

# **Hur fungerar jämställdhetsintegrering i praktiken?**

## **En kartläggning av Region Värmlands projektstöd i EU-projekt**

Författare: Sabina Kovacevic, Praktikant Region Värmland European Office

Datum: 2025-06-02

Dokumenttyp: Praktikantrapport

### **Sammanfattning**

Denna rapport kartlägger hur jämställdhetsintegrering fungerar i EU-projekt som Region Värmland medfinansierat under 2021 och 2022. Totalt har 21 projekt analyserats genom granskning av beslutsdokument och slutrapporter. Resultaten visar att majoriteten av projekten arbetar med jämställdhet på individnivå, medan få når organisations- eller systemnivå. En återkommande utmaning är att jämställdhetsmål ofta saknar konkretisering och slås ihop med andra horisontella kriterier som hållbarhet och mångfald, vilket riskerar att försvaga jämställdhetsfokuset. Samtidigt visar vissa projekt att framgångsrik integrering är möjlig när det finns tydliga mål, metoder och uppföljning. Rapporten avslutas med rekommendationer till både Region Värmland och framtida projektägare, med fokus på kravställning, uppföljning, samverkan och att jämställdhet bör kopplas till projektens kärnverksamhet för att uppnå verklig effekt.

## Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning .....</b>	<b>2</b>
<b>1. Inledning och bakgrund .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Syfte.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Översikt över jämställdhetsintegrering.....</b>	<b>5</b>
<b>4. Metod.....</b>	<b>6</b>
4.1 Urval.....	6
4.2 Begränsningar.....	6
4.3 Metod och tillvägagångssätt .....	7
<b>5. Resultat.....</b>	<b>8</b>
<b>6. Analys .....</b>	<b>9</b>
<b>7. Sammanfattande insikter .....</b>	<b>11</b>
<b>8. Slutsatser och rekommendationer.....</b>	<b>12</b>
<b>Referenser .....</b>	<b>14</b>

## 1. Inledning och bakgrund

Region Värmland arbetar aktivt med jämställdhet som en central del av sin verksamhet, samt i samarbete med externa aktörer. Förutom rollen som rättvisefråga och mänsklig rättighet ses jämställdhet som en viktig drivkraft för regionens utveckling och innovation. Genom att främja jämställdhet ökar kreativiteten, trivseln och produktiviteten, vilket även bidrar till ökad lönsamhet. Regionen har flera specifika projekt och initiativ för att främja jämställdhet. Man arbetar aktivt med jämställdhetsintegrering, vilket innebär att jämställdhetsperspektivet ska integreras i alla delar av verksamheten (Region Värmland, u.å.).

## 2. Syfte

Syftet med denna rapport är att undersöka hur jämställdhetsintegreringen fungerat i EU-finansierade projekt som Region Värmland medfinansierat, mer specifikt projekt med start 2021 och 2022. Målet är att skapa en kartläggning av hur jämställdhetsintegreringen sett ut i projekt och om de mål som har sätts i sin ansökan uppnås i projektet. Vidare analyseras projekten ifrån vilken nivå av jämställdhetsintegrering som de uppnår: individnivå, organisationsnivå eller systemnivå. Förhoppningen är att kartläggningen ska kunna visa hur väl jämställdhetsarbetet integreras i tidigare projekt och vilka förbättringsområden och styrkor som finns. Insikterna från denna kartläggning hoppas kunna ge underlag för att ge riktlinjer till hur jämställdhet på ett framgångsrikt sätt kan integreras i projektarbeten i Värmland.

### 3. Översikt över jämställdhetsintegrering

Region Värmland arbetar aktivt med jämställdhet som en integrerad och strategiskt viktig del av Värmlandsstrategin 2040. Jämställdhet lyfts fram som ett av fem viktiga perspektiv som ska genomsyra hela strategin. Man vill skapa ett Värmland där alla människor kan forma sina liv utan att begränsas av könsnormer, särskilt i frågor som rör inflytande, ekonomi, utbildning, hälsa, arbete och fysisk integritet (Region Värmland, 2021). Vidare strävar regionen efter att skapa en mer jämställd arbetsmarknad genom att utmana könsstereotypa utbildnings- och yrkesval samt att integrera jämställdhetsperspektiv i utbildning och kompetensutveckling. Det betonas att jämställdhet inte bara är en fråga om rättvisa, utan också om att ta vara på hela befolkningens potential för att stärka regionens konkurrenskraft (Region Värmland, 2021).

