

Datum: 2013-02-27

FBA dnr: 07804-12-00782-7



**SVENSKA MYNDIGHETERS
GENOMFÖRANDE AV FN:s
SÄKERHETSÅRÅDSRESOLUTION 1325
PERIODEN 1/1 – 31/12 2012**

Redovisning och analys av indikatorerna till den Nationella handlingsplanen för 2009-2012 för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet.



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

I. INLEDNING	3
Fokus och syfte	3
Bakgrund och uppdrag.....	3
Gemensamma frågor och trender i rapporteringen	4
II. SAMMANFATTNING	6
Tabell 1: Översikt över mål och indikatorer	10
III. MYNDIGHETERNAS INDIVIDUELLA RAPPORTER	11
Folke Bernadotteakademin	12
Försvarsmakten	29
Kriminalvården	45
Myndigheten för samhällsskydd och beredskap	53
Rikspolisstyrelsen	66
Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete.....	80
ANNEX: RAPPORTERINGSMALL	92
Indikatorernas syfte, avgränsningar och format	92
Hur indikatorerna ska förstås.....	93

I. INLEDNING

Fokus och syfte

Hur arbetar svenska myndigheter med att genomföra den Nationella handlingsplanen för FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 (hädanefter kallad handlingsplanen)? Det är fokus för den här rapporten som redovisar hur Folke Bernadotteakademien, Försvarsmakten, Kriminalvården, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, Rikspolisstyrelsen och Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete arbetat under 2012. Redovisningen fokuserar på de sju indikatorer som Regeringen antog 27 september 2012 (för en översikt av alla indikatorerna, se tabell 1). I tillägg beskrivs och analyseras resultaten av mätningen av indikatorerna.¹ Syftet med indikatorerna är att fånga en generell utvecklingsprocess och ge konkreta exempel på myndigheternas arbete. Indikatorerna ska därigenom ge en bild av hur myndigheternas arbete bidrar till att uppfylla de tre övergripande målen i handlingsplanen:

1. En betydligt större andel kvinnor deltar i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser,² inom ramen för regionala och internationella organisationer och insatserna utförs med ett genusperspektiv i syfte att öka insatsernas effektivitet.
2. Skyddet av kvinnor och flickor i konfliktsituationer stärks och baseras på ett analysarbete där kvinnor aktivt deltar.
3. Kvinnor i konfliktområden deltar fullt ut och på lika villkor som män på alla nivåer i mekanismer och institutioner för konfliktförebyggande, krishantering, fredsbyggande, humanitära insatser och andra insatser under en postkonfliktfas.

Utöver indikatorerna så beskriver myndigheterna övrigt större arbete som skett under året för att ge en helhetsbild av hur arbetet fortskrider. Rapporten speglar ett aktivt arbete som fortsatt är under utveckling.

Bakgrund och uppdrag

FN:s säkerhetsråd antog i oktober 2000 resolution 1325, den första tematiska resolutionen om kvinnor, fred och säkerhet. Många medlemsstater har vidtagit konkreta åtgärder för att genomföra de delar av resolution 1325, inkl. dess uppföljningsresolutioner, som faller under medlemsstaternas ansvar.³ Vad resolution 1325 innebär för Sveriges arbete har därför formulerats i en handlingsplan. Den första antogs 2006 och den efterföljande handlingsplanen, för perioden 2009-2012, förlängdes

¹ Redovisningen sker i enlighet med Regeringens beslut (se UF2012/56146/UD/SP).

² Med internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser inom ramen för regionala och internationella organisationer avses i denna rapport operationer eller insatser med mandat i enlighet med FN-stadgans kapitel VI eller VII så som fredsbevarande och fredsframtvingande operationer och relaterad krishantering i regi av FN, EU, NATO, AU eller OSSE inkl. arbete som sker vid högkvarteren för organisationerna i de fall där arbetet är direkt relaterat till insatserna.

³ Resolutionen har följts av fyra resolutioner – 1820(2008), 1888(2009), 1889(2009) och 1960(2010) – som utvecklat och fördjupat innehållet i resolution 1325. När denna rapport hänvisar till resolution 1325 så avses det totala arbetet med alla resolutionerna.

till och med 2015 i och med ett regeringsbeslut 27 september 2012 (se beslut UF2012/56146/UD/SP).

Svenska myndigheter har årligen rapporterat till Utrikesdepartementet (UD) om hur de arbetar med handlingsplanen. För att ytterligare stärka rapporteringen, och därmed än tydligare kunna följa handlingsplanens genomförande, bad UD myndigheterna våren 2011 att ta fram ett underlag till indikatorer med relevans för myndigheternas arbete för att uppnå målen i den nationella handlingsplanen och som beaktade EU:s och FN:s indikatorer.⁴ Detta genomfördes av en myndighetsgemensam arbetsgrupp som identifierade sju indikatorer som kan fånga central utveckling över tid. Indikatorerna antogs sedan i ett regeringsbeslut och FBA uppdrogs att årligen sammanställa en myndighetsgemensam rapport i samråd med de ingående myndigheterna (se UF2012/56146/UD/SP). Föreliggande rapport utgör den första redovisningen. Underlaget och analysen har tagits fram av respektive myndighet. FBA har sedan sammanställt rapporten i samråd med den myndighetsgemensamma arbetsgruppen.⁵ Varje myndighet är dock ansvarig för sin redovisning och analys av indikatorerna.

Resultaten från mätningen av de sju indikatorerna ska inrapporteras årligen och det är viktigt att redovisningen följer samma upplägg från år till år för att det ska gå att jämföra resultaten över tid. Det är endast då som indikatorerna kan spegla en pågående utveckling och resultat. Hur indikatorerna närmare ska förstås finns beskrivet i det bilagda annexet med rapporteringsmallen (som innehåller definitioner, avgränsningar och förklaringar om mätning). Rapporten inkluderar även ett avsnitt där andra centrala aktiviteter på området, utöver det som fångas av indikatorerna, kan dokumenteras för att läsaren ska få en tydligare bild av det totala arbetet. Dessa årliga rapporter kan med fördel utgöra underlag för både vidare utvärderingar av effekter och uppföljning på enskilda områden utifrån myndighetsspecifika behov.

Gemensamma frågor och trender i rapporteringen

Givet den arbetsfördelning som råder mellan svenska myndigheter är det svårt att direkt jämföra och analysera resultat från mätningen av indikatorerna. Inte desto mindre återfinns i rapporteringen för 2012 en del liknande aktiviteter och åtgärder i arbetet med att genomföra handlingsplanen. Det rör särskilt första målet i handlingsplanen vilket relaterar till kvinnors deltagande i internationella insatser och myndigheternas arbete med genusintegrering. Nästan alla myndigheter rapporterar att de arbetar aktivt med frågor relaterat till indikator 1.1, dvs. att öka antalet kvinnor som rekryteras till internationella insatser. Här återfinns en positiv trend inom hälften av de rapporterade myndigheterna där allt fler kvinnor rekryteras. Även om det på de flesta håll fortfarande är fler män än kvinnor som söker de utlysta tjänsterna väljer nu även insatserna själva att rekrytera fler kvinnor än män av de som Sverige nominerar. Detta skulle kunna tyda på EU:s och insatsernas medvetenhet om Sveriges intresse i denna fråga och påvisar i så fall möjligheten att påverka insatserna positivt – ett arbete som dock kräver fortsatt samordning på nationell nivå. FBA:s initiala granskning av EU:s

⁴ De indikatorer som direkt berör medlemsstaterna ligger dock oftast på den aggregerade nationella nivån och inte på myndighetsnivå. Syftet med EU:s och FN:s indikatorer har dock kunnat beaktas i arbetsgruppens arbete.

⁵ Arbetsgruppen har letts av FBA (Louise Olsson) och har bestått av FBA (Martin Åhlin/Karin Sundström), Försvarsmakten (Susanne Axmacher), Kriminalvården (Jonas Lindgren/Karin-Malin Eriksson), MSB (Ulrika Lindblad), Polisen (Anne-Christine Meyer) och Sida (Linnéa Ernst/Sofia Dohmen). Arbetet har skett i konsultation med UD.

policy för användningen av resolution 1325 i freds- och säkerhetsfrämjande insatser visar t.ex. på att denna policy tycks vara rätt svag avseende åtgärder för att öka kvinnors deltagande i insatserna.⁶

Gemensamma frågor och trender finns även rörande indikator 1.3 om genusintegrering. I rapporteringen kan t.ex. noteras att interna dokument och riktlinjer på vissa håll saknas gällande integrering av genus och resolution 1325 i verksamheten. På många håll är även existerande dokument och riktlinjer i behov av formalisering och spridning. Ansträngningar för att åstadkomma detta pågår hos flertalet myndigheter och arbetet fortsätter under 2013. Myndigheterna strävar också efter att utveckla utbildningen av de utsända inom genus och resolution 1325 vilket täcks av indikator 1.4. Detta arbete stärks ytterligare genom myndighetssamarbetet Genderforce⁷ där en majoritet av de rapporterade myndigheterna deltar. Genderforce nämns av alla ingående som ett exempel på god myndighetssamverkan relaterat till kapacitetshöjning. En anledning är den gemensamma kursen Gender Advising in the Field and in Operations som genomförts årligen sedan 2009. Gender Coach-programmet för utbildning av högre myndighetschefer om jämställdhet och resolution 1325 är ett nytt utbildningsprojekt inom ramen för Genderforce, som planerats under 2012 för uppstart under våren 2013.⁸ Flera av myndigheterna anger också att de aktivt arbetar med att ta tillvara de utsändas erfarenheter inom området genus och resolution 1325. Även inom detta område finns exempel på gott myndighetssamarbete där de olika myndigheternas erfarenheter delas, bland annat genom fortsatt utveckling av insatsförberedande utbildning. Erfarenhetshanteringen kommer också att stärkas hos flera av myndigheterna under 2013.

Indikatorerna 2.1. – 3.1. avseende handlingsplanens mål om skydd av kvinnor och verkandet för ett deltagande av kvinnor i konflikt- och postkonfliktländer i arbetet för fred reflekterar ett aktivt arbete där Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida) är den största aktören. Av de totalt drygt 4 miljarder kronor som under 2012 betalades ut via Sida till länder i konflikt eller instabila situationer bedömdes 2,5 miljarder ha en direkt eller indirekt effekt på kvinnors säkerhet och delaktighet i fredsprocesser, ofta genom organisationer med ett uttalat syfte och ambition att involvera den målgruppen. Sidas klassificeringssystem medger dock inte en tydlig bild för att kunna dra slutsatser om det kvalitativa arbetet. Behov av förståelse hos Sidas personal i klassificering är en iakttagelse som tidigare har gjorts och som även här kan konstateras för att bättre kunna följa medlens användning. Även hos flera av de andra myndigheterna pågår ett arbete, om än i mindre omfattning, med medelfördelning till att stärka kvinnors deltagande och skydd.

⁶ Se t.ex. *Comprehensive approach to the EU implementation of the United Nations Security Council Resolutions 1325 and 1820 on women, peace and security*. 15671/1/08 REV 1. (2008) och *Implementation of UNSCRs on Women, Peace and Security in the context of CSDP missions and operations*. 7109/12. (2012). FBA:s granskning av användandet av resolution 1325 i planering och genomförandet av EU:s insatser kommer att färdigställas tom. november 2013 och redovisas därför i nästa års rapport.

⁷ Genderforcesamarbetet har pågått sedan 2008 och är fortsättningen på det EU-finansierade projektet Genderforce som avslutades 2007. Liksom sin föregångare är målet med samarbetet att öka kompetensen och effektiviteten i Sveriges internationella arbete så att kvinnors och mäns lika värde, ibland skilda behov och unika erfarenheter tas tillvara och att de mänskliga rättigheterna för kvinnor såväl som män försvaras.

⁸ Programmet genomförs av Försvarsmakten, MSB och FBA.

II. SAMMANFATTNING

Hur arbetar då svenska myndigheter med att genomföra handlingsplanen? I det följande avsnittet sammanfattas resultaten av indikatorerna och den utökade beskrivningen av Folke Bernadotteakademins (FBA), Försvarsmaktens, Kriminalvårdens, Myndigheten för samhällsskydd och beredskaps (MSB), Rikspolisstyrelsens (Polisen) och Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbetes (Sida) arbete under 2012.

Folke Bernadotteakademien har under 2012 för andra året i rad bidragit till att fler kvinnor än män rekryterats till internationella freds- och säkerhetsinsatser. Under rapporteringsperioden rekryterades 20 kvinnor och 17 män av de som FBA nominerat (se indikator 1.1.). Vid en analys av fördelningen av män och kvinnor inom arbetsområden eller nivåer på tjänsterna kan det också konstateras att det inte finns några nämnvärda skillnader mellan män och kvinnor. Arbetet med att stärka hanteringen av den utsända personalens erfarenheter på området genus och resolution 1325 pågick också kontinuerligt under 2012 och ett stort myndighetsgemensamt erfarenhetsseminarium genomfördes tillsammans med MSB och Polisen där en av tre huvudfrågor fokuserade på genus och resolution 1325. Genusintegrering i FBA:s övergripande arbete (vilket fångas av indikator 1.3.) kan efter den genomlysning som gjorts ses som relativt god även om arbetet med att substantiera och vidga detta arbete behöver stärkas under 2013. Myndigheten genomförde under året även specialiserade utbildningar genom kursen Leadership and Gender in Peace Operations, deltog i Genderforces kursarbete och har även slutfört utvecklandet av en standardiserad utbildningsmodul för genus och resolution 1325 på uppdrag av EU. Den sistnämnda ska användas främst för att höja kompetensen hos personal som arbetar inom EU:s insatser inom området för den Gemensamma försvars- och säkerhetspolitiken. Utbildningen av utsänd personal, vilken undergått revidering under 2012, kommer att stärkas under 2013 (se indikator 1.4.). För att stödja genomförandet av resolution 1325 i konflikt- och postkonfliktländer har myndigheten fördelat 7 900 000 kronor till civila samhällets projekt. Dessa medel har i första hand gått till projekt med fokus på att stödja kvinnors deltagande (se indikatorerna 2.1.-3.1. för vidare beskrivning). Vidare organiserade FBA det Nationella samverkansforumet för resolution 1325 fyra gånger under året. Två forskningsrelaterade workshoppar har också genomförts under 2012, en för forskararbetsgruppen för resolution 1325 och en i samverkan med Kvinna till kvinna. Vid den sistnämnda deltog svenska forskare och praktiker inom genus- och resolution 1325-området och man diskuterade möjligheter till bättre samarbete. Internt har FBA under rapporteringsperioden tagit fram en policy för lika rättigheter och möjligheter.

