sine ressurser som menn”.<sup>12</sup> Under 2008-2013 implementerades *Handlingsplan for meir entreprenørskap blant kvinner* (Departementa, 2008). Det övergripande målet formulerades på följande sätt: ”Regjeringa vil prioritere entreprenørskap blant kvinner. Målet vårt er at fleire kvinner skal bli entreprenørar, og at kvinnedelen blant nye entreprenørar skal vere minst 40 procent innan 2013” (ibid, sid 5). Handlingsplanen involverade sju departement och omfattade tolv nya insatser för att hantera centrala utmaningar för företagande kvinnor.<sup>13</sup> En satsning inom innovationsområdet var programmet *Kvinnovasjon*, som drevs 2006-2013 av myndigheten Siva med en budget på totalt 56 miljoner norska kronor.<sup>14</sup> Integration av ett så kallat ”kvinnoperspektiv” skedde även inom ramen för Innovasjon Norges innovationsfrämjande insatser.

Under 2014-2015 har regeringens instruktioner till Siva och Innovasjon Norge omfattat kvantitativa jämställdhetsmål, där minst 40 procent av de ekonomiska stöden ska gå till kvinnor. Men inför 2016 nämndes också kvalitet som ett kriterium, vilket vissa forskare bedömer riskerar att urvattna den kvantitativa målsättningen (Pettersson et al., under review). Innovasjon Norge etablerade i mars 2016 ett globalt nätverk för kvinnor som koordineras av deras kontor i Peking. Syftet med nätverket är bland annat att säkerställa likabehandling och karriärmöjligheter i hela organisationen samt att samla de anställda kvinnorna i ett

---

<sup>12</sup> <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-7-20152016/id2456562/?q=&ch=6>

<sup>13</sup> Ansvarigt departement: Närings- och handel

<sup>14</sup> <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-1-s-nfd-20152016/id2456078/?q=lika%20stallning&ch=3#KAP7>



organiserat nätverk.<sup>15</sup> Norges forskningsråd arbetar också enligt egen utsago för jämställdhet i förvaltningen av forskningsmedel och för att fler kvinnor ska finnas i ledande projektroller. Det så kallade *VRI-programmet* är Forskningsrådets särskilda satsning på forskning och innovation i de norska regionerna där genusperspektiv på innovation har beaktats, i synnerhet inom projektet *Gender and innovation in Norway (GENINNO)*.<sup>16</sup> När det gäller jämställdhet på en generell policynivå har Norge en likabehandlingspolicy som innefattar fem områden: utbildning, arbetsliv, hälsa, näringsliv och rätt till skydd mot våld. Inom området näringsliv konstateras att det är färre kvinnor (25%) än män (75%) som är grundare/ägare, ledare och styrelseledamöter i det norska näringslivet. Det finns en lag om att minst 40% av ledamöterna i bolagsstyrelser ska vara av det underrepresenterade könet.<sup>17</sup>

#### SVERIGE

Sverige är tillsammans med Norge de enda länderna som enligt de insamlade uppgifterna bedriver mer omfattande policysatsningar för jämställdhet i närings- och innovationssektorn. Sveriges nationella strategi för regional tillväxt och attraktionskraft 2015–2020 har som övergripande mål att uppnå ”utvecklingskraft i alla delar av landet med stärkt lokal och regional konkurrenskraft” (Regeringskansliet, 2015, sid 7). Strategin ska också bidra till regeringens tre prioriterade områden: att nå det övergripande målet om att ha lägst arbetslöshet i EU 2020, att nå de nationella miljömålen och att stänga det så kallade jämställdhetsgapet. Jämställdhet ska därför enligt strategin integreras i det regionala tillväxtarbetet.

Sveriges nationella innovationsstrategi har som mål att bidra till ett innovationsklimat med bästa möjliga förutsättningar för innovation i Sverige (Regeringskansliet, 2012a). Det ska enligt strategin bli möjligt för fler människor och organisationer i näringsliv, offentlig verksamhet och civilsamhälle att bidra till nya eller bättre lösningar som svarar mot behov och efterfrågan. Några av de samhällsutmaningar som innovationsstrategin adresserar är hälsa, demografiska förändringar, hållbart jord- och skogsbruk, smarta, gröna och integrerade transporter, samt inkluderande, innovativa och reflekterande samhällen. Det konstateras i strategin att: ”Insikten har också ökat om normers betydelse.

<sup>15</sup> <http://www.innovasjon Norge.no/no/Nyheter/innovasjon-norge-etablerer-sitt-forste-globale-kvinnenettverk/#.V3EVdFd13UZ>

<sup>16</sup> <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-7-20152016/id2456562/?q=&ch=6>

<sup>17</sup> <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-7-20152016/id2456562/?q=&ch=6>

Omedvetna och outtalade föreställningar, exempelvis om att en innovatör är en man och en innovation är en teknisk lösning, gör att det finns en risk för att innovationspotentialen hos stora grupper av individer och branscher förbises” (ibid, sid 10). I strategin framhålls att jämställdheten kommit långt i Sverige, men att den svenska arbetsmarknaden trots det är könssegregerad och att rörligheten på arbetsmarknaden är låg. Därför behöver Sverige enligt strategin bland annat underlätta kvinnors och mäns rörlighet på arbetsmarknaden och utveckla kunskap och metoder för arbetsplatser att ta tillvara mångfald som drivkraft för ökad innovation.