Region Värmland arbetar därutöver även med jämställdhet inom sin strategi för hållbar smart specialisering (2022–2028). I strategins inledning framhävs det att regionen har beslutat att jämställdhetsintegrera alla beslut. Med andra ord ska jämställdhet inte behandlas som ett separat mål inom ramen för smart specialisering, utan som en del av kärnan i strategin. Mer konkret arbetar Region Värmland med jämställdhet som ett av sju tvärgående perspektiv som ska genomsyra samtliga specialiseringsområden. Utöver jämställdhet och inkludering lyfts även hållbar utveckling, cirkulär ekonomi, digitalisering, social innovation, värdeskapande tjänster och samhällssäkerhet som perspektiv i strategin. Perspektiven fungerar som vägledande principer för att säkerställa att innovationsarbetet sker på ett hållbart sätt (Region Värmland, 2021a, s. 10).

I strategins nulägesanalys framgår det att det finns flera utmaningar kopplade till jämställdhet i Värmland. Regionen präglas av en starkt könsuppdelad arbetsmarknad och könsstereotypa utbildningsval. Därutöver är andelen kvinnliga chefer lägre (39 procent år 2019) än bland män (61 procent år

2019), särskilt inom näringslivet. Detta påverkar möjligheterna till jämställd representation i beslutsfattande positioner. Dessa strukturella utmaningar inom jämställdhet lyfts fram som viktiga att adressera för att stärka regionens innovations- och konkurrenskraft (Region Värmland, 2021, s. 8).’

Som en del av strategins metodik presenteras också arbetssättet med så kallade *missioner*, vilket beskrivs som breda, långsiktiga satsningar för att adressera större samhällsutmaningar. Regionen har presenterat två områden som kan komma att bli aktuella som missioner, varav ett av dessa områden är "Hållbara, hälsosamma och jämställda smarta samhällen". Detta sänder en signal att Region Värmland ser jämställdhet som en systemfråga och en förutsättning för hållbar samhällsutveckling (Region Värmland, 2021, s. 36).

## 4. Metod

### 4.1 Urval

Kartläggningen har genomförts genom att analysera och jämföra två typer av dokument: beslut om stöd från Region Värmland till projekten, samt projektens slutrapporter. För att göra en avgränsning har projekt med start 2021 och 2022 valts. Detta för att projekten ska ha hunnit avslutas och att en slutrapport ska ha kommit in. Totalt har 21 projekt analyserats, varav 7 med start 2021 och 14 med start 2022. Projekten har fått medel från följande EU-fonder: ERUF, ESF+, React-EU, Interreg Sverige-Norge samt Interreg Europa.

### 4.2 Begränsningar

På grund av arbetes omfång har antalet projekt begränsats till projekt med start 2021 och 2022. Det hade varit önskvärt att analysera fler projekt för att få en bredare bild över hur jämställdhetsintegreringen fungerar i EU-projekt som Region Värmland medfinansierar, men med hänsyn till rapportens

omfattning och resurstillgång har urvalet begränsats till projekt med startår 2021 och 2022.

### 4.3 Metod och tillvägagångssätt

Projekten har sedan i huvudsak analyserats på två olika sätt. Inledningsvis jämförs hur jämställdhetsintegreringen formulerats i beslutsdokumentet med hur man beskrivit att man arbetat med det rent praktiskt, och vilket resultat det gett utifrån slutrapporten. Detta inkluderar generella målbilder så väl som konkreta mål och aktiviteter som projektägarna beskrivit att de ska utföra. Sedan görs även en bedömning om åtgärderna implementeras på individnivå, organisationsnivå eller systemnivå baserat på dessa definitioner<sup>1</sup>:

- **Individnivå:** Åtgärderna syftar till att påverka enskilda individers förutsättningar, attityder eller beteenden (Singh & Ramdeo, 2020, s. 34–35). Exempelvis kan det handla om kompetensutveckling, utbildningar i jämställdhet för projektets deltagare eller personal, insatser som syftar till att stödja kvinnor att ta sig in i mansdominerade branscher eller särskilda rekryteringsåtgärder för att uppnå en mer jämn könsfördelning.
- **Organisationsnivå:** Insatserna riktas mot interna strukturer, policyer och arbetssätt inom organisationen eller projektet (Singh & Ramdeo, 2020, s. 5–6). Det kan exempelvis handla om att genomföra jämställdhetsanalyser, implementera jämställdhetspolicys eller handlingsplaner, eller att förändra ledarskapsstrukturer, rekryteringsrutiner och beslutsfattande processer.
- **Systemnivå:** Insatserna syftar till att förändra bredare samhälleliga strukturer, normer eller institutionella förutsättningar (Singh & Ramdeo, 2020, s. 23). Detta kan ske genom att påverka utvecklingsstrategier så att jämställdhet integreras, genom att

---

<sup>1</sup> Något som är värt att poängtera är att ett projekt bedöms vara på individnivå inte är något negativt, då detta fortfarande innebär en lyckad form av jämställdhetsintegrering. Däremot är detta enbart ett första steg i processen, där man slutligen vill hamna på en systemnivå för att uppnå bästa möjliga jämställdhetsintegrering.

inkludera könskonsekvensanalyser i policyutformning eller genom att ställa krav på jämställdhetsintegrering i exempelvis offentliga upphandlingar. Systemnivån innefattar också samverkan mellan olika aktörer för att adressera systemiska ojämlikheter.

Analysen har skett i flera steg. Initialt har dokumenten för beslut om stöd samt slutrapporterna för vardera projektet lagts in i Microsoft Copilot, för att analysera vilka jämställdhetsåtgärder som projekten åtagit sig att göra och jämföra det med vilka åtgärder som faktiskt har skett i praktiken. Därefter har jag analyserat resultaten och kategoriserat åtgärderna utifrån individnivå, organisationsnivå, systemnivå, eller ingetdera om det inte gått att utläsa att några jämställdhetsintegrerade åtgärder har genomförts. Slutligen har alla projekt genomgått för att se om det finns några gemensamma nämnare inom de olika nivåerna. Det vill säga om det finns några gemensamma framgångsfaktorer för de projekt som hamnar på organisations- och systemnivå, samt om det finns några gemensamma faktorer för de projekt som hamnar på individnivå.

## 5. Resultat

Nivå	Antal projekt
Individnivå	15
Organisationsnivå	3
Systemnivå	2
Ingetdera	1

Tabellen visar att majoriteten av projekten (15 av 21) genomför jämställdhetsåtgärder på individnivå. Endast ett fåtal projekt når upp till organisationsnivå (3 projekt) eller systemnivå (2 projekt), och ett projekt har inte kunnat kategoriseras då projektet inte kunnat uppvisa några jämställdhetsintegrerade åtgärder i slutrapporten.

## 6. Analys

### 6.1 Individnivå

Gemensamt för de projekt som arbetar med jämställdhetsintegrering på individnivå är att man genomför satsningar som riktar sig till den enskilde individen snarare än en bredare strukturell förändring. Detta är ofta det mest konkreta och lättgenomförda steget i jämställdhetsarbetet, särskilt i projekt med begränsad tid och resurser. Exempel på åtgärder som har genomförts i projekten är exempelvis utbildningar i jämställdhet, mentorskap för kvinnor i mansdominerade branscher samt åtgärder för att uppnå jämnare könsfördelning.

Det är positivt att så många projekt arbetar med jämställdhet på individnivå, men det visar också att jämställdhetsarbetet ofta stannar vid det personliga planet inom projektarbeten. Det finns en risk att insatserna blir punktinsatser snarare än långsiktiga förändringar, eftersom åtgärderna väldigt tydligt knyts till det specifika projektet snarare än att jämställdhetsintegreringen fortsätter och genomsyrar organisationen. Något som också bedöms bidra till att många projekt endast uppnår individnivå är tendensen att slå samman jämställdhetsintegrering med andra typer av mål, exempelvis hållbarhet och mångfald. Det är positivt att projekten arbetar med att integrera flera perspektiv, men en konsekvens av detta blir att när det inte finns tydliga enskilda mål så blir åtgärderna oftast inte särskilt omfattande.