Försvarsmakten har under 2012 fokuserat på att integrera ett genus- och 1325-perspektiv i sin verksamhet (se indikator 1.3.). Detta har gällt både planeringen för de större insatserna i Afghanistan och Adenviken samt i övningar såsom den internationella Combined Joint Staff Exercise och den nationella övningen Kompass. För att öka förbandens kapacitet att integrera ett genusperspektiv före, under och efter insats har så kallade Gender Focal Points (dvs. personer som får en fördjupad utbildning inom genus och resolution 1325 för att sedan kunna ha denna specialisering som en tillikabefattning till sin ordinarie tjänst) utsetts på alla förband. Försvarsmakten har också påbörjat ett utvecklingsarbete gällande alla aspekter av sitt genusarbete, inklusive

erfarenhetsåterföring. Försvarsmakten har under 2012 haft genusrådgivare⁹ ute både som en heltidsbefattning för insatsen i Afghanistan (med två rotationer) och en som utbildare i EU Training Mission i Uganda. Försvarsmakten har inför uppstarten 2013 av Gender Coach-programmet planerat för deltagande av sex av sina högsta chefer, bland annat chefen för produktionsverksamheten och chefen för insatser. Programmet ger cheferna en unik möjlighet att under ett år coachas av en expert för att bättre kunna integrera ett genusperspektiv i sin verksamhet. Nordic Centre for Gender in Military Operations har haft sitt första verksamhetsår som stöd åt Försvarsmakten och andra militära organisationer, både från andra länder och internationella organisationer (som FN, NATO, OSSE och EU), när det gäller kapacitetsuppbyggnad för att kunna integrera ett genusperspektiv i militära operationer. Detta inkluderar både koncept- och metodutveckling och utbildningar, både för specialister på genusfrågor och personer i den generella verksamheten – från generalsnivå och nedåt – som behöver ytterligare kunskap om genus och resolution 1325. Under 2012 har också ett arbete pågått som har lett till att centrat blivit ett så kallat Department Head for Gender för NATO, vilket betyder att man kvalitetssäkrar all utbildning inom genusperspektiv i operationer som NATO gör, samt är ett kvalitativt stöd för NATO i genusperspektivfrågor. Försvarsmakten ger fortsatt insatsförberedande utbildning i genus och resolution 1325 till alla som åker på insats (se indikator 1.4.), och är i processen att integrera ett genusperspektiv i övriga utbildningar. Försvarsmakten fortsätter också sina ansträngningar att öka andelen kvinnor i både Försvarsmakten och i insatserna på alla nivåer (se indikator 1.1. och 1.2.).¹⁰

Kriminalvården kan i sin rapportering konstatera att den internationella insatsverksamheten i nuläget står inför ett utvecklingsarbete inom ramen för resolution 1325. T.ex. har myndigheten för ambition att utarbeta policydokument och riktlinjer för genusintegrering under 2013 (se analysen under indikator 1.3). Man avser också att fortsätta utveckla och stärka den insatsförberedande utbildningen i de tematiska frågor som rör genus och resolution 1325 (se indikator 1.4.). Vad avser arbetet med att rekrytera, utbilda och sekundera svensk kriminalvårdspersonal till FN:s och EU:s insatser kan Kriminalvården dock redan nu uppvisa ett gott resultat i samtliga avseenden. Man har genomgående arbetat aktivt för att främja och öka rekryteringen av kvinnor till Kriminalvårdens insatser i EU och FN (se indikator 1.1.). Kriminalvården har också tagit på sig att utbilda andra länders kriminalvårdstjänstemän tilltänkta för tjänstgöring i insatsområden, i resolution 1325, genom myndighetens förberedande utbildning United Nations Prison and Probation officers Course. Det är centralt att notera att Kriminalvårdens erfarenhet från fältet pekar på att aktivt kvinnligt deltagande, och hänsynstagande till resolution 1325, är viktiga påverkansfaktorer för att

⁹ Försvarsmakten använder termen Gender Field Adviser. För närmare beskrivning av den funktionen och Gender-Focal-Point-funktionen, se Försvarsmaktens individuella redovisning.

¹⁰ Observera att rapporten berör endast Försvarsmaktens arbete i enlighet med indikatorer 1.1 – 1.4. Då Försvarsmakten inte fördelar medel till enskilda projekt i operationsområden för genomförandet av resolution 1325, utan snarare arbetar för att integrera perspektivet i den reguljära verksamheten för att därmed säkerställa skydd, säkerhet och möjligheter till deltagande för kvinnor finns inte enskilda budgetposter för arbetet i fält, utöver personalkostnader för specialistpersonal. Kostnader för dessa och övrig specifik genusverksamhet inom Försvarsmakten redovisas i avsnitt III. "Utökad beskrivning och exempel". Notera också att Försvarsmakten genomgående använder termen "gender" snarare än "genus" i sin rapportering.

den internationella insatsverksamheten skall ha gott genomslag. Myndigheten ser positivt på den uppmärksamhet som de framtagna indikatorerna för resolution 1325 ger och de erfarenheter som kan komma att dras av en myndighetsgemensam inrapportering för myndighetens fortsatta arbete med genusintegrering.

Myndigheten för samhällsskydd och beredskaps arbete för jämställdhet och mångfald utgår från det övergripande målet att öka kvaliteten och effektiviteten på insatsverksamheten genom att nå och involvera kvinnor, män, flickor och pojkar. MSB utbildar fortlöpande personal i jämställdhet och mångfald samt resolution 1325 (se indikator 1.4. om insatsförberedande utbildning). Insatspersonal ska följaktligen även inkludera genusaspekter i sin rapportering, vilken i sin tur är en del i myndighetens erfarenhetsåterhämtning för kvalitetshöjning av arbetet. I insatser som pågår under en längre tid och där MSB har en ledande roll finns det större möjlighet och högre ambitionsnivå att integrera genusperspektiv och tillföra genusexpertis i projektet (se indikator 1.3. för en beskrivning). MSB:s beredskap för humanitära insatser innebär kapacitet att mobilisera akuta räddnings- och stödsatser till stöd för FN, EU och andra internationella organisationer. Resolution 1325 respektive den nationella handlingsplanen för dess implementering hänvisar i stort till konflikt- och postkonfliktsituationer samt konfliktförebyggande och fredsfrämjande insatser men poängterar även att det "... i humanitära insatser behövs ett påtagligt genus- och jämställdhetsperspektiv där kvinnors och flickors situation och villkor tydligt uppmärksammas". Nationellt samverkar MSB genom myndighetsgemensamma Genderforce samt deltar aktivt i det Nationella samverkansforumet för resolution 1325. Inom Genderforce samplaneras och arrangeras kursen Gender Advising in the Field and in Operations årligen, ett arbete som under 2012 leddes av MSB. Myndigheten ser kursen som en möjlighet till fördjupad kompetenshöjning för insats- och intern personal av genusperspektiv och resolution 1325.

Rikspolisstyrelsen rapporterar att andelen kvinnor som rekryteras till Polisens utlandsstyrka fortsätter att öka något och Polisen ser att kvinnors kapacitet tas tillvara i insatsens arbete, både vad gäller placering och arbetsuppgifter (se indikator 1.1.). Fler insatser, eller åtminstone mer kontinuerliga insatser, behöver göras nationellt för att uppnå en bättre intern spridning av information om Polisens internationella biståndsarbete. Likaså behöver metoderna för arbetet med resolution 1325 fortsatt utvecklas för att likriktas inom Polisen. Polisen har under året fokuserat på att förbättra informationen till myndigheten från personalen i Polisens utlandsstyrka, insatsledningar samt insatsernas samarbetspartners, genom att införa utökade riktlinjer för insatsbesök och för månadsrapporteringen vad avser arbetet med resolution 1325. Insatshandläggarna har löpande kontakt med kontingentchefer och övrig personal i Polisens utlandsstyrka, men det är viktigt att informationen inte stannar hos en specifik handläggare utan kommer fler till del (se indikator 1.3. om genusintegrering). Utlandssektionen ser också att spridningen av konkreta exempel på arbete inom området för resolution 1325 leder till nya idéer bland utsänd personal. Polisens arbete med att lyfta frågor om kvinnors delaktighet och genusfrågor i internationella sammanhang fortsätter också. Detta görs t.ex. genom representation och aktivt deltagande av svensk polis i viktiga fora, såsom Challenges-samarbetet, vid olika konferenser eller vid besök till insatsområden.

Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida) har jämställdhet och kvinnors deltagande med som centrala delar i det pågående arbetet. Sida har under 2012 bidragit

med ca 803 miljoner kronor till program/projekt¹¹ vilka syftar till att stärka kvinnors och flickors säkerhet (se indikator 2.1.). Ungefär 650 miljoner kronor av dessa medel har utbetalts till program där kvinnor deltagit i arbetet med att stärka kvinnors och flickors säkerhet (se indikator 2.2.). Av de totalt drygt 4 miljarder kronor som under 2012 betalades ut via Sida till länder i konflikt eller instabila situationer bedömdes ca 2,5 miljarder kronor gå till program där kvinnor deltagit i enlighet med mål 3 i handlingsplanen, dvs. i arbetet med att inkludera kvinnor i arbetet med fred (se indikator 3.1.). Det innebär att de har en direkt eller en indirekt effekt på kvinnors säkerhet och delaktighet i fredsprocesser, ofta genom organisationer som har som uttalat syfte och ambition att involvera målgruppen (främst kvinnor och barn) i utformningen och genomförandet av stödprogrammen. 38 procent av de 2,5 miljarderna kanaliserades via humanitära insatser. Som exempel vad gäller fördelning av genomförandeorganisationer har statistik hämtats för mål 2, indikator 2.1. där 35 procent kanaliserades genom civila samhällets organisationer (varav 12 procent till svenska organisationer), 36 procent utbetalades till FN, 7 procent till Röda Korsrörelsen och 13 procent till övriga. Utöver att analysera resultaten har utmaningen för Sida varit att utarbeta en metod för att kunna svara upp på indikatorerna på ett tydligt sätt. Beroende på statistiksystemet, som följer OECD/DAC:s modell, finns svårigheter att få en rättvisande bild av kvinnors deltagande i enlighet med den svenska nationella handlingsplanen. På grund av mängden data och dokument, från ca 700 program/projekt, har det inte varit möjligt att analysera varje fall i detalj för att kunna dra slutsatser om det kvalitativa arbetet. Rapporteringen har därför gjort stickprov och inkluderar exempel för att undersöka och belysa hur arbetet kan se ut.¹² Även om metoden, som beskrivs under avgränsningar i rapporten, inte säkerställer helt att kvinnor och flickor har deltagit i arbetet på alla nivåer ger den dock ett kvalificerat antagande om att kvinnor och flickor har haft visst inflytande inom programmet, även om kvinnors inflytande är fortsatt marginellt och att andelen kvinnor i formella fredsprocesser fortfarande är mycket lågt. Därför är stöd till kapacitetshöjande insatser fortsatt av stor vikt. Sida kan dock utifrån nämnda statistik dra slutsatsen av att mycket görs i syfte att stärka kvinnors och flickors säkerhet.

Rapporteringen av indikatorerna och den utökade beskrivningen om arbetet med att genomföra handlingsplanen påvisar således både ett aktivt arbete bland de ingående myndigheterna och att en hel del kvarstår att åstadkomma. Vidare understryker rapporten de utmaningar som föreligger när man ska mäta och följa upp ett så omfattande arbete inom så olika former av verksamhet som pågår inom respektive myndighet. Det ska dock bli mycket intressant när vi vid 2013-års rapport kan börja jämföra utvecklingen då 2012 nu kan utgöra en utgångspunkt för jämförelse över tid av handlingsplanens genomförande.

¹¹ Sida använder oftast begreppet "insatser" istället för "program/projekt" men för att undvika begreppsförvirring mellan de olika indikatorerna så används "program/projekt" genomgående i rapporten.

¹² Utöver denna rapport, rapporterar Sida årligen till UD i relation till respektive land/region/global strategi där även insatser som har bäring på den svenska nationella handlingsplanen kan ingå. I dessa rapporter ligger fokus på resultat. För vidare information, kontakta Sida.

Tabell 1: Översikt över mål och indikatorer

Mål	Indikator	Myndighet	Kommentar
Mål 1a: En betydligt större andel kvinnor deltar i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser, inom ramen för regionala och internationella organisationer.	1.1 Antal kvinnor som rekryterats till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser av aktören (lägg till definition av insats).	- FBA - FM - KV - MSB - Polisen - Sida	Alla sänder ut personal. Dock skiljer sig rekryteringen åt mellan myndigheterna. FM, KV och Polisen har en hög grad av internrekrytering medan de övriga har högre fokus på extern rekrytering. För Sida rör denna indikator främst valobservatörer.
	1.2. Antal kvinnor som rekryterats till högre tjänster i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser.	- FBA - FM - KV - MSB - Polisen - Sida	Alla kan rekrytera personal till högre tjänster. I praktiken rör det sig dock om ett fåtal personer/år (både män och kvinnor). För vissa myndigheter sker det i ännu mindre utsträckning.
Mål 1b: Freds- och säkerhetsfrämjande insatser ska utföras med ett genusperspektiv i syfte att öka dessas effektivitet.	1.3. I den utsträckning genusperspektivet har beaktats i myndighetens interna arbete med internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser.	- FBA - FM - KV - MSB - Polisen	Bedöms utifrån de kriterier och uppgifter som identifieras i handlingsplanen etc. Sida bedriver dock inte denna form av arbete relaterat till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser i den här bemärkelsen.
	1.4. Andel svensk utsänd personal som i sin missionsförberedande utbildning har genomgått 1325-relaterade utbildning.	- FBA - FM - KV - MSB - Polisen - Sida	Alla myndigheter exkl. Sida genomför regelbundet detta i olika omfattning. Sida bedriver dock inte denna form av utbildning relaterat till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser förutom för valobservatörer.
Mål 2: Skyddet av kvinnor och flickor i konfliktsituationer stärks och baseras på ett analysarbete där kvinnor aktivt deltar	2.1 Total summa utbetalda medel där programmet/projektet syftat till att stärka kvinnors och flickors säkerhet (skydd)	- FBA - KV - MSB - Polisen - Sida	Sida har större program som fokuserar på detta och indikatorn avser att främst fånga detta arbete. Andra myndigheter har mandat att ge visst stöd men det sker mkt sällan i någon större omfattning i det format som mäts här. FM ger inte denna form av program- eller projektstöd.
	2.2 Totalt summa utbetalda medel där kvinnor deltagit i arbetet med att stärka kvinnors och flickors säkerhet (skydd).	- FBA - KV - MSB - Polisen - Sida	Se kommentar under 2.1.
Mål 3: Kvinnor i konfliktområden deltar fullt ut och på lika villkor som män på alla nivåer i mekanismer och institutioner för konfliktförebyggande, krishantering, fredsbyggande, humanitära insatser och andra insatser under en postkonfliktfas.	3.1. Total summa utbetalda medel till program/projekt där kvinnor från konflikt-/postkonfliktområdet deltagit i arbetet med att skapa varaktig fred.	- FBA - KV - MSB - Polisen - Sida	Se kommentarer under 2.1.