Sveriges innovationsmyndighet VINNOVA har sedan 2001 genomfört ett flertal satsningar på genus, jämställdhet och mångfald inom innovationsområdet. Under de senaste åren har bland annat utlysningarna *Behovsmotiverad forskning för ökad jämställdhet* och *Normkritisk innovation* genomförts.<sup>18</sup> Enligt regleringsbrevet ska VINNOVA främja jämställdhet genom att verka för att genusperspektiv får genomslag inom forskning och innovation.<sup>19</sup> I Sverige har det funnits policies för att främja kvinnors företagande sedan början på 1990-talet, till en början i form av särskilda affärsrådgivare för kvinnor och senare i form av en rad program för att främja kvinnors företagande. En annan insats som har en lika lång historia är *Resurscentra för kvinnor*, vars syfte har varierat något under årens lopp och senast var formulerat som att synliggöra kvinnors villkor och öka inflytandet i det regionala tillväxtarbetet (Lindberg, 2015; Lindberg et al., 2012).<sup>20</sup> En nyare policy är Sveriges nationella handlingsplan för en jämställd regional tillväxt 2012-2014 som syftade till att bidra till en jämställd regional tillväxt genom fokus på metoder, verktyg, ansvar, roller samt lärande. En åtgärd som genomförts är att alla regionalt tillväxtansvariga aktörer utarbetat regionala handlingsplaner för jämställd regional tillväxt. Dessutom har förslag utarbetats på åtgärder som skapar förutsättningar för en jämställd resursfördelning i beviljning av företagsstöd (Regeringskansliet, 2012b). Handlingsplanen åtföljdes av en nationell strategi för ett företagsfrämjande på lika villkor 2015–2020, som skulle bidra till att kvinnor och män oavsett etnisk bakgrund och ålder får ta del av det företagsfrämjande systemet på lika villkor (Tillväxtverket, 2015). Inom ramen för arbetet med strategin har

<sup>18</sup> <http://www.vinnova.se/sv/Var-verksamhet/Innovationsformaga-hos-specifika-malgrupper/Individer-och-innovationsmiljoer/Genus-och-mangfald-for-innovation/>

<sup>19</sup> <http://www.vinnova.se/sv/Om-Vinnova/Vinnova---Sveriges-innovationsmyndighet/Vinnovas-uppgift/>

<sup>20</sup> [www.winnet.se](http://www.winnet.se) och

[www.tillvaxtverket.se/huvudmeny/insatserfortillvaxt/regionalutveckling/jamstalldregionaltillvaxt/resurscentraforkvinnor](http://www.tillvaxtverket.se/huvudmeny/insatserfortillvaxt/regionalutveckling/jamstalldregionaltillvaxt/resurscentraforkvinnor)

Tillväxtverket genomfört insatser såsom regionala förstudier av hur arbetet med att främja kvinnors företagande kan integreras i det regionala tillväxtarbetet och hur kvinnor och män ska få ta del av det företagsfrämjande systemet på lika villkor.

Sverige har även en nationell jämställdhetspolicy med målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. I den svenska finansplanen för 2015 fastställs hur Sverige ska arbeta med jämställdhet inom samtliga politikområden genom jämställdhetsintegrering. Ett jämställdhetsperspektiv ska beaktas i allt beslutsfattande och detta sker genom jämställdhetsbudgetering (Prop. 2015/16:1, sid 21). Sverige har även målet att 49% av ledamöterna (inklusive ordförande) i helägda statliga bolag ska vara kvinnor och att de statliga bolagen ska verka för ett hållbart företagande som innebär att verksamheten anpassas till nya förväntningar och omvärldskrav.<sup>21</sup> 2013 inrättades ett nationellt program för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (*JIM*). Initialt deltog 18 myndigheter vilket idag utökats till 59 myndigheter, varav tre stora myndigheter inom näringsliv- och innovationssektorn: Tillväxtanalys, Tillväxtverket och VINNOVA. Nationella sekretariatet för genusforskning bidrar bland annat med processtöd i programmet, för såväl planering som genomförande av myndigheternas insatser.<sup>22</sup> Några slutsatser som dragits är att jämställdhetsintegrering bidrar till att utveckla myndigheternas kärnverksamhet om det är upplagt på ett sådant sätt att myndigheten identifierar problem och utvecklingsbehov i verksamheten innan man bestämmer vilka åtgärder som ska vidtas och att de prioriterar det som är mest angeläget.

#### ÅLAND

Åland har ett strukturfondsprogram med titeln *Entreprenörskap och kompetens* som är gemensamt för den Europeiska regionalfondens (ERUF) och Europeiska socialfondens (ESF) åländska satsningar under perioden 2014-2020 (Åland, 2014). Den övergripande målsättningen för strukturfondsprogrammet är att förbättra kunskapen inom arbetslivet, öka sysselsättningen, produktiviteten och innovationskapaciteten. I målet ingår också att för förnya och diversifiera näringslivet och bidra till utvecklingen av ett välutbildat, jämställt och aktivt inkluderande samhälle. Programstrategin ska i huvudsak bidra till att stödja

---

<sup>21</sup> <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/bolag-med-statligt-agande/mal-for-bolag-med-statligt-agande/>

<sup>22</sup> <http://www.genus.se/om-oss/vara-uppdrag/jim/>

åländska innovationer och kompetensutveckling i åländska företag och organisationer för att fler kan kommersialisera sina produkter och tjänster inom, och utom, landet. Det argumenteras att ett samhälle som är baserat på delaktighet och jämställdhet stöder välfärden och minskar klyftorna mellan olika samhällsgrupper. Vidare skrivs att drivkrafterna för företagande hos alla grupper oberoende av kön, härkomst eller funktionshinder ska tillvaratas.<sup>23</sup> När det gäller bristande jämställdhet skrivs att: ”Även på Åland är kvinnor en dold resurs och kvinnors deltagande i företagsstyrelser och liknande behöver lyftas fram” (ibid, sid 5).