### 6.2 Organisationsnivå

De projekt som arbetar med jämställdhetsintegrering på organisationsnivå kännetecknas av att de riktar sina insatser mot interna strukturer, policyer och arbetssätt snarare än enbart individen. Åtgärderna som genomförs är således mer långsiktiga och tyder på att jämställdhet integreras i organisationen och dess processer. Exempel på åtgärder som genomförts inom projekten är

revision av interna styrdokument, införandet av jämställdhetsnätverk samt att projektinsatser blivit en del av den ordinarie verksamheten. Projekt som når denna nivå visar på ett strategiskt tänkande kring jämställdhetsintegrering och en vilja att förändra strukturer inom organisationen. Samtidigt är det tydligt att arbete på organisationsnivå kräver mer resurser, tid och engagemang för att målen ska kunna uppnås, vilket kan vara en tröskel för många projekt. En utmaning är också att effekterna av dessa insatser ofta är svårare att mäta inom projektets tidsram jämfört med exempelvis könsuppdelad statistik, vilket kan göra det svårare att motivera dem i ansökningsfasen. Trots detta visar projekten på organisationsnivå att det finns en potential att skapa förändring som lever vidare efter projektets slut, särskilt när jämställdhet integreras i organisationens styrning och rutiner.

### **6.3 Systemnivå**

Att arbeta med jämställdhetsintegrering på systemnivå innebär att man strävar efter att påverka bredare samhällsstrukturer, normer och institutionella förutsättningar. Detta är den mest ambitiösa och komplexa nivån, där insatserna ofta kräver samverkan mellan flera olika aktörer och omfattande målsättning och planering. Exempel på åtgärder som genomförts i dessa projekt är jämställd rekrytering och kompetensförsörjning, bryta könssegregeringen på arbetsmarknaden samt jämställd infrastruktur. Projekt som lyckas verka på samhällsnivå visar att jämställdhet inte bara är en intern fråga, utan en central del av samhällsutvecklingen. Projekten tenderar också att arbeta på flera nivåer samtidigt, från individ till system, då man även behöver verka på individnivå för att kunna uppnå samhällsförändring. En viktig framgångsfaktor är att jämställdhet ses som en förutsättning för utveckling, snarare än ett tillägg. I detta innebär det att man har tydliga och konkreta målsättningar kring hur man ska arbeta med jämställdhet, och att dessa sedan följs upp när projektet är slut. Insatserna får då större genomslag och kan leva vidare även efter projektets avslut. Samtidigt är det få projekt som når denna nivå, vilket visar på behovet av mer stöd, resurser och strategisk samverkan för att möjliggöra systemförändrande arbete.

## 7. Sammanfattande insikter

Kartläggningen av jämställdhetsintegreringen i EU-projekt som Region Värmland medfinansierat, visar att jämställdhetsintegrering förekommer i olika grad och på olika nivåer. Majoriteten av de projekt som analyserats arbetar med jämställdhet på individnivå, medan färre projekt når upp till organisations- eller systemnivå, där mer långsiktiga och strukturella förändringar sker.

En viktig insikt är att jämställdhet ofta klumpas ihop med andra horisontella kriterier, såsom hållbarhet, mångfald eller integration. Detta kan leda till att jämställdhetsarbetet blir otydligt eller underordnat andra mål. I flera projekt nämns jämställdhet i ansökan, men det är oklart hur det faktiskt ska konkretiseras i genomförandet. Ett exempel är ett projekt som strävade efter att uppnå en jämn könsfördelning bland deltagare, men som inte hade satt upp tydliga åtgärder kring hur de skulle genomföra detta. Målet uppnåddes inte och det saknades en tydlig uppföljning eller analys kring varför utfallet blev så. Om jämställdhetsmålen inte följs upp med konkreta tillvägagångssätt och ansvarsfördelning riskerar de att enbart bli symboliska och inte få någon faktisk verkan, är en slutsats som dras av projektanalysen.

En annan viktig lärdom är att tydliga mål ofta leder till tydligare resultat. Projekt som har formulerat konkreta, mätbara mål och integrerat jämställdhet i hela projektstrukturen tenderar att nå längre och arbeta på organisations- och systemnivå. Ett av de mer framgångsrika projekten i kartläggningen arbetade strategiskt med att bryta könssegregerade strukturer på arbetsmarknaden. Genom att kombinera utbildningsinsatser, digitala verktyg och samverkan med olika aktörer integrerades jämställdhet i både projektets innehåll och struktur, vilket bidrog till att skapa långsiktiga och hållbara effekter på systemnivå.