III. MYNDIGHETERNAS INDIVIDUELLA RAPPORTER

BASFAKTA

Inrapporterande myndighet:	Folke Bernadotteakademien (FBA)
Tidsperiod:	1 januari 2012 - 31 december 2012
Fokus för arbetet under tidsperioden:	FBA ska i enlighet med Regleringsbrevet bidra till genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 inklusive genomförandet av den nationella handlingsplanen.¹³ Som ett särskilt stöd i arbetet med resolution 1325 har FBA skapat Program FN:s resolution 1325 (framgent kallat Program 1325). FBA arbetar med att försöka integrera genus och resolution 1325 inom myndighetens olika kunskapsområden/program. FBA har även i uppdrag att fördela projektbidrag till civila samhället för att stärka genomförandet av resolution 1325 i konflikt- och postkonfliktländer. Detta sker både genom de så kallade "1325-medlen" och Fredsmiljonen. FBA rekryterar, förbereder och ger stöd till svensk personal som sekunderas till, dvs. som anställs av, civila internationella fredsinsatser inom ramen för Europeiska Unionen (EU), Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa (OSSE), Temporary International Presence in Hebron (TIPH) eller andra regionala organisationer. På utbildningssidan har FBA under rapporteringsperioden genomfört en specialiserad utbildning, Leadership and Gender in Peace Operations, för svenska och internationella deltagare samt har deltagit i planerandet och genomförandet av kursen Gender Advising in the Field and in Operations tillsammans med Försvarsmakten, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap och Polisen.
Avgränsningar	Inga avgränsningar
Kontaktperson på myndigheten:	Louise Olsson (louise.olsson@folkebernadotteacademy.se) Martin Åhlin (martin.ahlin@folkebernadotteacademy.se) Karin Sundström (karin.sundstrom@folkebernadotteacademy.se)

¹³ FBA har under perioden 2012-2013 även ett uppdrag att utvärdera genomförandet av resolution 1325 i EU:s civila insatser. Detta kommer att redovisas i rapporten för 2013.

INDIKATORER

Mål 1a. En betydligt större andel kvinnor deltar i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser, inom ramen för regionala och internationella organisationer.

Indikator 1.1. Antal kvinnor som rekryterats till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser av myndigheten:

	2012	2013 etc.
Antal: kvinnor/män	20/17	
Procent: kvinnor/män	54/46	

Beskrivning och analys av resultatet

FBA rekryterar och nominerar i huvudsak personal enligt de förfrågningar (s.k. Call for Contributions) som kommer från internationella organisationer såsom Europeiska Unionen (EU), Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa (OSSE), Temporary International Presence in Hebron (TIPH).¹⁴ FBA:s resurspool (poolen) innehåller personal som motsvarar myndighetens kompetensområden samt de olika insatsernas behov. Medlemmarna i poolen har möjlighet att få kompetensutveckling inför kommande uppdrag genom FBA:s kurser och övningsverksamhet. Myndigheten annonserar de vakanta tjänsterna på hemsidan och till poolen, sedan vidtar en urvalsprocess. Ett antal relevanta kandidater väljs ut och nomineras till den mottagande organisationen som väljer ut vilka personer som ska anställas. Det blir därför relevant att titta både på FBA:s nomineringar och på de faktiska anställningar som beslutades av EU, OSSE och TIPH.

Under rapporteringsperioden nominerade FBA 63 kvinnor och 77 män, varav 20 kvinnor och 17 män fick anställning i internationella civila fredsinsatser (dvs. 37 personer rekryterades totalt). Den största andelen anställdes i EU:s insatser. Resultatet visar således att fler kvinnor än män antogs till tjänster fastän fler män nominerades. Detta kan jämföras med 2011 då det skedde 59 rekryteringar, varav 34 var kvinnor och 25 män. 2011 var också det första året då antalet rekryterade kvinnor översteg antalet män (2010 var det 84 rekryteringar varav 39 var kvinnor och 45 var män).¹⁵ Orsaken till

¹⁴ Det innebär att FBA i huvudsak inte gör egenkontrollerade bidrag av "egen" personal, dvs. man har inte personalgrupper placerade i fält för vilka man har arbetsledaransvar (till skillnad från t.ex. Försvarsmakten). Undantag är t.ex. den nationella Säkerhetssektorreformssamordnare som arbetar i Liberia under den Nationella kontaktgruppen för säkerhetssektorreform (dock placerad vid ambassaden och inte i den internationella insatsen). Observera att personal endast ingår i mätningen i de fall då de är en del av en internationell insats (se annex för definition av insats under indikator 1.1).

¹⁵ FBA började med personalförsörjning och insatsstöd under 2008. Observera att indikatorn mäter nyrekryteringar, dvs. de som rekryterats och sänts ut under året. Om indikatorn istället mätt hur många som samtidigt varit i fält – dvs. som varit en del av de som varit i fält under ett år (då olika uppdrag är olika långa) – hade statistiken sett ut som följer: 2012: 47 procent kvinnor och 53 procent män, 2011: 41 procent kvinnor och 59 procent män samt 2010: 40 procent kvinnor och 60 procent män. Det innebär att även här har andelen kvinnor stadigt blivit mer i linje med andelen män. Dessa siffror antyder även att det

detta går endast att spekulera kring. En möjlig orsak är att insatserna insett vikten av kvinnors representation generellt (vilket skulle motsägas av det faktum att svensk kvinnlig personal tydligt höjer andelen kvinnor i EU:s insatser) eller alternativt att organisationerna insett Sveriges intresse av denna fråga. Det senare skulle i så fall påvisa möjligheten att påverka insatserna positivt – ett arbete som dock kräver fortsatt samordning på nationell nivå. FBA:s initiala granskning av EU:s policy för användningen av resolution 1325 i freds- och säkerhetsfrämjande insatser visar t.ex. på att denna policy tycks fortsatt vara rätt svag avseende åtgärder för att öka kvinnors deltagande i insatserna.¹⁶ Orsaken till att fler män nominerades till tjänster som utlysts är att det fortsatt är fler män än kvinnor som söker de utlysta tjänsterna.

Finns det då trender i vilka specifika kompetensområden män respektive kvinnor rekryterats till? Intressant nog finns bland årets rekryteringar få skillnader. T.ex. har både män och kvinnor rekryterats som politiska rådgivare till olika insatser (3 män och 2 kvinnor). Vidare har både män och kvinnor rekryterats till tjänster med fokus på genus (2 kvinnor och 1 man) och lika många män som kvinnor har rekryterats till olika insatser som observatörer (5 män och 5 kvinnor). Den enda kategorin som avviker är kompetensområdet med fokus på juridiska frågor såsom Legal adviser eller Justice expert (4 kvinnor och 1 man). Detta bör dock inte ses som del av en trend då könsbalansen inom den juridiska sektorn vanligtvis är jämn.

Finns det då skillnader gällande på vilken nivå kvinnor och män arbetar i insatserna? Information om tjänsternas innehåll är tyvärr ofta relativt vag men vid en generell kategorisering innefattar den så kallade strategiska nivån högkvarterstjänster i Bryssel och chefspositioner i fält, operationella/nationella nivån innefattar tjänster i fält med specifikt ämnesområde (såsom politisk rådgivare eller juridisk rådgivare) och den sista kategorin fält/taktisk nivå innefattar främst tjänster såsom observatörer. En sådan uppdelning visar även den på en jämn spridning av män och kvinnor mellan kategorierna. 2 kvinnor och 2 män rekryterades till strategisk nivå. Till den operationella nivån rekryterades 13 kvinnor och 10 män och till fältnivå rekryterades 5 kvinnor och 5 män.

Som noterats ovan sekunderade FBA under 2012 2 kvinnor och 1 man till specialistbefattningar kopplade till genus och resolution 1325. Den ena kvinnan sekunderades till EUPOL DRC (Demokratiska republiken Kongo) med befattningen Gender expert/sexual violence. Den andra kvinnan sekunderades till EUPOL Afghanistan med befattningen Mentor to the Ministry of the Interior (gender and human rights). Mannen sekunderades till EUPOL Afghanistan med en befattning som Mentor/Adviser Gender and Human Rights inom rättsstatsuppbyggnad. FBA har ofta rekryterat specialister. Under perioden från oktober 2010 till december 2012 sekunderade FBA sammanlagt personal till nio befattningar med genusanknytning i arbetstiteln. Statistik visar att kvinnor är tydligt överrepresenterade i både nomineringar och sekunderingar till genusrelaterade befattningar.

skulle vara intressant att titta närmare på om det finns skillnader i längd på uppdragen mellan män och kvinnor.

¹⁶ Se t.ex. *Comprehensive approach to the EU implementation of the United Nations Security Council Resolutions 1325 and 1820 on women, peace and security*. 15671/1/08 REV 1. (2008) och *Implementation of UNSCRs on Women, Peace and Security in the context of CSDP missions and operations*. 7109/12. (2012). FBA:s granskning av användandet av resolution 1325 i planering och genomförandet av EU:s insatser kommer att färdigställas tom. november 2013 och redovisas därför i nästa års rapport.

Hur tas då erfarenheter från personalen omhand för att stärka arbetet med genomförandet av resolution 1325? Inom FBA finns ett upparbetat system för att samla in erfarenheter från utsända. I detta system för erfarenhetshantering finns en medvetenhet om att det kan finnas skillnader mellan vad kvinnor och män har upplevt på sina arbetsplatser och i sina arbetsuppgifter. Ett exempel på erfarenhetshandling är den insatsavslutande enkäten som alla utsända erbjuds att fylla i och som innehåller frågor kopplade till genus och resolution 1325. T.ex. frågas det om hur den utsände ser på den insatsförberedande utbildningen och den information som där getts om resolution 1325 och genusaspekter av relevans för uppdraget. Andra frågor rör om personen haft relevanta arbetsverktyg för genus och resolution 1325. Vidare frågas om personen upplevt diskriminering, t.ex. på grund av kön. Den utsände ombes i enkäten även förmedla erfarenheter som kan vara FBA tillgodo inom genus och resolution 1325. I tillägg till hemkomstenkäten anordnas erfarenhetsseminarier och inför höstens seminarium delades det ut en enkät som innehöll samma typ av frågor som i hemkomstenkäten plus ett utökat frågebatteri där det till exempel efterfrågades konkreta exempel på om, och i så fall hur, de utsända hade integrerat ett genusperspektiv i sitt arbete. Vidare rörde en fråga om den utsände hört referenser till genus eller resolution 1325 under arbetet i insatsen eller om den utsände haft kontakt med en genusrådgivare i sitt arbete.

I tillägg till FBA:s erfarenhetsseminarium ordnades ett större myndighetsgemensamt erfarenhetsseminarium under hösten 2012 i samarbete med MSB och Polisen. Personal från de tre myndigheterna samlades och diskuterade tre huvudteman varav ett rörde på vilket sätt insatserna arbetat med genus och resolution 1325. I samtalen med de utsända blev det tydligt att förståelsen för genusfrågor är fortsatt låg inom insatserna och att fortsatta ansträngningar för att implementera resolution 1325 och dess efterföljande resolutioner är nödvändiga. Många kommentarer gällde behovet av mer press från Bryssel mot insatserna att ta dessa frågor på allvar, samt att ett klart och tydligt ledarskapsansvar för jämställdhet, mot könsbaserade trakasserier och för implementering av resolutionerna är ett måste i fält.

En annan form av erfarenhetshantering är att FBA vid flera tillfällen har använt sig av utsända, eller före detta utsända, som föreläsare vid kurser och seminarier. Detta innefattar även personer som varit utsända som genusexperter till internationella insatser. Ett exempel från 2012 är att en kvinna och en man som varit utsända till EUPOL DRC (Demokratiska republiken Kongo) som experter i genus och sexuellt våld höll föreläsningar och agerade mentor på FBA:s kurs Leadership and Gender in Peace Operations under hösten 2012.

Källor och referenser:

Korrespondens med Enheten för personalförsörjning och insatsstöd

Enkät avseende erfarenheter från EU/GSFP-insatser

Statistik från personaldatabasen (Enheten för personalförsörjning och insatsstöd)

Underlag, Erfarenhetsseminarier 2012

Underlag, Myndighetsgemensamt erfarenhetsseminarium, oktober 2012

Indikator 1.2. Antal kvinnor som rekryterats till högre tjänster i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:

	2012	2013 etc.
Antal: kvinnor män	0/0	
Procent: kvinnor/män	N/A	

Beskrivning och analys av resultatet

FBA rekryterar mycket sällan personal till högre tjänster motsvarande FN:s P5-nivå eller högre vilket berörs av indikator 1.2. Under 2012 skedde ingen sådan rekrytering. Under 2011 hade FBA dock en kvinna som sändes ut i befattningen Head of Office till ett av sektionskontoren vid EUJUST LEX – Irak. Denna tjänst har uppgetts motsvara P5-nivå. Eftersom FBA vanligtvis inte nominerar eller rekryterar personal till höga tjänster är det svårt att uttala sig om könsfördelning eller om trender och mönster.

Mål 1b. Freds- och säkerhetsfrämjande insatser ska utföras med ett genusperspektiv i syfte att öka dessas effektivitet.

Indikator 1.3. I den utsträckning genusperspektivet har beaktats i myndighetens interna arbete med internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:

	Mkt lågt						Mkt högt
	1	2	3	4	5	6	7
2012							X
2013 etc.							