## Analys av styrning och insatser

I detta avsnitt analyseras de insamlade uppgifterna om det nordiska samarbetet kring närings- och innovationssektorn, inklusive det skrivna samarbetsprogrammet, tre av programmets fyrtornsprojekt, samt de nordiska ländernas innovations- och näringspolitik. De insamlade uppgifterna om samarbetsprogrammet visar att det finns en övergripande styrning av jämställdhetsintegrering i det nordiska samarbetet, dels genom uppdraget från de nordiska samarbetsministrarna, dels genom enstaka skrivningar om jämställdhet i programtexten. Enligt de insamlade uppgifterna har dock denna textmässiga abstrakta styrning ännu inte följts av någon systematisk praktisk styrning i programmets genomförande. Exempelvis har det inte ställts några krav på jämställdhetsintegrering i fyrtornsprojekten. Det finns emellertid ett särskilt avsnitt i ansökningsblanketten där en beskrivning efterfrågas av hur projekten förhåller sig till de horisontella strategierna barn och unga, jämlikhet och hållbar utveckling. Flera av fyrtornsprojekten har i praktiken aktivt verkat för att uppnå en jämn representation av kvinnor och män, vilket projektledarna bedömer har lyckats relativt väl. Utöver detta har ett seminarium om jämställdhet genomförts, som bland annat resulterade i initieringen av denna jämställdhetsanalys av programmet. De insamlade uppgifterna om de nordiska ländernas innovations- och näringspolitik visar att få av de studerade länderna har någon sorts policy för jämställdhet för närings- och innovationssektorn. Den vanligaste formen av insatser är handlingsplaner och åtgärder för att öka antalet kvinnor som driver företag. Detta mot bakgrund av kvinnors underrepresentation bland ländernas företagare. Norge och Sverige är de enda länderna som enligt de insamlade uppgifterna bedriver mer omfattande policysatser för jämställdhet i närings-

---

<sup>23</sup> <http://docplayer.se/1622241-Alands-innovationsstrategi.html>

och innovationssektorn. Detta omfattar bland annat genusperspektiv på innovations- och företagsfrämjande insatser. De flesta länderna har en generell jämställdhetspolicy som inte specifikt fokuserar närings- och innovationssektorn.

Såsom beskrevs i avsnittet om tidigare forskning krävs det ett helhetsgrepp för att långsiktigt förändra genusmönstren i organisationer och samhälle. Där behöver såväl strukturer som symboler, interaktioner och identiteter uppmärksammas och förändras. Jämställdhetsintegrering utgör ett sådant helhetsgrepp, där jämställdhetsaspekter beaktas inom alla verksamhetsområden, på alla nivåer och i alla faser i en organisation, ett projekt eller ett visst politikområde. De insamlade uppgifterna visar att detta helhetsgrepp saknas i det nordiska samarbetet kring innovation och näringsliv. Det finns enstaka inslag av övergripande styrning, kunskapshöjande seminarier, insatser för könsbalanserad representation, satsningar på att öka andelen företagande kvinnor samt handlingsplaner för genusmedvetet företags- och innovationsfrämjande. Dessa avspeglar dock enbart några få pusselbitar i den systematiska process som jämställdhetsintegrering innebär. Såsom illustrerades i Figur 1 kräver jämställdhetsintegrering organisatorisk vilja, förmåga, system och involvering som organiseras i en cyklisk process med förståelse av genusmönster, planering, kartläggning, målformulering, implementering och uppföljning. De insamlade uppgifterna visar att såväl viljan som förmågan till jämställdhetsinsatser i andra former än jämn könsrepresentation är svag på program- och projektnivå. Förståelsen av genusmönstren inom näringsliv och innovation är svag på policynivå i flertalet nordiska länder och självstyrande områden. Även i de länder där medvetenheten är högre fokuseras främst riktade insatser till kvinnor som underrepresenterad grupp bland företagare. Undantaget är vissa insatser i Sverige och Norge för jämställdhetsintegrering i företags- och innovationsfrämjande verksamheter.