En annan viktig framgångsfaktor är samverkan. Flera projekt visade hur samarbete med andra initiativ och nätverk kunde förstärka jämställdhetsarbetet genom att sprida kunskap och nå fler målgrupper. Detta understryker vikten av att bygga partnerskap för att uppnå större genomslag.

Sammanfattningsvis visar kartläggningen att framgångsrik jämställdhetsintegrering inte sker av sig själv. Den kräver tydliga mål, strukturerade metoder och kontinuerlig uppföljning. När dessa tre faktorer finns på plats ökar möjligheten att jämställdhetsarbetet får verklig effekt, både inom projektet och i ett bredare samhällsperspektiv.

## 8. Slutsatser och rekommendationer

Kartläggningen av Region Värmlands EU-finansierade projekt med start 2021 och 2022 visar att jämställdhetsintegrering är ett återkommande inslag i många projekt, men att nivån på arbetet och dess åtgärder varierar. Majoriteten av projekten arbetar med jämställdhet på individnivå, medan få projekt når upp till organisations- eller systemnivå, där mer långsiktiga och strukturella förändringar sker. En central slutsats är att jämställdhet ofta behandlas som en kompletterande aspekt snarare än en integrerad del av projektets kärna. I flera fall klumpas jämställdhet ihop med andra horisontella kriterier som hållbarhet och mångfald, vilket riskerar att försvaga fokus och minska effekten av insatserna. Samtidigt visar vissa projekt att det är fullt möjligt att arbeta strategiskt och långsiktigt med jämställdhet, särskilt när det finns tydliga mål, metoder och uppföljning.

För Region Värmland föreslås följande rekommendationer:

1. **Ställ tydliga krav på jämställdhetsintegrering i projektutlysningar** – Anpassa kraven så att de ligger i linje med EU:s prioriteringar och säkerställ att jämställdhet är en integrerad del av bedömningskriterierna.

2. **Följ upp projektens jämställdhetsarbete systematiskt** – Utveckla strukturer för att samla in och analysera data om hur jämställdhetsmålen uppnås, så att lärdomar kan tas tillvara och spridas.
3. **Kartlägg och analysera vilken nivå projekten verkar på** – Genomför kontinuerliga analyser av jämställdhetsintegrering om projekten verkar på individ-, organisations- eller systemnivå för att identifiera framgångsfaktorer och utvecklingsområden.

För framtida projektägare föreslås följande rekommendationer:

1. **Tydliggör jämställdhetsmålen redan i ansökan** – Formulera konkreta, mätbara mål som kan följas upp under och efter projektets gång.
2. **Integrera jämställdhet i hela projektcykeln** – Från planering och genomförande till utvärdering och spridning av resultat.
3. **Koppla jämställdhet till projektets kärna** – Jämställdhet bör inte behandlas som ett tillägg till projektet utan bör vara direkt kopplat till projektets huvudmål och syfte.
4. **Uppmuntra samverkan med andra aktörer** – För att sprida goda exempel och bygga vidare på befintlig kunskap och erfarenhet.

Genom att ta dessa steg kan Region Värmland ytterligare stärka sitt arbete med jämställdhetsintegrering och bidra till en mer inkluderande och hållbar regional utveckling.

## Referenser

Region Värmland. (u.å.) *Jämställdhet*. Hämtad 2025-04-25 från <https://www.regionvarmland.se/regionvarmland/utveckling-tillvaxt/regional-utveckling/jamstalldhet/jamstalldhet>

Region Värmland. (2021). *Värmlands forsknings- och innovationsstrategi för hållbar smart specialisering 2022–2028*. <https://www.regionvarmland.se/download/18.3f9db74017f2994883b27364/1646818985348/V%C3%A4rmlands%20forsknings-%20och%20innovationsstrategi%20f%C3%B6r%20h%C3%A5llbar%20smart%20specialisering.pdf>

Singh, R., & Ramdeo, S. (2020). *Leading Organizational Development and Change: Principles and Contextual Perspectives* (1st ed.). Springer Nature.