Kriterier	Beskrivning av kriteriet	Ja/ Nej ¹⁷
Internt styrande dokument på myndigheten inkluderar ett genus-/1325-perspektiv	Gäller policies, strategier, riktlinjer som styr verksamheten relaterat till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser. Dessa dokument kan t.ex. specifikt behandla genus och resolution 1325 eller dessa vara tydligt integrerade i styrande dokument. Båda alternativen anses falla under svaret ja i kolumnen till höger.	JA (men i behov av utveckl.)
Myndigheten har under året satt upp mätbara mål avseende genus och resolution 1325	Avser om myndigheten specificerat och tydliggjort sina målsättningar på området i t.ex. verksamhetsplaneringen. Dessa mål kan specifikt behandla genus och resolution 1325 eller så kan dessa vara tydligt	JA (men se ovan)

¹⁷ Denna indikator ska finjusteras (för att lättare komma åt gradskillnader) av den myndighetsgemensamma arbetsgruppen då den provats ut under denna första mätning.

	integrerade i existerande mål. Båda alternativen anses falla under svaret ja i kolumnen till höger.	
Aktiv kompetenshöjning ang. genus och resolution 1325 har bedrivits på myndigheten	Har personal under året erhållit internutbildning för höjande av genus-/1325-kompetens gällande myndighetens arbete med insatser så som t.ex. mentorsprogram och kurser.	JA
Specialistkompetens för stärkande av genus-/1325-perspektiv finns på myndigheten	Med specialistkompetens avses tjänster som i sin arbetsbeskrivning inkluderar specificerade uppgifter kopplade till genus och resolution 1325 i insatser.	JA
Ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna planeringssystemet	Berör den interna planeringskedjan. Dvs. beaktar interna planeringsdokument för insatser (direkt eller indirekt) tydligt ett genus-/1325-perspektiv?	JA (men i behov av utveckl.)
Ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna rapporteringssystemet	Berör den interna rapporteringskedjan. Dvs. beaktar interna rapporter och information som sprids inom myndigheten ang. insatser genomgående och tydligt ett genus-/1325-perspektiv?	JA (men se ovan)
Har myndigheten manualer, checklistor mm för implementering av genus-/1325-perspektiv i insatser	Avser om myndigheten har manualer, checklistor och dylikt som specifikt behandlar genus och resolution 1325 eller dessa är tydligt integrerade. Båda alternativen anses falla under svaret ja i kolumnen till höger.	JA (men se ovan)

Beskrivning och analys av resultatet

Arbetet med genusintegrering är pågående och även om FBA har börjat arbeta inom alla de kategorier som täcks av indikator 1.3. så har myndigheten fortsatt mycket arbete kvar med att fullfölja och bredda denna utveckling för att få genomslag. Ett fokusområde för 2013 är att formalisera, tydliggöra och strukturera arbetet ytterligare inom alla delar av verksamheten.

Rörande *internt styrande dokument* såsom policy, strategier och riktlinjer så specificerar regleringsbrevet att FBA ska arbeta för att stödja genomförandet av resolution 1325 och den svenska handlingsplanen. Detta sätts i relation till att realisera viktiga punkter i övergripande policys samt riktlinjer i Politik för global utveckling. Övergripande policys och riktlinjer omsätts sedan i den interna verksamhetsplanen. Vidare finns sedan ett antal styrande policys relevanta för genus och resolution 1325 inom de olika enheterna inom FBA. Tre är särskilt viktiga i det här sammanhanget:

- *Rekryteringshandboken – Riktlinjer och stöd vid rekryteringar.* I denna finns tydliga referenser både till resolution 1325 och till behovet av genusmedvetenhet hos rekryteraren. Rekryteraren skall också verka för jämn könsfördelning samt använda Genderforcepublikationen Till dig som rekryterar kvinnor till utlandstjänst för att

öka sin medvetenhet. I enlighet med Regleringsbrevet för 2012 så redovisar FBA också könsuppdelad statistik i sina rapporter om insatser.¹⁸

- *Uppförandekod för internationella uppdrag.* Alla utsända måste skriva på uppförandekoden före sekundering. Den innehåller förbud mot köp av sexuella tjänster, förbud mot att inleda förhållanden med personer i beroendeställning, diskriminering pga. kön eller sexuella preferenser och förbud mot sexuella trakasserier. Genus eller resolution 1325 nämns inte uttryckligen i texten men koden visar på en medvetenhet om existerande genusrelationer i insatsområdet. I enlighet med Regleringsbreven för 2011-12 har FBA också genomfört uppdraget att genom Samverkansforum för utbildningsfrågor leda och följa upp framtagandet av myndighetsgemensamma utbildningsmateriel, utbildningar och utbildningsinslag om uppförandekoderna.
- *Utbildningspolicy för sekunderad personal samt medlemmar i den nationella resurspoolen.* Jämn könsfördelning är ett kriterium för resurspoolen och det står uttryckligen att FBA arbetar aktivt med att öka antalet kvinnor inom civil krishantering. I samband med varje årsredovisning följer FBA också upp hur många kvinnor och män som genomgått utbildning.

I samband med att instruktionen och regleringsbrevet omvandlas till verksamhetsplanering sätter FBA *mätbara mål* för sin verksamhet. FBA har till exempel "bidragit till ökad fältkapacitet och insatsförmåga" som ett långsiktigt mål. För att se till att genomförandet av resolution 1325 och handlingsplanen ingår under detta övergripande mål har Program 1325 t.ex. delmålet att genomföra utbildningar med fokus på genus och resolution 1325. De huvudsakliga mål som formulerats explicit avseende genus och resolution 1325 drivs främst av Program 1325. I övrigt finns det ofta mer informella mål. FBA är internt uppdelat i "program" eller "team" inom olika kunskapsområden, såsom säkerhetssektorreform, Disarmament, Demobilization and Reintegration, Applicerad säkerhet i fält, Civil-militära relationer (fortsatt kallade kompetensområden/program, se FBA:s hemsida för vidare beskrivning). Fastän arbetet inom dessa kompetensområden uppvisar en medvetenhet om vikten av att integrera genusperspektiv och resolution 1325 i projekt och utbildningar följer de mer informella målsättningar om att detta alltid skall finnas med. Som exempel på informella mål uppger vissa att minst en tredjedel av deltagarna på kurser skall vara av underrepresenterat kön och andra uppger att de eftersträvar könsbalans hos deltagare och föreläsare vid utbildningar utan att ha specificerat vilken fördelning de eftersträvar. Vikten av integrering av genusperspektiv och resolution 1325 i utbildningar och projekt poängteras också men det finns inga officiellt uppsatta mål för den innehållsmässiga integreringen. Däremot innehåller en hög grad av FBA:s kurser som ordnas inom kompetensområdena en genuskomponent.

Ett mer tydligt mål finns i relation till uppdraget i regleringsbrevet att redovisa könsuppdelad statistik. Enligt rekryteringshandboken ska FBA verka för att personer ska ha samma möjligheter att söka utlysta utlandstjänster, oavsett bakgrund och kön. Målet är en jämn könsfördelning, dvs. att ingen yrkesgrupp ska bestå av mindre än 40 procent av det ena könet (se indikator 1.1.).

¹⁸ En återkommande formulering som stått sedan uppdraget att rekrytera personal gavs till myndigheten.

Gällande *intern kompetenshöjning* inom området genus och resolution 1325 erbjuds FBA:s personal och medlemmar i resurspoolen att delta i den årligt återkommande myndighetsgemensamma kursen Gender Advising in the Field and in Operations (GAFO). Kursen genomförs som ett samarbete mellan fyra myndigheter (Polisen, Försvarsmakten, MSB och FBA). 2012 gick 3 personer internt från FBA kursen och 2 personer från resurspoolen. Kursen har omarbetats för att passa personal som inte enbart specialiserar sig på genus och resolution 1325 utan som behöver inkorporera genus i sitt dagliga arbete. Varje deltagare utarbetar en handlingsplan för att främja användandet av kunskapen och verktygen från kursen i sitt arbete. Till exempel fokuserade dessa planer på utmaningar kring att höja genusmedvetenheten bland kollegor på arbetsplatsen samt tydligare integrering av genus i insatsförberedande utbildningar – både vad gäller grundläggande pass angående resolutionerna och hur ett genusperspektiv kan integreras genomgående i utbildningen. Ytterligare en möjlighet till fortbildning gavs via FBA:s kurs Leadership and Gender in Peace Operations. 2012 gick 5 personer från resurspoolen kursen och 1 internt från FBA. En av de fem gick kursen som direkt insatsförberedande utbildning då denne inom kort skulle skickas ut i en specialistfunktion inriktad på genusfrågor. I tillägg till de kurser som gavs vid FBA deltog personal från FBA:s Disarmament, Demobilization and Reintegration-program och Program 1325 vid en Training of Trainers-workshop för integrering av genus och resolution 1325 i utbildning som organiserades av ZIF Berlin under 2012. Personal från FBA:s konfliktförebyggande program och Program 1325 deltog också i OSSE:s konferens om kvinnor i fredsförhandlingar och vid FBA:s forskararbetsgrupp för resolution 1325:s årliga workshop.

Avseende *specialistkompetens* har FBA skapat Program 1325 vilket har tre heltidsanställda som arbetar med att stödja genomförandet av resolution 1325 och den svenska handlingsplanen. Det övergripande målet för programmet är att genom utbildning, samverkan och policy- och forskningsstöd erhålla en ökad användning av resolutionen inom myndigheten och i internationella insatsers arbete för fred och säkerhet. Syftet med detta är att öka insatsernas effektivitet och att förbättra jämställdheten i konflikt- och postkonfliktländer. Program 1325 stödjer genusintegrering inom myndigheten t.ex. genom utbildning av myndighetens personal, stöd till rekrytering och till policyutveckling.

Givet att FBA i huvudsak inte gör egenkontrollerade bidrag av "egen" personal¹⁹ (dvs. man har inte personalgrupper placerade i fält för vilka man har arbetsledaransvar, till skillnad från t.ex. Försvarsmakten) till internationella insatser så berör det *interna planeringssystemet* främst just bidrag till rekrytering och andra mer indirekt insatsrelaterade projekt såsom utbildningar, seminarier eller dylikt som stöd till internationella insatser. I planering för rekrytering till insatser blir den redan nämnda rekryteringshandboken och utbildningspolicyn relevant igen. Jämn könsfördelning, genusmedvetenhet hos rekryteraren och aktiva åtgärder för att öka antalet kvinnor i insatser är exempel på hur genusperspektivet integrerats i denna planering. Arbetet med uppdrag om resolution 1325 i regleringsbrevet omsätts naturligtvis i konkreta planeringsdokument på de olika nivåerna i implementeringskedjan. I relation till FBA:s övriga verksamhet beskriver personal inom de olika kunskapsområdena att de försöker verka för att genusintegrera sina projekt även om detta fortsatt behöver formaliseras.

¹⁹ Se diskussion under indikator 1.1.

T.ex. eftersträvas att både antal deltagare och föreläsare i kurserna skall ha en balans mellan könen, externa projekt ska vara utformade för att nå både män och kvinnor och de ska betänka de olika effekter på både män och kvinnor som projekt kan få. Som ett belysande exempel kan ges International Forum for the Challenges of Peace Operations (Challenges) vilket beskriver att de aktivt försöker främja både geografisk balans och könsbalans vad gäller ordföranden i arbetsgrupper (hälften av ordförandena i arbetsgrupperna är kvinnor, hälften är från globala Syd och hälften från globala Nord). Genusfrågor ska också integreras av talare, i sekretariatet och som fokus i arbetsgruppsarbete såsom i arbetsgruppen på temat Comparative Concepts, Principles and Guidelines for Peace Operations som leds av National Defence University i Pakistan och United States Army Peacekeeping and Stability Operations Institute. De har valt att initialt koncentrera sig inom tre områden, varav genus är ett. Att genomgående uttryckligen och mer formaliserat inkludera genus och resolution 1325 i alla större officiella planeringsdokument i hela FBA:s verksamhet är dock fortsatt i behov av utvecklande vilket FBA arbetar på att stärka under 2013. T.ex. har denna fråga redan tagits upp på flera planeringsseminarier.

I FBA:s *interna rapporteringssystem* för myndighetens verksamhet återfinns Program 1325:s månatliga rapportering men rapporteringen är svagare i de andra kunskapsområdenas rapportering. Precis som för mål och planering är detta ett område för ytterligare utveckling. Kontinuerlig åiterrapportering finns dock till FBA i varje månadsrapport från svensk personal i fält vilken innehåller en fråga om resolution 1325. Även i enkäter och slutrapporter från hemkomna utsända tas resolution 1325 upp, t.ex. får de svara på om, och i så fall hur, ett genusperspektiv integrerats på olika nivåer inom insatsen. De får också svara på om insatsen haft problem att rekrytera kvalificerade män och kvinnor.

Inom myndigheten används olika sorters *manualer och checklistor* i arbetet med genus och resolution 1325. Exempel på detta är att Säkerhetssektorprogrammet använder den Gender and SSR Manual som Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF) tagit fram. Enheten för personalförsörjning och insatsstöd använder Genderforces rekryteringsmanual för en genusmedveten rekryteringsprocess och Programmet för rättsstatsuppbyggnad (Rule of Law Program) har tagit fram ett analysverktyg för att mäta graden av rättsstatlighet i offentlig förvaltning. Genusperspektivet beskrivs som integrerat i detta verktyg då det tar i beaktande kvinnors och mäns olika relationer till och tillgång till den offentliga förvaltningen.

Källor och referenser:

E-postkorrespondens med företrädare för de olika kunskapsområdena på Enheten för policy, forskning och utveckling, Enheten för utbildning, samträning och övning och Enheten för personalförsörjning och insatsstöd

E-postkorrespondens med ansvarig FBA-handläggare för GAFO-kursen, februari 2013

FBA:s interna arbetsdokument för verksamhetsplanering och rapportering, 2012

FBA:s Regleringsbrev, 2011 och 2012

Mall för hemkomstrapport, Enheten för personalförsörjning och insatsstöd, 2011

Mall för månadsvis rapportering, Enheten för personalförsörjning och insatsstöd, 2011

Rekryteringshandboken – Riktlinjer och stöd vid rekryteringar. Enheten för personalförsörjning och insatsstöd, november 2011

Utbildningspolicy för sekunderad personal samt medlemmar i den nationella resurspoolen”, april 2011, dnr: 11-147

Uppförandekod för internationella uppdrag”, juni 2009, dnr: 018-860-2009,2

Indikator 1.4. Andel svensk utsänd personal som i sin insatsförberedande utbildning har erhållit 1325-relaterad utbildning:

Andel:

	2012	2013 etc.
Antal	21 av 37	
Procent	56	

Omfattning:²⁰

Timmar	>1	1-	2-	3-	4-	5-	6-	7-	8-	9-	10<
2012			X								
2013											

Beskrivning och analys av resultatet

FBA ger två former av insatsförberedande utbildning för att höja kapaciteten hos de utsända. Den ena är den utbildning som kan ges till personal medan de är medlemmar i resurspoolen (framgent kallade reguljära kurser) – dessa är ämnesfokuserade och är i genomsnitt ca 6 dagar långa²¹ – och de andra kurserna/informationen är kortare och kan ges i direkt anslutning till utresa – de fokuserar på insatsspecifika frågor och praktiska aspekter och är ca 2 dagar långa. 2012 var ett år då den insatsförberedande utbildningen diskuterades och började revideras. Det ska således betraktas som ett mellanår för arbetet med insatsförberedande utbildning. Arbetet med att stärka denna utbildning har påbörjats under 2013.