I samarbetsprogrammet saknas en nulägesbeskrivning av rådande genusmönster i den nordiska närings- och innovationssektorn. Det saknas även en kunskapsbaserad analys av orsaker och lösningar samt tydliga målsättningar. I initiering och organisering av fyrtnorsprojekten saknas riktlinjer och uppföljningsrutiner för kvantitativa och kvalitativa aspekter av jämställdhet. I genomförandet av fyrtnorsprojektet dominerar ett kvantitativt perspektiv på jämställdhet som snävar in området till att enbart gälla andelen kvinnor respektive män. Andra genusrelaterade strukturer, symboler, interaktioner och identiteter förblir då oadresserade. Detta trots tillgången till omfattande forskning om genusmönster

inom de nordiska ländernas närings- och innovationssektor. För att förändra rådande genusmönster i sektorn skulle det, utifrån slutsatserna i tidigare forskningsstudier, behöva skapas en sammanhängande kedja av insatser på policy-, program- och projektnivå. Det skulle kunna åstadkommas genom att tillämpa de förutsättningar och faser i jämställdhetsintegrering som illustreras i Figur 1. Detta i kombination med adressering av såväl strukturer som symboler, interaktioner och identiteter utifrån de genusaspekter i närings- och innovationssektorn som identifierats i tidigare forskning. I de insamlade uppgifterna om programmet, projekten och politiken kan ett flertal så kallade ”jämställdhetspotentialer” urskiljas, det vill säga möjligheter till framtida jämställdhetsintegrering utifrån befintliga komponenter. Dessa kan visa vägen till mer omfattande och sammanhängande jämställdhetsinsatser i den nordiska närings- och innovationssektorn.

I samarbetsprogrammet urskiljs möjligheten att omsätta den jämställdhetsambition som formuleras i inledningskapitlet i praktiken, det vill säga att ”kvinnor och män bör ha samma förutsättningar att kunna nyttja sin kompetens, nå inflytande och få tillgång till resurser” (Nordiska ministerrådet, 2014, sid 6). Det framkommer visserligen i materialet att det upplevs vara svårt att identifiera relevanta jämställdhetsperspektiv i det nordiska samarbetet kring näringsliv och innovation. Samtidigt anges det i programmets inledande kapitel att de nordiska länderna har goda förutsättningarna för samarbete baserat på gemensamma värderingar och styrkeområden, inklusive ”en tradition av öppenhet, tillgänglighet, jämställdhet och rättssäkerhet” (ibid, sid 7). Det anges även att Norden gemensamt kan hantera gränsöverskridande problem, skapa gemensamma lösningar och utveckla gemensamma plattformar för nordiska företag och offentliga aktörer. Både utifrån gemensamma värderingar och lösningar borde det därmed finnas möjligheter att initiera ett nordiskt samarbete kring jämställdhetsintegrering i näringslivs- och innovationssektorn.

Ytterligare jämställdhetspotential kan urskiljas i samarbetsprogrammets beskrivning av de samhällsutmaningar som programmet adresserar. Dessa anges vara tvärssektoriella och därmed kräva samverkan mellan olika samhällssektorer och kunskapsområden. De utmålades även som drivkrafter för att finna nya hållbara lösningar. Det anges vara en av vår tids stora utmaningar att utveckla en hållbar ekonomisk tillväxt som levererar kvalitativa och effektiva samhällstjänster för bibehållen hög välfärdsnivå. Detta fokus på sektorer, kunskaper och välfärds-

lösningar kan utgöra en ingång för jämställdhetsintegrering i näringslivs- och innovationssektorn. Även i de fyra temaområden som ringas in i samarbetsprogrammet – Entreprenörskap och finansiering, Grön tillväxt, Nya välfärdslösningar, Kultur och kreativitet för tillväxt – kan jämställdhetspotentialer urskiljas. Dessa områden beskrivs nu på ett könsblint sätt i programmet, trots att det finns gott om statistik, forskning och annan kunskap om hur alla dessa områden präglas av könsmonster och könsrelaterade föreställningar som påverkar kvinnors och mäns förutsättningar att kunna ”nyttja sin kompetens, nå inflytande och få tillgång till resurser” (Nordiska ministerrådet, 2014, sid 6). De befintliga kunskaperna skulle kunna användas för att jämställdhetsintegrera varje område. Inom temaområdet Entreprenörskap och finansiering finns särskilt mycket kunskap från både nordisk forskning och statliga insatser (bl.a. Ahl, 2002; Lindberg & Johansson, 2016; Pettersson, 2012a, 2012b).

Även inom området innovation – som visserligen inte utgör ett särskilt temaområde i det nordiska samarbetsprogrammet men som finns med i flera av programmets delar – finns mycket kunskap tack vare ett flertal nordiska forskningsrapporter och offentliga insatser med ett genusperspektiv (bl.a. Alsos et al., 2013, 2016; Andersson et al., 2012; Danilda & Granath Thorslund, 2011; Lindberg, 2012, 2014; Lindberg et al., 2015; Lindberg & Schiffbänker, 2013; Pettersson, 2007; Pettersson & Lindberg, 2013). I programmet konstateras att det är ”viktigt att arbeta med öppna strukturer som inkluderar både kvinnor och män” i innovationsprocesser och att ”mer jämställda grupper” skapar mer kreativitet, vilket uppges vara viktigt i innovationsprocesser (Nordiska ministerrådet, 2014, sid 6). Dessa värderingar och antaganden skulle tillsammans med befintliga kunskaper och erfarenheter från forskning och politik kunna ligga till grund för jämställdhetsintegrering i programmets innovationsperspektiv. Inom temaområdet Grön tillväxt konstateras att det inte bara handlar om teknik och energi utan även om smarta tjänster. Ur ett jämställdhetsperspektiv skulle detta kunna kompletteras med sociala aspekter av grön tillväxt, där människors identiteter, relationer och agerande är centralt.

Inom samma temaområde skulle det angivna behovet av ekologisk hållbarhet i byggsektorn kunna kompletteras med social hållbarhet i termer av jämställdhetsåtgärder. Detta för att bryta den ihållande mansdominansen inom byggindustrin. Även inom temaområdet Nya välfärdslösningar som i stor utsträckning omfattar kvinnodominerade områden såsom vård, skola, omsorg kan jämställdhetspotential



urskiljas. Detta genom att explicit påtala könsaspekten i dessa områden och medvetet utforma åtgärder som utmanar rådande maskulina normer inom näringslivs- och innovationssektorn. Även temaområdet Kultur och kreativitet för tillväxt sysselsätter många kvinnor, vilket på samma sätt skulle kunna påtalas och användas som utgångspunkt för att utmana maskulina normer. Inom detta temaområde skulle det kunna göras med avstamp i de befintliga noteringarna i programmet om att ”korskopplingar och ökad samverkan mellan kulturella och kreativa näringar och andra näringsgrenar kan således resultera i nya varor och tjänster, många gånger med ett adderat estetiskt, socialt eller miljömässigt värde” och att ”de kulturella och kreativa näringarnas varor och tjänster efterfrågas inte minst på grund av att de förknippas med Norden, med kvalitet och andra positiva värden” (Nordiska ministerrådet, 2014, sid 16).

De insamlade uppgifterna om fyrtorsprojekten visar att det finns potential att vidareutveckla jämställdhetsperspektivet i dessa och framtida projekt. Genom att strategiskt tillvarata den goda representation av kvinnor och män som uppges ha uppnåtts i fyrtorsprojekten kan behov och lösningar bland många olika grupper av kvinnor och män identifieras och adresseras. På liknande sätt som jämställdhetspotentialer i de branscher som fyrtorsprojekten fokuserar identifierades i analysen av samarbetsprogrammet ovan, finns en potential att även i fyrtorsprojekten bygga vidare på projektledarnas insikter om könsfördelningens vikt. Detta med hjälp av befintlig forskning om genusperspektiv på stadsutveckling, digitala tjänster och välfärdsområdet. Därigenom kan kommande fyrtorsprojekt formuleras så att de adresserar dessa genusperspektiv samtidigt som en eller flera andra samhällsutmaningar löses. Intervjuerna med projektledarna visar att det finns en vilja att adressera representation på ett intersektionellt sätt, det vill säga med en medvetenhet om hur olika maktordningar såsom kön, etnicitet, funktion, klass m.m. samverkar. Genom ett lättillgängligt kunskapsstöd och bollplank till projektledare och styrgrupper och en strukturerad uppföljning av jämställdheten i fyrtorsprojektens organisering och innehåll skulle det vara möjligt att ta flera steg framåt i jämställdhetsintegreringen. Denna potential omfattar även projektens mål, inriktning och aktiviteter, på ett sätt som verkligen inkluderar behov, erfarenheter och intressen hos kvinnor och män från många olika grupper.

De insamlade uppgifterna om de nordiska ländernas närings- och innovationspolitiska policydokument och policyinitiativ visar att det finns



potential att initiera gemensamma nordiska satsningar på jämställdhet inom detta område. Med avstamp dels i de policies och insatser som genomförts i vissa länder och självstyrande områden, dels i tidigare forskning om genusmönster de nordiska ländernas närings- och innovationspolitik kan ett antal insatsområden ringas in. Dessa områden omfattar bland annat genusmedvetet företags- och innovationsfrämjande (Norge, Sverige), genusintegrerad statsbudget (Island), främjande av social innovation utöver teknisk innovation (Finland, Island, Sverige), främjande av kvinnors företagande och innovation (Danmark, Norge, Sverige).

## Förslag för jämställdhetsintegrering i närings- och innovationssektorn

I detta avsnitt ges förslag på hur jämställdhetsintegrering kan ske i utformning, genomförande och uppföljning av nästa samarbetsprogram 2018-2021 utifrån ovanstående analys av programtexten, projekten och politiken i det nordiska samarbetets närings- och innovationssektor. För att förändra rådande genusmönster i det nordiska samarbetets närings- och innovationssektor skulle det, såsom konstaterades ovan, behöva skapas en sammanhängande kedja av insatser på policy-, program- och projektnivå. Detta skulle kunna åstadkommas genom att tillämpa jämställdhetsintegreringens inringade förutsättningar. Detta i kombination med adressering av såväl strukturer som symboler, interaktioner och identiteter. För att åstadkomma det presenteras nedan ett antal förslag på generell nivå samt på program-, projekt- och policynivå.

### Förslag på generell nivå

- Skapande av en sammanhängande kedja av jämställdhetsinsatser på policy-, program- och projektnivå genom att öka den organisatoriska viljan, förmågan, systematiken och involveringen i en cyklisk process av förståelse av genusmönster, planering, kartläggning, målformulering, implementering och uppföljning.
- Kartläggning av rådande genusmönster i den nordiska närings- och innovationssektorn med fokus på strukturer, symboler, interaktioner och identiteter.

- Kompetensutveckling om rådande genusmönster, jämställdhetspolitiska mål, tidigare forskning och erfarenheter samt metoder för jämställdhetsintegrering för politiker, tjänstemän och övriga berörda grupper i det nordiska samarbetet kring näringsliv och innovation.
- Formulering av generella målsättningar, aktiviteter och verktyg för att främja jämställdhetsintegrering i den nordiska närings- och innovationssektorn i samarbete mellan myndigheter, civilsamhälle, näringsliv och akademi.
- Framtagande av en guide för jämställdhetsintegrering i det nordiska samarbetet kring näringsliv och innovation som omfattar policynivå, programnivå och projektnivå.