Som synes i tabellen ovan hade 56 procent av de totalt 37 utsända under 2012 fått utbildning i genus och resolution 1325 genom FBA:s kurser. Räknar man ut genomsnittet av samtliga utskickade (dvs. inklusive de som inte fått någon 1325-

²⁰ Med 1325-relaterad utbildning avses i första hand moduler med 1325-fokus (se annex). Observera att indikatorn således inte mäter grad av integrering av genus eller resolution 1325 i resterande del av utbildningen.

²¹ Det vill säga ges till personal som ska arbeta med t.ex. säkerhetssektorreform, civil-militära relationer, rättstatsuppbyggnad osv. Dessa kurser är även öppna för personer som t.ex. redan arbetar i fält osv. (se FBA:s hemsida). I tillägg till reguljära kurser och direkt insatsförberedande kurser/information ges all personal som ska ut och arbeta i insats en kurs i grundläggande säkerhetsfrågor för arbete i konflikt- och postkonfliktländer. Kurserna är av dessa längder då det ofta är svårt för personal att få ledigt för längre kurser.

utbildning) blir det ca. 2,5 timmar utbildning per rekryterad. Resultatet dras dock upp av kursen Gender and Leadership in Peace Operations.²² Utan denna hade genomsnittet för 1325-modulen i alla utbildningar varit ca 84 minuter. Av de 21 som fått utbildning var 9 män och 12 kvinnor. Utbildningen är spridd över alla kategorier av personal.

Beroende på antal rekryterade som sänds ut samtidigt, till vilka insatser de är på väg och till vilka positioner de rekryteras kan även en kortare direkt insatsförberedande utbildning arrangeras (se ovan). Under 2012 genomgick denna form av utbildning en revidering varför färre än vanligt utbildades (även relaterat till relativt få antal utsända under 2012). Av de utsända som under 2012 genomgick sådan direkt insatsförberedande utbildning fick 6 personer utbildning i genus och resolution 1325 (dvs. totalt 16 procent av de 37 utsända). Dessa har i snitt haft moduler på 2 tim och 25 minuters utbildning i genus och resolution 1325 som del av sitt kursprogram. 4 av dessa var på väg till EUMM Georgien och 2 till EUPOL DRC (Demokratiska republiken Kongo). Inför varje utsändande får all personal dessutom ett möte med en personalkonsulent vilket oftast innefattar information och diskussion kring genusspecifika frågor i insatsområdet och i insatsen, inkl. information och frågor kring uppförandekoden.

Innehållet i utbildningen som ges är oftast ett grundläggande pass kring vad genus och resolution 1325 är och hur genusrelationer påverkar människor i stort, och i konflikt och post-konflikt situationer specifikt. Föreläsningar blandas med interaktiva övningar. I många fall finns också genusrelaterad problematik integrerad i övningar och scenarios som genomförs under utbildningarna. I vissa fall kan en genusrådgivare som är på plats i insatsen delta via internet (Skype) för att ge direkt information om insatsområdet. Gällande utbildning och rekrytering av specialister i genus och resolution 1325 är en gedigen bakgrund och förståelse för ämnet ett krav för att rekryteras i den kapaciteten. FBA erbjuder sedan fortbildning och specialiserade kurser inom ämnet. Till exempel så gick den person som rekryterats som Mentor to the Ministry of Interior (gender and human rights) i EUPOL Afghanistan kursen Leadership and Gender in Peace Operations som direkt missionsförberedande utbildning inför sitt utsändande.

Vid den avrapportering av de utsända som sker under insats och vid hemkomst ingår frågor kring genus och resolution 1325 (som redovisats tidigare). Det som ofta framgår vid denna avrapportering är att den utbildning i genus och resolution 1325 de utsända fått innan avresa är relevant. Men eftersom de ofta hamnar i en insatskontext där förståelsen för ämnet generellt sett är låg och genusmedvetenhet, genusanalys och arbete för att genomföra resolution 1325 inte prioriteras känner de utsända ofta att deras egen kunskap inte räcker för att påverka. För att bättre kunna påverka efterfrågar de utsända ännu mer praktiska och insats-/tjänstespecifika verktyg. Det är dock viktigt att notera att detta måste samverka med att den generella kunskapen höjs inom samtliga kategorier och nationaliteter som arbetar inom de internationella organisationer som Sverige sekunderar till och att statusen höjs för arbete med genus och resolution 1325. Viktigast är ett tydligt ledarskapsansvar inom organisationerna och att frågorna tas på allvar på alla ledarskapsnivåer inom insatserna, inom de andra sekunderande länderna och från högkvarterns nivå. FBA verkar för detta men det kräver även en koordinerad insats på nationell nivå för att påverka insatserna i den riktningen då många frågor ligger ovanför myndighetsnivå.

²² Som utgjorde direkt förberedande utbildning för en av de utsända, se nedan.

Källor och referenser:

Databas för utsända, Enheten för personalförsörjning och insatsstöd

E-postkorrespondens med personal från Enheten för personalförsörjning och insatsstöd

Kursadministrationsdatabas, Enheten för utbildning, samträning och övning

Underlag, Erfarenhetsseminarier 2012

Underlag, Myndighetsgemensamt erfarenhetsseminarium, oktober 2012

Mål 2. Skyddet av kvinnor och flickor i konfliktsituationer stärks och baseras på ett analysarbete där kvinnor aktivt deltar.

Indikator 2.1. Total summa utbetalda medel till program/projekt vilka syftat till att stärka kvinnors och flickors säkerhet (skydd):

	2012	2013 etc.
Summa	582 000	

Indikator 2.2. Total summa utbetalda medel till program/projekt där kvinnor deltagit i arbetet med att stärka kvinnors och flickors säkerhet (skydd):

	2012	2013 etc.
Summa	582 000 ²³	

Beskrivning och analys av resultaten

FBA stödjer genomförandet av resolution 1325 i konflikt- och postkonfliktländer genom att fördela medel till civila samhällets arbete både genom Fredsmiljonen och de s.k. 1325-medlen. 1325-medel går i första hand till att stärka kvinnors deltagande (se Folke Bernadotteakademins allmänna villkor för stöd till verksamhet som främjar genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325). Givet fokus på deltagande har enbart ett fåtal projekt fått medel rörande skyddsfrågor.

De medel som faller in under 2.1. (och således även under 2.2) gick till projektet Security and Justice genomfört av Operation 1325 och dess partnerorganisationer i Sydsudan och Irak. Projektet involverar kvinnor och kvinnoorganisationer i arbetet för att förbättra kvinnors säkerhet (och därmed skydd), och fokuserar på kapacitetsbyggande arbete för att främja kvinnors deltagande i säkerhetsrelaterat arbete. Huvudsyftet med arbetet var att dokumentera goda exempel på samverkan mellan kvinnoorganisationer och insatspersonal i Irak och i Sydsudan för att kunna öka kvinnors deltagande i säkerhetssektorreformsprocessen och att identifiera möjligheter till samverkan i arbetet för genomförandet av resolution 1325. Projektet har stötts av FBA sedan 2011 och har gett flera konkreta resultat. Exempelvis genomfördes en konferens i Sydsudan, vars slutsatser har använts av deltagare från Irak och Sydsudan i vidare dialog och samtal om

²³ Observera att detta är samma medel som i 2.1. då alla medel i 2.1. innefattade kvinnors deltagande, dvs. 2.2. anger andel av medlen i 2.1. Detsamma gäller för alla andra myndigheters rapportering.

utvecklandet av nationella handlingsplaner för resolution 1325. Dessutom har projektet lett till publicerandet av en handbok, kallad Säkerhet på marken, med råd till internationell insatspersonal kring hur man kan öka genomförandet av resolution 1325 i fält. Handboken har beställts i ett flertal exemplar av bl.a. Polisen och av MSB.

Ett projekt som faller utanför indikatorerna (dvs. som inte ingår i siffran ovan), då det gick till ett projekt som genomfördes i ett land som inte befinner sig i konflikt eller postkonflikt, men som är ett relevant exempel att diskutera, beviljades av Fredsmiljonen till Internationella Kvinnoförbundet för Fred och Frihet. Det rör ett centralt område inom kvinnors säkerhet, nämligen målsättningen att reformera lagstiftningen om vapeninnehav. Syftet var att begränsa tillgången till vapen för att förbättra säkerheten i preventivt syfte då kvinnor drabbas av dessa vapen vid våld i hemmet. Vidare syftade projektet till att underlätta och öka deltagandet av kvinnor och kvinnoorganisationer, något som skulle ske genom utvecklandet och genomförandet av en konsultativ process där deltagande kvinnoorganisationer kunde ge förslag på lagändringar och reformer.

Källor och referenser:

Folke Bernadotteakademiens allmänna villkor för stöd till verksamhet som främjar genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325, Dnr: 07805-12-00187-1

Information från Fredsmiljonen, beslut januari och juli 2012

Information från Program 1325, ansökningar, beslut och redovisningar 2012

Mål 3. Kvinnor i konfliktområden deltar fullt ut och på lika villkor som män på alla nivåer i mekanismer och institutioner för konfliktförebyggande, krishantering, fredsbyggande, humanitära insatser och andra insatser under en konfliktfas.

Indikator 3.1. Total summa utbetalda medel till program/projekt där kvinnor från konflikt-/postkonfliktområdet deltagit i arbetet med att bidra till en varaktig fred:

	2012	2013 etc.
Summa	7 900 000 ²⁴	

Beskrivning och analys av resultaten

FBA verkar för att genom fördelning av medel öka kapaciteten hos olika aktörer att bidra till fred och utveckling. FBA stödjer genomförandet av resolution 1325 i konflikt- och postkonfliktländer genom att fördela medel till civila samhällets arbete både genom Fredsmiljonen och de s.k. 1325-medlen. 1325-medel går i första hand till att stärka kvinnors deltagande (se Folke Bernadotteakademiens allmänna villkor för stöd till verksamhet som främjar genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325). Flera

²⁴ Observera att medlen som redovisas i 2.2. även innefattas i dessa medel då de rör andel av medel där kvinnor deltagit avseende att öka kvinnors skydd som en del av fredsarbete. Detsamma gäller för alla andra myndigheters rapportering.

olika projekt har erhållit finansiellt stöd från de 7 900 000 kr som fördelats av FBA under 2012, alla med fokus på kvinnors deltagande.

Ett exempel på ett projekt är Kvinna till Kvinnas arbete med Equal Power – Lasting Peace som genomförs i samverkan med partnerorganisationer i främst Södra Kaukasien och Mellanöstern. Syftet med projektet är att stärka framförallt kvinnorrättsaktivisters kapacitet att bedriva verksamhet och påverkansarbete. Bland annat genomförs workshoppar samt informationsinsamling och informationsspridning. Ett annat exempel är Operation 1325 som fick bidrag till ett nätverksprojekt med fokus på att övervaka och jämföra genomförandet av resolution 1325 i Sudan, i Sydsudan och i Sverige. Projektet, som genomförs med partnernetverk i Sudan och Sydsudan, fokuserar på att stödja och stärka deltagande av kvinnor från olika konflikt- och postkonfliktländer.

Under 2012 har det även rapporterats intressanta resultat från medel som fördelats under 2011. T.ex. fick Internationella Kvinnoförbundet för Fred och Frihet bidrag till ett projekt, Women for Peace Working Together – Bridging Local and Global, som ytterst syftade till att främja kvinnors deltagande och att stärka lokala föreningar i Nigeria, Demokratiska republiken Kongo, Colombia och Costa Rica. Projektet ledde till ökat erfarenhetsutbyte mellan nationella sektioner i olika kontexter – liknande s.k. "twinningprojekt"²⁵ – vilket stärkt organisationerna i deras arbete för att implementera resolution 1325. Dessutom har Internationella Kvinnoförbundet för Fred och Frihets sektion i Nigeria som resultat av detta projekt stärkt sin position som en aktör i diskussioner om säkerhet, vilket på längre sikt innebär ökade möjligheter för 1325-arbete i Nigeria. Ytterligare ett resultat var att projektet bidrog till att Nigerias behov av konfliktförebyggande åtgärder och implementering av resolution 1325 uppmärksammades under Commission on the Status of Women:s 56:e session.

Fördelningen av medel riktar sig främst mot extern verksamhet men det finns även intressanta exempel på samarbete mellan enheter inom FBA och civila organisationer för att främja arbetet med kvinnor, fred och säkerhet. Ett tydligt sådant exempel är att Programmet för säkerhetssektorreform (SSR-programmet) inom FBA stödde Operation 1325:s projekt i Sydsudan (se beskrivning under 2.2). Detta stöd tog främst formen av att SSR-programmet bidrog med expertkunskaper och råd till en workshop i Sydsudan som Operation 1325 anordnade under 2012.

Källor och referenser:

Folke Bernadotteakademiens allmänna villkor för stöd till verksamhet som främjar genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325, dnr: 07805-12-00187-1

Information från Fredsmiljonen: beslut och ansökningar, januari och juli 2012

Information från Program 1325: ansökningar, beslut och redovisningar 2012

²⁵ Twinningen innebar att två organisationer – t.ex. de två sektionerna av Internationella Kvinnoförbundet för Fred och Frihet i Nigeria och i Demokratiska republiken Kongo – fick stöd av den svenska sektionen att arbeta närmare tillsammans och på det sättet bygga kapacitet.

III. UTÖKAD BESKRIVNING OCH EXEMPEL

Centralt arbete avseende resolution 1325 utöver indikatorerna

Här beskrivs centralt arbete angående resolution 1325 som skett på myndigheten under tidsperioden utöver det som fångas av indikatorerna inklusive en uppskattning av den totala kostnad i kronor som specifikt arbete med att stödja genomförandet av handlingsplanen har uppgått i under rapporteringsperioden (utöver det som rapporterats under indikatorerna 2.1.-3.1.).

	2012	2013 etc.
Summa	3 522 000	

För att stärka FBA:s arbete med genomförandet av resolution 1325 och den svenska handlingsplanen skapades Program 1325 i början på 2011. Syftet med programmet är att aktivt bidra till att skapa förutsättningar för genomförandet av resolution 1325 inom myndigheten och i internationella insatser. Det övergripande målet är att genom utbildning, samverkan och policy- och forskningsstöd erhålla en ökad användning av resolutionen i myndighetens och internationella insatserns arbete för fred och säkerhet i syfte att både öka insatsernas effektivitet och att förbättra jämställdheten i konflikt- och postkonfliktländer.