#### Förslag på programnivå

- Inkludering av en nulägesbeskrivning av rådande genusmönster i den nordiska närings- och innovationssektorn, både generellt och i relation till programmets specifika temaområden, såväl som en kunskapsbaserad analys av orsaker till identifierad ojämställdhet och möjliga vägar till jämställdhet.
- Formulering av specifika målsättningar, aktiviteter och verktyg för att främja jämställdhetsintegrering i den nordiska närings- och innovationssektorn i samarbete mellan myndigheter, civilsamhälle, näringsliv och akademi.
- Angivelse av riktlinjer och uppföljningsrutiner för jämställdhetsaspekter för initiering och organisering av fyrtorsprojekt.
- Tydlig ansvarsfördelning mellan Norden, Nordic Innovation, fyrtorsprojekten och dessas delområden vad gäller styrning och uppföljning av programmets och projektens process och resultat i relation till angivna jämställdhetsmål.
- Inkludering av genuskompetens som krav vid upphandlingar av tjänster inom projektledning, uppföljning, utvärdering, analys m.m.
- Instruktioner i avtal om att jämställdhetsaspekter ska adresseras i utförandet av upphandlade tjänster.

- Spridning av goda exempel på jämställdhetsinsatser från tidigare policies, program och projekt.
- Initiering av nordiskt erfarenhetsutbyte om jämställdhetsinsatser inom närings- och innovationssektorn på policy-, program- och projektnivå.

### Förslag på projektnivå

- Kompetensutveckling om rådande genusmönster, jämställdhetspolitiska mål, tidigare forskning och erfarenheter samt metoder för jämställdhetsintegrering för chefer, handläggare, projektledare och projektmedarbetare.
- Tilldelning av tillräckligt med tid och resurser för att skapa goda förutsättningar för jämställdhetsintegrering.
- Krav på formulering av målsättningar, aktiviteter och uppföljningsrutiner för att adressera jämställdhetsrelaterade strukturer, symboler, interaktioner och identiteter i fyrtorsprojektens ansökningar och projektplaner.
- Krav på redovisning av såväl representation som andra jämställdhetsaspekter (inklusive resurser, symboler, interaktioner och identiteter) i fyrtorsprojektens delrapporter.
- Inkludering av genuskompetens som krav vid rekrytering av personal och upphandlingar av tjänster inom fyrtorsprojektet.
- Instruktioner i avtal om att jämställdhet ska adresseras i utförandet av upphandlade tjänster.
- Tillvaratagande av uppnådd könsbalanserad representation för att identifiera och adressera behov och lösningar bland många olika grupper av människor.
- Spridning av goda exempel på jämställdhetsintegrering av strukturer, symboler, interaktioner och identiteter från tidigare fyrtorsprojekt.
- Initiering av en grupp för erfarenhetsutbyte och kunskapsspridning om jämställdhetsinsatser mellan nya och gamla fyrtorsprojekt, koordinerat av Norden och processlett av Nationella sekretariatet för genusforskning.

### Förslag på policynivå

- Spridning av goda exempel på policydokument eller policyinitiativ för jämställdhet i närings- och innovationssektorn mellan de nordiska länderna.
- Initiering av en grupp för erfarenhetsutbyte och kunskapsspridning om jämställdhetsinsatser i närings- och innovationssektorn mellan handläggare i de nordiska länderna, koordinerat av Norden och processlett av Nationella sekretariatet för genusforskning.
- Formulering av ett eller flera fokusområden som de nordiska länderna skulle kunna samarbeta kring för jämställdhet i närings- och innovationssektorn utifrån gemensamma nordiska värderingar och traditioner samt ambitionen att åstadkomma gränsöverskridande problemlösning (t.ex. genusmedvetet företags- och innovationsfrämjande, genusintegrerad statsbudget, främjande av social innovation utöver teknisk innovation, främjande av kvinnors företagande och innovation).
- Tillvaratagande av jämställdhetspotentialen inom och mellan de närings- och innovationsområden som är obalanserade könsmässigt såväl som de som redan har en jämn könsfördelning men där kvalitativa jämställdhetsperspektiv är oadresserade, t.ex. välfärdstjänster, besöksnäring och kulturella/kreativa näringar.

### Checklista för projekt, program och policies

Utifrån ovanstående analys och förslag kan följande checklista användas för att jämställdhetsintegrera projekt, program och policies.

- Utforma en sammanhängande kedja av jämställdhetsinsatser på olika nivåer och mellan olika delar och faser i projektet, organisationen eller området.
- Upparbeta en organisatorisk vilja att förändra rådande genusmönster genom kartläggningar, omvärldsbevakning, kompetensutveckling m.m.
- Säkra en organisatorisk förmåga att förändra rådande genusmönster genom kunskap, ledning och resurser.
- Utarbeta en systematik för planering, genomförande och uppföljning av långsiktiga jämställdhetsinsatser.

- Involvera berörda grupper från myndigheter, civilsamhälle, näringsliv och akademi i identifieringen av ojämställdhet och i utvecklingen av lösningar för jämställdhet.
- Skapa en cyklisk jämställdhetsprocess av förståelse av genusmönster, planering, kartläggning, målformulering, implementering och uppföljning.
- Synliggöra och adressera genusrelaterade strukturer, symboler, interaktioner och identiteter inom det fokuserade området.
- Kombinera riktade och strukturella insatser för att öka människors handlingsutrymme och handlingsförmåga på såväl individuell som organisatorisk och samhällelig nivå.
- Ställa krav på genuskompetens vid rekrytering av personal och vid upphandling av tjänster.
- Ange i avtalen för upphandlade tjänster att kvantitativa och kvalitativa jämställdhetsaspekter ska adresseras i utförandet.

## Referenslista

- Abrahamsson, L. (2014). Gender and the modern organization, ten years after. *Nordic journal of working life studies*. 4(4): 109-136.
- Acker, J. (1999). Gender and organisation. I Chafetz Saltzman, J. (red). *Handbook of the Sociology of Gender*. New York: Kluwer Academic.
- Ahl, H. (2002). *The making of the female entrepreneur – a discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Doctoral thesis. Jönköping: Jönköping University.
- Alsos, G. A., Hytti, U., Ljunggren, E. (red.) (2016). *Research Handbook on Gender and Innovation*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Alsos G.A, Ljunggren, E., Hytti, U. (2013). Gender and innovation: state of the art and a research agenda. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*. 5(3): 236–256.
- Andersson, S., Berglund, K., Thorslund, J., Gunnarsson, E., Sundin, E. (red) (2012). *Promoting Innovation – Policies, Practices and Procedures*. Stockholm: VINNOVA.
- Callerstig, A-C. (2014). *Making equality work: ambiguities, conflicts and change agents in the implementation of equality policies in public sector organisations*. Doktorsavhandling. Linköping: Linköpings universitet.
- Danilda, I. & Granat Thorslund, J. (2011). *Innovation and gender*. Stockholm: VINNOVA.
- Departementa (2008). *Handlingsplan for meir entreprenørskap blant kvinner*.
- Government of Greenland (2015). *Monitoring and Evaluation Report 2015 for the Impact Benefit Agreement in relation to the AAPPALUTTOQ RUBY- PINK SAPPHIRE PROJECT GREENLAND*.

Lindberg, M. (2012). A striking pattern – Co-construction of innovation, men and masculinity in Sweden’s innovation policy. I Andersson, S., Berglund, K., Thorslund, J., Gunnarsson, E., Sundin, E. (red.). *Promoting Innovation – Policies, Practices and Procedures*. Stockholm: VINNOVA, sid 47-67.

Lindberg, M. (2014). From exclusion to inclusion in public innovation support? Innovative practices in bottom-up networks. *Scandinavian Journal of Public Administration*. 18(4): 91-107.

Lindberg, M. (2015). Women Resource Centres – a democratic innovation for gender equal growth?. I S. K. Sanders & Y. Gradsanova (red). *Institutionalizing Gender Equality – a Historical and Global Perspectives*. London: Lexington Books, sid 105-125.

Lindberg, M., Forsberg, L., Karlberg, H. (2015). Gendered social innovation – a theoretical lens for analysing structural transformation in organisations and society. *International Journal of Social Entrepreneurship and Innovation*. 3(6): 472-483.

Lindberg, M., Danilda, I. & Torstensson, B.M. (2012). Women Resource Centres – Creative Knowledge Environments of Quadruple Helix. *Journal of the Knowledge Economy*. 3(1): 36-52.

Lindberg, M. & Johansson, A. (kommande). Gender-sensitive Business Counselling – Changing Gendered Patterns and Understandings of Entrepreneurship. I P. Wynarczyk & M. Ranga (red). *Technology, Commercialization and Gender: A Global Perspective*. Palgrave.

Lindberg, M. & Schiffbänker, H. (2013). Entry on gender and innovation. I Carayannis, E. G. (red). *Encyclopedia of Creativity, Invention, Innovation and Entrepreneurship*. New York: Springer, sid 782-789.

Mergaert, L. (2012). *The Reality of gender mainstreaming Implementation. The Case of the EU Research Policy*. Doktorsavhandling. Nijmegen: Radboud Universiteit.

Ministry of Finance and Economic Affairs (2012). *Gender Budgeting in Iceland Fact Sheet*.

- Nordiska ministerrådet (2014). *Nordiskt samarbetsprogram för innovations- och näringspolitiken 2014-2017*.
- Pettersson, K. (2007). *Men and male as the norm? A gender perspective on innovation policies in Denmark, Finland and Sweden*. Stockholm: Nordregio.
- Pettersson, K. (2012a). Support for women's entrepreneurship: a Nordic spectrum. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*. 4(1): 4-19.
- Pettersson, K. (2012b). *Supporting Women's Entrepreneurship in Nordic Sparsely Populated Areas*. Stockholm: Nordregio.
- Pettersson, K. (2015). *Två steg fram och ett tillbaka? En genusanalys av policy för kvinnors företagande i Norden*. Stockholm: Tillväxtverket.
- Pettersson, K., Ahl, H. Bergund, K. & Tillmar, M. (under review). *In the name of women? Feminist readings of policies for women's entrepreneurship in Scandinavia*.
- Pettersson, K. & Lindberg, M. (2013). Paradoxical spaces of feminist resistance: Mapping the margin to the masculinist innovation discourse. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*. 5(3): 323-341.
- Prop. 2015/16:1. *Budgetpropositionen för 2016*.
- Regeringskansliet (2012a). *Den nationella innovationsstrategin*.
- Regeringskansliet (2012b). *Handlingsplan för en jämställd regional tillväxt 2012-2014*. Bilaga till beslut 3 vid regeringens sammanträde den 8 mars 2012, N2012/1365/RT.
- Regeringskansliet (2015). *En nationell strategi för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015–2020*.
- Research and Innovation Policy Council (2014). *Reformative Finland: Research and innovation policy review 2015–2020*.