Avseende *utbildning* så genomfördes under hösten kursen Leadership and Gender in Peace Operations för fjärde året i rad. Kursen fokuserar på att stärka kapaciteten hos insatspersonal som ska arbeta i mellancheftspositioner att integrera ett genusperspektiv i sitt dagliga arbete. Detta fokus återspeglar målsättningarna i handlingsplanen och i Policyn för säkerhet och utveckling om att internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser ska genomföras med ett genusperspektiv i syfte att öka deras effektivitet. Bland kursens deltagare fanns tio olika nationaliteter representerade och personal från bland annat insatserna EUMM Georgien, EUPOL COPPS (de palestinska områdena) och EULEX Kosovo samt personal från FN-operationen UNAMID (Darfur, Sudan) och MONUSCO (Demokratiska republiken Kongo). Vidare har Program 1325 under året avslutat arbetet med utformandet av en gemensam utbildningsmodul gällande genus och resolution 1325 på uppdrag av EU för deras insatser inom ramen för EU:s gemensamma säkerhets- och försvarspolitik. Modulen innehåller material som ger personal i insatserna ökad kunskap och verktyg för att praktiskt kunna integrera ett genusperspektiv i insatserna.

FBA är en av myndigheterna som deltar i Genderforce. Under 2012 var FBA medorganisatör i genomförandet av kursen Gender Advising in the Field and in Operations som genomförs inom Genderforcesamarbetet. Kursen har ett roterande ordförandeskap och FBA var ansvarig myndighet år 2011. Det övergripande syftet med kursen är att öka användningen av ett genusperspektiv i internationella insatser för att förbättra deras kvalitet och effektivitet. Kursen förbättrar deltagarnas förmåga att praktiskt arbeta med ett genusperspektiv och med resolution 1325 genom exempelvis lärande av både ny kunskap och verktyg och utbyte av erfarenheter, samt genom övningar och seminarier. FBA deltar även i utvecklandet av Gender Coach-programmet vilket syftar till att förbättra förmågan hos högre chefer, såsom generaldirektörer och enhetschefer, i de olika myndigheterna att implementera ett genusperspektiv. Varje deltagare får en personlig coach med nyckelkompetens inom jämställdhet och

resolution 1325 och utvecklar en personlig handlingsplan för att strukturerat kunna fortsätta arbeta med genusintegrering. Programmet genomförs under 2013.

Rörande *samverkan* har FBA, utöver att vara en aktiv medlem i Genderforce, organiserat Nationella samverkansforum för resolution 1325. Forumet är ett resultat av att en översikt av handlingsplanen inför dess revidering 2009 konstaterade att det krävdes ökad nationell samverkan inom området. Forumet utgör en viktig plattform för kommunikationen mellan det civila samhället och statliga aktörer på området och forumets huvudsyfte är att stärka informations-, kunskaps- och erfarenhetsutbytet mellan svenska aktörer inom 1325-området. Forumet bidrar t.ex. till att minska risken för parallellt arbete inom samma frågeområde. Samverkansforumet har genomförts 4 gånger under 2012 och har i tillägg till informationsutbyte även haft tematiska diskussioner av relevans för den pågående utvecklingen i Sverige och internationellt. Operation 1325 har presenterat sitt arbete i Sydsudan, Kvinna till Kvinna har presenterat sin rapport Making Room for Peace om kvinnor i fredsförhandlingar, Internationella kvinnoförbundet för fred och frihet har lyft fram sitt arbete med nedrustning och SIDA har diskuterat sitt arbete med UN Women om prevention och utvecklingen vid Commission on the Status of Women:s 56:e session. Som noterats under indikator 1.3. har FBA inom Samverkansforum för utbildningsfrågor tillsammans med representanter för andra utsändande myndigheter även arbetat fram myndighetsgemensam utbildning för efterlevande av uppförandekoder (s.k. Code of Conduct) vid utlandstjänstgöring.

Inom området *policy- och forskningsstöd* har FBA, förutom att stödja utvecklandet av indikatorerna till handlingsplanen och EU:s träningsmodul, stött forskningsrelaterad verksamhet. Att stödja sådan verksamhet är ett strategiskt instrument för att fördjupa och kvalitetssäkra myndighetens utbildnings-, metod- och utvärderingsverksamhet och för att bidra till effektiviteten i Sveriges och världssamfundets insatser för fred, säkerhet och hållbar utveckling. Relaterat till detta är arbetet med tre internationella forskararbetsgrupper, varav en fokuserar på frågor inom resolution 1325. Varje år ordnas en workshop med syfte att stärka pågående systematisk forskning av vikt för genomförandet av resolution 1325. 2012-års workshop genomfördes i samarbete med Emory University i Atlanta, USA, som har specialiserad forskning på området. Genom ökad samverkan och utbyte kan de ingående forskarna konkret bidra till att stärka varandras forskning och därmed öka både omfånget och kvaliteten på kunskapen på 1325-området. Frågor såsom kvinnors deltagande i konfliktlösningsprocesser, sexuellt våld i konflikt och implementering av ett jämställdhetsperspektiv i internationella insatser diskuterades. Utöver organiserandet av årliga workshoppar beviljades fyra forskningsprojekt en mindre mängd medel för att främst stärka systematisk datainsamling i fält. Bland dessa kan nämnas ett forskningsprojekt som undersöker effekterna på kvinnoorganisationers arbete och deltagande av de nationella handlingsplanerna för resolution 1325 i Liberia och i Sierra Leone. Ett annat forskningsprojekt som erhållit medel syftar till att undersöka effekterna på mödr hälsa och reproduktiv hälsa i tre postkonfliktländer i Afrika, närmare bestämt Tchad, Centralafrikanska republiken och Demokratiska republiken Kongo. Om denna typ av påverkan av krig och konflikt på kvinnor och flickors säkerhet finns stora behov av datainsamling och forskning då kunskapen fortsatt är begränsad. Under 2013 kommer forskararbetsgruppens resultat att presenteras i ett specialnummer av International Interactions (Sage publications) på temat A Systematic Understanding of Gender, Peace and Security: Implementing UNSCR 1325. Sedan forskararbetsgruppen skapades 2009

har den också inkluderat en diskussion med praktiker för att främja utbytet och förståelsen mellan forskningsresultat och praktik. Vid forskarworkshopen deltog i år därför SIPRI North America och Global Action to Prevent War, en FN-baserad organisation, för att presentera sitt arbete med resolution 1325, diskutera länken mellan forskning och praktisk implementering och för att sprida forskningsresultaten.

Samverkan mellan forskning och praktik var även fokus för seminariet Hur förbättrar vi samverkan mellan forskare och civila samhället? Kunskapsarbete och informations- och datainsamling om FN:s säkerhetsrådsresolution 1325, som FBA ordnade tillsammans med Kvinna till kvinna hösten 2012. Målgruppen för seminariet var svenska forskare och aktörer i civila samhället som arbetar med resolution 1325 och kvinnors deltagande i konfliktlösningsprocesser. Seminariet uppnådde sitt mål att öka förståelsen av varandras kompetens och erfarenheter av kunskapsarbete samt att ha identifierat potentiella möjligheter för samverkan, särskilt för att stärka data- och informationsinsamlingen på området vilket stärker vår förmåga att arbeta resultatstyrt.

Utöver det direkta arbetet med resolution 1325 så har FBA under rapporteringsperioden även arbetat för intern jämställdhet. En policy för lika rättigheter och möjligheter har antagits och arbetet med en Plan för lika rättigheter och möjligheter har pågått. Stora delar av denna plan handlar om att främja jämställdhet inom myndigheten och motverka trakasserier, löneskillnader och andra orättvisor baserade på könstillhörighet. En medarbetarundersökning där rådande arbetsförhållanden inom myndigheten ska genomlysas är under planering för 2013.

Källor och referenser:

FBA hemsida (<http://www.folkebernadotteacademy.se>)

FBA, ansökningar och beslut forskningsansökningar, november 2012

FBA:s budget för 2012, januari 2012

FBA:s årsredovisning 2012, februari 2013

BASFAKTA

Inrapporterande myndighet:	Försvarsmakten
Tidsperiod:	1 januari 2012 - 31 december 2012
Fokus för arbetet under tidsperioden:	Försvarsmaktens fokus har sedan länge varit att integrera ett genderperspektiv i insatsverksamheten och dess olika styrdokument. Under 2012 har detta arbete fortsatt med att integrera gender i planeringen inför insatser i Afghanistan och Adenviken. Gender har också integrerats i övningar som Combined Joint Staff Exercise och Kompass, där Gender Advisors har gått i befattning. Två Gender Advisors har skickats till Afghanistan under 2012, och i stort sett alla utsända har fått missionsförberedande utbildning i gender och resolution 1325 – standardutbildningen är fyra timmar. Nordic Centre for Gender in Military Operations (NCGM) har etablerats och genomfört sitt första verksamhetsår med flera genomförda kurser och seminarier för svenska och internationella militära aktörer, samt stöd till FN och NATO i konceptutveckling. Det står också klart att NCGM blir ett s.k. Department Head for Gender, kvalitetssäkrare av utbildningar, för NATO. Planering har pågått för en uppstart av Gender Coach-programmet i samarbete med Folke Bernadotteakademin och Myndigheten för samhällsskydd och beredskap. Konceptutveckling av gender för Försvarsmakten, samt en systematisk erfarenhetsåterföring har påbörjats under 2012 med erfarenhetsseminarier för Gender Field Advisors och deltagare i Mixed Engagement Teams (MET) och Military Observation Teams (MOT) i Härnösand i oktober.
Avgränsningar:	Rapporten berör endast Försvarsmaktens arbete i enlighet med indikatorer 1.1 – 1.4. Då Försvarsmakten inte finansierar enskilda projekt i operationsområden för förverkligandet av resolution 1325, utan snarare arbetar för att integrera perspektivet i den reguljära verksamheten för att därmed säkerställa skydd, säkerhet och möjligheter till deltagande för kvinnor finns inte enskilda budgetposter för arbetet i fält, utöver personalkostnader för specialistpersonal. Kostnader för dessa och övrig specifik genusverksamhet inom Försvarsmakten redovisas i avsnittet III. Utökad beskrivning och exempel.
Kontaktperson på myndigheten:	Susanne Axmacher, Gender Advisor, Insatsstaben (Susanne.axmacher@mil.se)

INDIKATORER

Mål 1a. En betydligt större andel kvinnor deltar i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser, inom ramen för regionala och internationella organisationer.

Indikator 1.1. Antal kvinnor som rekryterats till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser av myndigheten:

	2012	2013 etc.
Antal: kvinnor/män	119/1487	
Procent: kvinnor/män	8/92	

Beskrivning och analys av resultatet

De senaste åren har Försvarsmaktens andel av kvinnor i internationella insatser legat på 10 procent (2009 och 2010). Detta sjönk till 9 procent (233 kvinnor utsända) under 2011 och 8 procent (119 kvinnor utsända) under 2012. Detta är dock fortfarande större än det nationella militära rekryteringsunderlaget. Nedan följer en översikt av antalet män och kvinnor i olika kategorier inom Försvarsmakten (den 2012-12-31):

	Yrkes-officerare	Civil-anställda	Reserv-officerare	Gruppbefäl, Soldater och sjömän	Totalt
Antal män	9029	4088	6766	3998	23984
Antal kvinnor	511	2479	160	489	3639
Procent Kvinnor	5,4	37,7	2,3	10,9	13,2
Procent män	94,6	62,3	97,7	89,1	86,8

Av tabellen ser man att andelen kvinnor av yrkesofficerare är 5,4 procent, och av gruppbefäl, soldater och sjömän utgör kvinnor 10,9 procent. Ju högre upp i graderna man befinner sig, desto färre kvinnor återfinns, och detta har betydelse för andelen kvinnor som kan sändas ut på högre befattningar (se indikator 1.2.)

Den största utmaningen för att öka antalet kvinnor som sänds ut i fredsbevarande insatser är att öka antalet kvinnor generellt i Försvarsmakten. Detta påverkas både av antalet kvinnor som söker till Försvarsmakten och förmågan att behålla kvinnor som anställda i organisationen, och kräver ett helhetsperspektiv på frågor som rör bland annat jämställdhet i organisationen, möjliggörande av karriärvägar för kvinnor på samma villkor som män, samt att förhindra diskriminering och sexuella trakasserier. Försvarsmakten tillämpar positiv särbehandling för att gynna kvinnliga sökanden till Grundläggande Militär Utbildning (GMU).

Omställningen från ett värnpliktssystem till ett frivilligt rekryteringssystem (2010) kommer högst sannolikt påverka antalet kvinnor som anställs och ansöker till Försvarsmakten. Under 2012 har ansökningarna och antagningarna av kvinnor till Grundläggande Militär Utbildning (GMU) ökat, och har i flera fall uppnått 20 procent eller mer av den totala mängden ansökningar. Det är för tidigt att dra slutsatser om orsaker, trender och effekter av det nya systemet på rekryteringen av män och kvinnor men en bidragande orsak till den ökande andelen kvinnor som söker till GMU kan vara att Försvarsmakten nu uppfattas som mer inkluderande, då det manligt dominerande värnpliktssystemet är avvecklat. En större andel ansökningar gör också att fler kvinnor slutför utbildningen, då man uppnår en så kallad "kritisk massa", då kvinnor utgör en så stor del av gruppen att de inte längre ses som avvikande i mängden av män, och gruppens värderingar och synsätt påverkas på ett sätt som gör kvinnor känner sig bekväma med att fortsätta utbildningen. Att GMU numera endast är tre månader lång för att sedan följas av olika typer av kompletterande militär utbildning (KMU) och befattningsutbildningar, har också betydelse. Den kortare GMU:n gör det möjligt för de kvinnor som studerar på universitetet att göra en kortare paus från studierna för att pröva en möjlig karriär i Försvarsmakten. Detta visades vid en av hemvärnsskolornas GMU som förlades under sommaren 2012 mellan två terminer, och som hade 40 procent av ansökningarna som kom från kvinnor.

I Försvarsmaktens Styrdokument för Jämställdhet och Jämlikhet så specificeras också målet att bland de som rekryteras till gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS) samt till dem som genomför kompletterande militära utbildningen (KMU) ska vara minst 20 procent kvinnor år 2014.

Under 2012 rekryterades tre specialister inom genus och resolution 1325 till internationella insatser, så kallade Gender Field Advisors (GFA) och Gender Advisors (GA), heltidsbefattningar som genusrådgivare till en Commander eller högre chef, och med ansvar att möjliggöra insatsens implementering av resolution 1325. Två Gender Field Advisors i två rotationer (FS 23 och FS 24) rekryterades och sändes ut till ISAF insatsen i Afghanistan, samt en Gender Advisor till EU Training Mission (EUTM) i Uganda som utbildade somaliska styrkor i gender och mänskliga rättigheter under fyra veckor i juli-augusti 2012.

Under 2012 påbörjades ett arbete med att utveckla ett systematiskt erfarenhetsåterföringssystem för de som arbetat med resolution 1325 på olika sätt i Försvarsmaktens insatser, som GFA eller som del av ett Mixed Engagement Team (MET - se förklaring under indikator 1.3 nedan), eller Military Observation Team (MOT), observatörs och samverkansteam i fält. Två erfarenhetsseminarier genomfördes för tidigare GFA och MET/MOT deltagare, och dessa erfarenheter bildar basen för den utveckling av konceptet hur Försvarsmakten arbetar med resolution 1325 som ska färdigställas sommaren 2013. Även om erfarenhetsåterföring gällande implementering av resolution 1325 ska genomföras samtidigt och på lika villkor som övrig erfarenhetsåterföring, så är specifika insatser viktiga för att förbättra metoderna hur vi arbetar med gender i Försvarsmakten.

Källor och referenser:

Statistik från Försvarsmaktens Personalstab, januari 2013 (Analytiker Mats Kjäll).

Försvarsmaktens Styrdokument för Jämställdhet och Jämlikhet 2012 – 2014, (2012-03-16, Dnr: 16 100:54891).

http://www.forsvarsmakten.se/upload/dokumentfiler/J%C3%A4mlikhet/HKV%202012%2003%2016_16%20100%20-54891%20Styrdokument%20f%C3%B6r%20j%C3%A4mst%C3%A4lldhet%20och%20j%C3%A4mlikhet.pdf

Information om insatser från Armétaktiska staben, 2012.

Försvarsmaktens hemsida: <http://www.forsvarsmakten.se/sv/om-forsvarsmakten/Arbetsplatsen/forsvarsmakten-i-siffror/Personal>

Indikator 1.2. Antal kvinnor som rekryterats till högre tjänster i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:

	2012	2013 etc.
Antal: kvinnor/män	0/18	
Procent: kvinnor/män	0/100	

Beskrivning och analys av resultatet

Under 2012 har Försvarsmakten inte skickat någon kvinna till högre tjänst i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser motsvarande OF 5 (överste) eller högre. Dock rekryterades två kvinnor till OF-4 (överstelöjtnant) tjänster under 2012, en militär rådgivare i UNAMA (Afghanistan), och en Gender Advisor, genusrådgivare, till NATO/SHAPE i Bryssel, vilket gör 2 av 90 tillsatta tjänster, d.v.s. 2 procent.

Anledningen till den låga andelen kvinnor bland högre tjänster är dels att rekryteringsunderlaget inom Försvarsmakten är fortsatt lågt. Den 31 december 2012 var andelen kvinnor av yrkesofficerare 5,4 procent, och av gruppbefäl, soldater och sjömän utgör kvinnor 10,9 procent. Då endast hälften av kvinnliga gruppbefäl, soldater och sjömän går vidare till officersutbildning och ytterligare karriär i Försvarsmakten finns det dåligt med rekryteringsunderlag till högre tjänster utomlands. Försvarsmaktens HR (Human Resources) Centrum rapporterar också att de mottar ett väldigt lågt antal ansökningar från kvinnor på högre befattningar i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser. Ytterligare en anledning till den låga andelen kvinnor på högre tjänster, speciellt till FN-insatser, är de krav som ställs på sökanden till de militära tjänsterna, bland annat att sökanden ska vara av viss militär grad och mellan 25-55 år gamla. Insatsernas längd påverkar också. För högre tjänster är insatsens längd ofta på 1-3 år med möjlighet till förlängning. Man har sett att kvinnor, ofta av familjeskäl, i lägre grad än män söker sig till sådana uppdrag då de behöver vara borta från familjen i längre perioder. Färre kvinnor än män har också medföljande familjer ute på längre uppdrag. På lägre befattningar, som exempelvis del i det svenska styrkebidraget i Afghanistan, är insatsens längd 6 månader, och då söker fler kvinnor till sådana tjänster

Några förslag på åtgärder för att öka antalet kvinnor på högre befattningar inom Försvarsmakten är att öka integreringen av ett genusperspektiv i officersutbildningarna

på Militärhögskolan Karlberg och Försvarshögskolan, samt att inkludera kvinnor i antagningsnämnder inför antagande av officerare till högre grader, och säkerställa att ett jämställdhetsperspektiv beaktats för antalet sökande och antagna kvinnor.

Källor och referenser:

Intervju Försvarsmaktens HR Centrum (Barbro Nordenström,) januari 2013.

Försvarsmaktens hemsida: <http://www.forsvarsmakten.se/sv/om-forsvarsmakten/Arbetsplatsen/forsvarsmakten-i-siffror/Personal>

Mål 1b. Freds- och säkerhetsfrämjande insatser ska utföras med ett genusperspektiv i syfte att öka dessas effektivitet.

Indikator 1.3. I den utsträckning genusperspektivet har beaktats i myndighetens interna arbete med internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:

	Mkt lågt						Mkt högt
	1	2	3	4	5	6	7
2012						X	
2013 etc.							

Kriterier	Beskrivning av kriteriet	Ja/Nej
Internt styrande dokument på myndigheten inkluderar ett genus-/1325-perspektiv	Gäller policys, strategier, riktlinjer som styr verksamheten relaterat till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser. Dessa dokument kan t.ex. specifikt behandla genus och resolution 1325 eller dessa vara tydligt integrerade i styrande dokument. Båda alternativen anses falla under svaret ja i kolumnen till höger.	Ja
Myndigheten har under året satt upp mätbara mål avseende genus och resolution 1325	Avser om myndigheten specificerat och tydliggjort sina målsättningar på området i t.ex. verksamhetsplaneringen. Dessa mål kan specifikt behandla genus och resolution 1325 eller så kan dessa vara tydligt integrerade i existerande mål. Båda alternativen anses falla under svaret ja i kolumnen till höger.	Ja

Aktiv kompetenshöjning ang. genus och resolution 1325 har bedrivits på myndigheten	Har personal under året erhållit internutbildning för höjande av genus-/1325-kompetens gällande myndighetens arbete med insatser så som t.ex. mentorsprogram och kurser.	Ja
Specialistkompetens för stärkande av genus-/1325-perspektiv finns på myndigheten	Med specialistkompetens avses tjänster som i sin arbetsbeskrivning inkluderar specificerade uppgifter kopplade till genus och resolution 1325 i insatser.	Ja
Ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna planeringssystemet	Berör den interna planeringskedjan. Dvs. beaktar interna planeringsdokument för insatser (direkt eller indirekt) tydligt ett genus-/1325-perspektiv?	Ja
Ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna rapporteringssystemet	Berör den interna rapporteringskedjan. Dvs. beaktar interna rapporter och information som sprids inom myndigheten ang. insatser genomgående och tydligt ett genus-/1325-perspektiv?	Nej
Har myndigheten manualer, checklistor mm för implementering av genus-/1325-perspektiv i insatser	Avser om myndigheten har manualer, checklistor och dylikt som specifikt behandlar genus och resolution 1325 eller dessa är tydligt integrerade. Båda alternativen anses falla under svaret ja i kolumnen till höger.	Ja

Beskrivning och analys av resultatet

Internt styrande dokument på myndigheten inkluderar ett genus-/1325-perspektiv

Sedan 2004, i och med starten av det så kallade Genderforceprojektet, har Försvarsmakten arbetat aktivt med att inkludera ett genus/1325 perspektiv i interna styrande dokument. Man har också gått från att enbart inkludera gender i dokumentet (ha specifika genderavsnitt i texten), till att integrera ett genderperspektiv i hela texten, tillsammans med specifika genderavsnitt som tjänar som övergripande handledning för vad man ska prioritera inom genderarbetet.

I Militär Strategisk Doktrin (2011), vars syfte är att "inrikta Försvarsmaktens verksamhet avseende analys, planering, genomförande och utvärdering av insatser samt att vara en referenspunkt för beslut på alla militära nivåer; och beskriva och skapa bred förståelse för hur det militära försvaret används" förtydligas att: "Gender används som ett strategiskt verktyg i syfte att förstå kulturen, samhället, miljön och de önskade effekterna där militära insatser ska genomföras (och användas som ett taktiskt verktyg) för att nå uppsatta mål." Gender integreras i verksamheten och knyts starkt till det operativa arbetet.

Vidare har Försvarsmakten inkluderat ett genderperspektiv i Försvarsmaktens Utvecklingsplan, FMUP, (årlig uppdaterad verksamhetsplan för de närmaste tio åren) sedan 2009, där betydelsen av integrering av ett genderperspektiv i analys, planering, genomförande och utvärdering av operationer poängteras. Skrivningen från 2009 års FMUP fastställer också att Försvarsmaktens integrering av ett genderperspektiv har två syften: att öka operativ effekt och att stärka kvinnors mänskliga rättigheter i insatsområdena. Skrivningarna i FMUP har utvecklats under åren, och blivit mer specificerade, exempelvis nämner skrivningen i FMUP för 2012 behoven av Gender Advisors och Gender Focal Points (GFP – se vidare beskrivning nedan), att arbetet med att involvera lokalbefolkningen ska göras via Mixed Engagement Teams (METs), att Försvarsmakten ska öka antalet kvinnor i militära operationer, samt att *Nordic Centre for Gender in Military Operations* (se nedan) ska etableras från 1 januari 2012. Mixed Engagement Teams är ett team som Försvarsmakten använder sig av för att öka kontakt och informationsutbyte med lokalbefolkningen och därigenom implementera resolution 1325. Ett MET består av sex kvinnliga och manliga officerare och soldater; två samverkansofficerare (en kvinna och en man), två militära tolkar (en kvinna och en man) samt två skyttesoldater (en kvinna och en man). På så sätt kan man samverka och föra dialog med både kvinnor och män i lokalbefolkningen.

Under 2012 skrevs ett nytt Styrdokument för Jämställdhet och Jämlikhet (2012-2014), som för första gången i samma dokument behandlar Försvarsmaktens interna arbete för jämställdhet och jämlikhet och Försvarsmaktens arbete med resolution 1325. Detta för att få ett helhetsperspektiv och bättre effekt i arbetet med frågorna: "Försvarsmaktens jämställdhets- och jämlikhetsarbete måste bedrivas både planmässigt och målinriktat och pågå fortlöpande för att bli framgångsrikt. En positiv nationell utveckling förstärker vår roll som företrädare för jämställdhet och jämlikhet i våra internationella uppdrag i enlighet med regeringens handlingsplan för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet." (s. 4) I dokumentet sätts specifika mål för områden som rekrytering, lönesättning, integrering av resolution 1325 i planering, genomförande och utvärdering av insatser, samt möjligheten att förena arbete och föräldraskap. Ansvar för att förverkliga detta fördelas på olika chefer i organisationen (för målsättningen, se nästa fråga).

Myndigheten har under året satt upp mätbara målsättningar avseende genus och resolution 1325

I Försvarsmaktens Styrdokument för Jämställdhet och Jämlikhet (2012-2014) sätts specifika mätbara mål för att öka antalet kvinnor totalt och antalet kvinnor på högre befattningar inom Försvarsmakten. Exempelvis nämns att bland de som rekryteras till gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS) samt de som genomför kompletterande militära utbildningen (KMU) ska minst 20 procent vara kvinnor år 2014, och 10 procent av cheferna i nivå OF/CF nivå 5 (överste) och högre ska vara kvinnor år 2014. För implementeringen av resolution 1325 så står följande mål nämnt: "Nationella och internationella insatser ska planeras, genomföras och följas upp i enlighet med FN:s säkerhetsrådsresolution 1325, dess uppföljningsresolutioner och regeringens handlingsplan." Dokumentet pekar också på att Chef Insats är ansvarig för att ett genusperspektiv genomsyrar all insatsverksamhet, både nationell och internationell. Övriga mål som nämns är att varje organisationsenhet ska komplettera det övergripande styrdokumentet med lokal åtgärdsplan som inkluderar integreringen av

resolution 1325 och uppföljningsresolutionerna i verksamheten i enlighet med regeringens handlingsplan; att chefer i insatsorganisationer går utbildning för att kunna säkerställa genusintegrering i insatserna; samt att varje organisationsenhet ska ha en GFP för att stödja i denna verksamhet.

I Verksamhetsuppdraget (VU) för 2012 läggs också varje organisationsenhet ska ha egen grundförmåga att integrera ett genusperspektiv i insatser och ska därmed utse minst en GFP som under 2013 ska genomgå utbildning. I VU fastställs också bland annat följande:

- genderperspektivet ska genomsyra styrdokument för Försvarsmaktens insatsverksamhet såsom doktrin, grundsyn, operationsplaner, order, mm;
- samtliga chefer för organisationsenheter ska erbjudas ökad kompetensutveckling i avseende att integrera ett genderperspektiv i sin nationella och internationella verksamhet;
- rapportering avseende kvinnors, mäns, flickors och pojkars situation, säkerhet etc. samt övriga genderdimensioner ska tillämpas i den ordinarie verksamheten;
- utbildning inom genderområdet och resolutioner 1325 och 1820 ska implementeras i Försvarsmaktens skol- och utbildningssystem; samt
- ett systematiskt erfarenhetsåterföringssystem avseende genderarbetet ska etableras med stöd av Nordic Centre for Gender in Military Operations.

Aktiv kompetenshöjning ang. genus och resolution 1325 har bedrivits på myndigheten

Försvarsmakten har i flera år erbjudit utbildningar i likabehandling och jämställdhet som ges av Militärhögskolan Karlberg (Likabehandlingsutbildning, Kontaktpersonsutbildning, samt Staten leder jämt).

Direkt kopplat till kapacitetsutveckling kring resolution 1325 erbjuder Försvarsmakten i samarbete med Folke Bernadotteakademin, Polisen, och Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) inom ramen för Genderforcesamarbetet genom kursen Gender Advising in the Field and in Operations, som riktar sig till stabsofficerare och andra handläggare som på olika sätt behöver kapacitetsuppbyggnad för att kunna använda sig av resolution 1325 och integrera den i sitt dagliga arbete. Försvarsmakten har en målsättning att nyckelpersonal i första hand ska gå denna kurs, det vill säga personer på stabsfunktioner som rör underrättelse, planering och genomförande av operationer samt civil-militär samverkan, både på högkvarteret och i insatserna i fält. Försvarsmakten har som de andra myndigheterna 6 platser på denna kurs. Deltagandet har varierat under åren, speciellt sedan Försvarsmakten startade sin egen variant, befattningsutbildningen Gender Field Advisor kursen (se nedan), dock har deltagandet varit lågt de senaste åren, och mer ansträngning att få nyckelpersonal att anmäla sig till dessa kurser behövs. Inte minst bör chefer i organisationen avkrävas att föreslå lämpliga kandidater från sina egna enheter.