Schmidt, V. (2005). *Gender mainstreaming – an innovation in Europe? The institutionalisation of gender mainstreaming in the European Commission*. Leverkusen: Barbara Budrich Publishers.

Science and Technology Policy Council (2014). *Science and technology policy and action plan 2014-2016*.

Squires, J. (2005). Is mainstreaming transformative? Theorizing mainstream in the context of diversity and deliberation. *Social Politics*. 12(3): 366-88.

Tillväxtverket (2015). *Öppna upp! Nationell strategi för ett företagsfrämjande på likvärdiga villkor 2015–2020*.

Walby, S. (2005). Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice. *Social Politics*. 12(3): 321-343.

Åland (2014). *Entreprenörskap och kompetens, Ålands strukturfondsprogram 2014-2020*.

## Bilaga

### Informanter närings- och innovationspolitik

Land	Kontaktperson	Departement	Mailsvar
Grönland	Niels Thomas Andersen	Ministry of Family, Equality and Social Welfare	ja
Danmark	Bent Lindhardt Andersen	Danish Business Authority	ja
Sverige	Björne Hegefheldt/Filippa Axencratz	Näringsdepartementet	ja
Norge	Vibeke Hagelsteen	Ministry of Trade, Industry and Fisheries	ja
Färöarna	Elin Winther Poulsen	Ministry of Social Affairs	ja
Island	Elvar Knútur Valsson	Ministry of industries and innovation	ja
Åland	Linnea Johansson	Näringsavdelningen	ja
Finland	-	Arbets- och näringsministeriet	nej

### Informanter samarbetsprogram

Organisation	Projektledare	Datum
Norden	Annika Rosing	2016-06-01
Nordic Innovation	Carina Christensen	2016-06-20

### Informanter fyrtorsprojekt

Fyrtorsprojekt	Projektledare	Datum
Innovativa nordiska digitala lösningar	Rie Aleksandra Walle	2016-06-30
Innovativa nordiska välfärdslösningar	Mona Truelsen	2016-06-20
Nordic Built Cities	Malin Kock Hansen	2016-07-06

### Intervjuguide samarbetsprogram

- Beskriv arbetssätt i framtagandet och genomförandet av programmet
- Hur har jämställdhetsperspektivet integrerats i processen?
- Vilka kompetenser har involverats i processen?
- Vilka jämställdhetskrav har ställts i upphandling av konsulttjänster?
- Vilka jämställdhetskrav har ställts på projekten?
- Hur har jämställdhetskraven följts upp i projektrapporteringen?
- Hur tycker du att jämställdhetsintegrering kan ske i utformning, genomförande och uppföljning av nästa samarbetsprogram (2018-2021)?
- Vilka jämställdhetsperspektiv tycker du är relevanta i nordens närings- och innovationssamverkan?
- Vilka övriga av programmets beslutsfattare, ledning och administration kan intervjuas om arbetssätt och perspektiv i framtagandet och genomförandet?

### Intervjuguide fyrtornsprojekt

Introduction: As you know, two colleagues and I have been asked to evaluate the gender perspective and the way it has been mainstreamed in the lighthouse projects. The goal with this interview is to talk about your work and in what ways you have dealt with gender mainstreaming issues, what interest you feel that your project owner has in gender mainstreaming and in what ways, if any, gender mainstreaming is focused in the goals or the monitoring of the project. Do you have any questions before we get started?

1. Would you please start with giving me a brief overview of the project and your role in it?
2. Have you or any of your colleagues worked with gender mainstreaming in this lighthouse project? In which way?
3. Among the projects and contestants that are a part of the lighthouse project, could you give me an example of a group/project that worked particularly well with the gender perspective? What did they do to mainstream gender in their idea/project?
4. Have the organizations Norden or Nordic Innovation demanded anything of the project in terms of gender mainstreaming issues? If yes, what are their demands and how have they been communicated?
5. To your experience, has gender mainstreaming played a part in determining the design or aim of the project?

6. In what ways do you report back to Norden or Nordic Innovation regarding the progress of the project? Is gender mainstreaming a part of these reports? If yes, how?
7. Have you reflected on the potential of gender mainstreaming in innovation and entrepreneurship and in what ways the project could benefit from that? If so, what are your thoughts on that?
8. What support and steering would you need from Norden or Nordic Innovation, or other parties, to start working more intensely with gender mainstreaming in this or future projects?
9. Thank you for your time. Is there anything else you would like to tell me before we end this interview?



GÖTEBORGS  
UNIVERSITET



NATIONELLA  
SEKRETARIATET FÖR  
GENUSFORSKNING

Nationella sekretariatet för genusforskning  
Box 709, 40530 Göteborg. Besöksadress: Övre Husargatan 36  
Tel +46(0)73-901 10 03 [genus.se](http://genus.se)