Nordic Centre for Gender in Military Operations (NCGM) ger stöd till Försvarsmakten i implementeringen av ett genusperspektiv i planering, genomförande och utvärdering av insatser. Dels genom internationella utbildningar där nordiska elever har företräde som deltagare, dels genom riktade utbildningsinsatser och annan stödjande verksamhet till

Försvarmakten. Centrat genomför dessutom internationella seminarier och konferenser på operativ och taktisk nivå.

Gender Field Advisor (GFA) (SWE.2894.5/6) är en utbildning med fokus på de som ska tjänstgöra i befattning på lägre operativ och taktisk nivå. Den ger de studerande en grund att stå på som rådgivare till chefer samt att kunna ingå i en stab och ge direktiv till ingående och underlydande förband avseende genusperspektiv i den operativa verksamheten.

Train the Trainer Course (TTC), är en utbildning som ska ge deltagarna en grund för egen övningsuppläggning för eget förband samt stödja med utbildning och övning i att implementera ett genusperspektiv i den operativa verksamheten. Kursen ger fördjupad kunskap om de lagliga grunder, inklusive FN:s säkerhetsresolutioner, som styr integreringen av ett genusperspektiv i en militär fredsoperation och hur man utbildar inom detta område.

Utöver dessa kurser erbjuder NCGM varje år ett Flag Officer's Seminar för generalsnivå (2 dagar) samt ett Commanding Officers Seminar för överstenivå (3 dagar) för kapacitetsuppbyggnad gällande resolution 1325 och hur den kan integreras i verksamheten av olika chefsnivåer.

Under 2012 startade också planering av två nya kapacitetsutvecklande utbildningar/program som äger rum under 2013 och framåt: Gender Coach-programmet för högre chefer (i samarbete med Folke Bernadotteakademin och MSB) samt utbildning för Gender Focal Points (GFPs). En Gender Focal Point är en tillikabefattning på 10 procent som finns som stöd i genderintegrering i organisationen. Sedan 2013 ska varje förband/organisationsenhet ha minst en Gender Focal Point för att stödja förbanden i förberedelser inför insatser och dessa ska börja utbildning under 2013.

Specialistkompetens för stärkande av genus-/1325-perspektiv finns på myndigheten

Sedan 2007 finns en Gender Advisor på heltid på insatsstaben som rådgivare till Chef Insats. Det finns också en Gender Focal Point på Armétaktiska staben som har 10 procent av sin arbetstid för att arbeta med att stödja arbetet med att integrera ett genusperspektiv i insatserna. Planer på att inrätta Gender Focal Points också på Flygtaktiska och Marintaktiska staberna påbörjades under 2012.

Förutom insatsrelaterad specialistkompetens finns också en jämställdhetsstrateg på Personalstaben samt personal med kompetens inom jämställdhet och likabehandling på Försvarmaktens HR Centrum.

Sedan 1 januari 2012 finns ett Center för kapacitetsuppbyggnad och metodutveckling av gender och implementering av resolution 1325 i insatser, Nordic Centre for Gender in Military Operations (NCGM), på Livgardet. Syftet med NCGM är att utgöra ett stöd för militära organisationer (nationella och internationella) att integrera ett genusperspektiv och resolution 1325 i insatser, genom utbildningar, seminarier, stöd till erfarenhetsinsamling och konceptutveckling. NCGM etablerades som ett nordiskt

samarbete inom ramen för Nordic Defence Cooperation (NORDEF), och har nio heltidstjänster, varav fem var fyllda i december 2012 (fyra svenskar och en norska). Under 2012 utvecklades NCGM till ett så kallat NATO Department Head for Gender, vilket innebär att man kvalitetssäkrar de olika utbildningar i gender och resolution 1325 som önskar bli NATO-ackrediterade. GFA-kursen som NCGM tillhandahåller (se ovan) är NATO-ackrediterad.

Förutom dessa specialisttjänster finns personal verksam inom Försvarsmakten som genomgått utbildning och också tjänstgjort som Gender Field Advisors (GFA) i insatsen i Afghanistan. Dessa finns som stöd och kan hemställas som stöd vid behov för utbildningar och andra initiativ.

Ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna planeringssystemet

En av Försvarsmaktens målsättningar är att ett genus-/1325-perspektiv ska finnas integrerat i all planering inför insatser. Detta innebär att ett genusperspektiv ska integreras redan i analysfasen inför planering. Majoriteten av operationsplanerna (planering på operativ nivå) för Försvarsmaktens insatser innehåller ett så kallat Genderannex, där det specificeras hur insatsen ska arbeta med ett genderperspektiv, exempelvis genom Gender Advisors och/eller Mixed Engagement Teams (MET). Under 2012 har man också börjat med integrerade skrivningar rörande kvinnors säkerhet och deltagande och implementeringen av resolution 1325 i operationsplanernas huvuddokument. Detta genomfördes vid framtagandet av den nya nationella stödplanen för Sveriges styrkebidrag i ISAF, Afghanistan.

Den mer detaljerade Operationsordern (planering på taktisk nivå) för Sveriges styrkebidrag i ISAF innehåller också ett genderannex, som bland annat inkluderar befattningsbeskrivning för Gender Field Advisor samt uppgifter för olika stabsfunktioner för underrättelse och informationsinhämtning (G2), utförande av insatsen (G3), planering av insatsen (G5) samt civil-militär samverkan (G9).

Vid planeringen inför EUNAVFOR Somalia (ME 03), där Sverige bidrar med fartyg och omkring 150 personal i april – augusti 2013, integrerades gender i målsättningsdokument och operationsplanen, och två Gender Focal Points, kontaktpersoner för gender, etablerades i insatsen.

Integreringen av ett genusperspektiv i planeringen sker med stöd av Gender Advisor i Insatsstaben. Målsättningen är att planeringsfunktionerna i framtiden själva ska inneha kapaciteten att integrera ett genusperspektiv i den egna planeringen.

Under 2012 genomfördes också ett arbete med att integrera ett genusperspektiv i den svenska versionen av NATO:s planeringsdirektiv, Comprehensive Operational Planning Directive(COPD), som anger direktiv för all planering av insatser.

Under 2012 integrerades ett genusperspektiv i utveckling av koncept för Genomförande av Expeditionära Operationer, som togs fram av Försvarsmaktens Enhet för Konceptutveckling (FMKE).

Ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna rapporteringssystemet

Ett genus-/1325-perspektiv finns inte fullt integrerat i det interna rapporteringssystemet på Försvarsmakten. Under 2012 fanns dock gender och resolution 1325 med i veckorapporter från insatsen i Afghanistan som en bilaga.

Svårigheterna att fullt ut integrera genusperspektiv i rapporteringssystemet härledes främst från resursbrist, då det endast finns en rådgivare i genus/1325-perspektiv på Högkvarteret. En lösning som planeras är att utse och utbilda Gender Focal Points på Insatsstaben och övriga berörda delar av Högkvarteret som kan säkerställa ett genusperspektiv på en bredare front.

Har myndigheten manualer, checklistor mm för implementering av genus-/ 1325-perspektiv

Försvarsmakten använder sig av flera internationellt godkända manualer och checklistor för att kvalitetssäkra sina insatser ur ett genusperspektiv, bland annat Riktlinjer från FN:s Department for Peacekeeping Operations och FN:s An Analytical Inventory of Peacekeeping Practice.

Egna framtagna checklistor framgår i exempelvis operationsordern för det svenska styrkebidraget till ISAF i Afghanistan, där det i Gender Annex GG framgår vad olika funktioner i staben ska utföra för olika arbetsuppgifter för att integrera ett genusperspektiv i sitt dagliga arbete. Också befattningsbeskrivningarna för Gender Advisors och Gender Focal Points innehåller specifika checklistor.

Vid integreringen av ett genusperspektiv i den svenska versionen av NATO:s Comprehensive Planning Directive, (COPD), kommer också den att i praktiken fungera som en manual för att integrera ett genusperspektiv i insatser.

Under 2012 har också Uppsala Universitet, på uppdrag av Försvarsmakten, kartlagt hur myndigheten har arbetat med resolution 1325 fram till idag, och detta har resulterat i den omfattande och beskrivande rapporten Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations: The Swedish Armed Forces Model skriven av Robert Egnell, Petter Hojem och Hannes Berts.

Källor och referenser:

Militär Strategisk Doktrin, Försvarsmakten, (2011).

<http://www.forsvarsmakten.se/upload/dokumentfiler/Doktriner/militarstrategisk-doktrin-2011.pdf>

Försvarsmaktens Styrdokument för Jämställdhet och Jämlikhet 2012 – 2014, (2012-03-16, Dnr: 16 100:54891).

http://www.forsvarsmakten.se/upload/dokumentfiler/J%C3%A4mlikhet/HKV%202012%2003%2016_16%20100%20-54891%20Styrdokument%20f%C3%B6r%20j%C3%A4mst%C3%A4lldhet%20och%20j%C3%A4mlikhet.pdf

Försvarsmaktens Utvecklingsplan, FMUP, (2009, 2010, 2011, 2012).

Försvarsmaktens Verksamhetsuppdrag (2012)

Stefan Flygelholm: Genomförande av expeditionära operationer: tillämpat koncept. Ledning, samverkan och uthållighet. Försvarsmakten, 2012.

Målsättnings dokument ME 03 (EUNAVFOR Somalia), 2012

Operationsplan ME 03, 2012

Operativ Stödplan ISAF, 2013-2014.

Operationsorder (OPORDER) till det svenska styrkebidraget till ISAF

Underlag från Elin Sandgren, Gender Focal Point, Armétaktiska Staben (ATS)

Indikator 1.4. Andel svensk utsänd personal som i sin insatsförberedande utbildning har erhållit 1325-relaterad utbildning:

Andel:

KFOR (förbandsutbildning Kosovo):

	2012	2013 etc.
Antal	90	
Procent	100	

ISAF (förbandsutbildning Afghanistan):

	2012	2013 etc.
Antal	848	
Procent	95	

Sjukdom samt sena rekryteringar är orsaken till att inte 100 procent har genomfört utbildningen.

Enskilda rotationsutbildningar: (2 veckors utbildning som genomförs 9 ggr/år)

	2012	2013 etc.
Antal	151	
Procent	87	

Anledningen till att inte 100 procent har genomfört utbildningen är att 13 stycken elever har haft skriftligt avsteg från ATS eller PROD UtbBem samt att 9 stycken elever ej har deltagit i utbildningen pga. av sjukdom.

Omfattning:KFOR:

Timmar	>1	1-	2-	3-	4-	5-	6-	7-	8-	9-	10<
2012				X							
2013											

ISAF:

Timmar	>1	1-	2-	3-	4-	5-	6-	7-	8-	9-	10<
2012				X							
2013											

Enskilda rotationsutbildningar:

Timmar	>1	1-	2-	3-	4-	5-	6-	7-	8-	9-	10<
2012			X								
2013											

Beskrivning och analys av resultatet**Personalgrupper:**KFOR:

Kontingentschef, stabsmedlemmar, samverkansofficerare, samverkansassistenter, NSE-personal. Alla har fått 4 timmar samt att det även genomförs moment under slutträningen riktat mot samverkansofficerare och assistenter.

ISAF:

Alla befattningshavare får ca 3 timmars utbildning. Befattningar i chefsposition har ytterligare 2 timmars utbildning innan rotation. Utöver detta genomförs det praktiska moment under förbands- och slutträningen.

Enskild rotationsutbildning:

All personal som genomför Enskild rotationsutbildning får 2 timmars utbildning. Personalgrupperna varierar övertiden och omfattar alltifrån Brigadgeneraler som skall bemanna stabsbefattningar till vakansrekryterade soldater.

Specialister:

KFOR:

Ingen – ingår inte i KS org.

ISAF:

På förbundet FS utbildas en specialist – Gender Field Advisor(GFA).

Enskild rotationsutbildning:

Ingen.

Innehåll i utbildningen:

Utbildningen genomförs dels som orienterande grundutbildning samt genom diskussioner i smågrupper.

Under förbandsutbildning samt under slutträning(övning) genomförs det praktiska moment med fokus på genderperspektivet, bl.a. deltar kvinnliga språkfiguranter.

Vid FS förbanden har fokus under utbildningen legat på att tydliggöra/skapa förståelse för GFA:s roll i insatsområdet och problemområdena kopplat till genderperspektivet i aktuellt insatsområde. Detta vävs sedan in i praktiska moment under förbandsträningen för att tydliggöra detta kopplat ordinarie uppgift "på fältet".

Pedagogiska former:

De grundläggande lektionerna är lärarledda Power-Point-föreläsningar med inslag av gruppdiskussioner. Praktiska moment/övningar genomförs under förbandsträning samt slutträning omfattande bl.a. trafficking, våld i hemmet mm. Till dessa moment används bl.a. kvinnliga figuranter.

Vid FS-förbanden genomför förbandets egen GFA den teoretiska utbildningen med förbandet.

Utvärderingsresultat:

Förbandens utvärdering av utbildningen vid Internationella Utbildningsenheten (IntUtbE) visar att de upplever sig väl förberedda inför den uppgift de har att lösa inom respektive insatsområde.

Utvärderingarna visar dessutom att den enskilde befattningshavaren får upp ögonen för de problemområden som finns, kopplat till genderperspektivet, inom respektive insatsområde samt att genderperspektivet upplevs som ett naturligt ingångsvärde i de uppgifter man löser till vardags inom respektive insats.

Källor och referenser:

Utbildningsmaterial tillhandahållits av Nordic Centre for Gender in Military Operations och Livgardet.

Underlag från Internationella Utbildningsenheten (IntUtbE), SWEDINT, Livgardet

III. UTÖKAD BESKRIVNING OCH EXEMPEL

Centralt arbete avseende resolution 1325 utöver indikatorerna

Utöver det som nämnts i rapporten har Försvarsmakten arbetat med att integrera ett genusperspektiv i sina övningar. Detta gäller både övningar som del av missionsförberedande utbildningar och större nationella och internationella övningar. I Combined Joint Staff Exercise (CJSE) 12, gick fyra Gender Advisors i befattning och övningen planerades och utvärderades med ett genusperspektiv. I övning Kompass-12 som hade ett nationellt insatsperspektiv gick en Gender Advisor i befattning för att bidra till konceptutveckling för integrering av resolution 1325 i ett nationellt perspektiv.

Under 2012 påbörjade Försvarsmakten ett arbete med koncept- och policyutveckling av arbetet med integration av resolution 1325, i samarbete mellan Gender Advisor på Insatsstaben, NCGM och HR Centrum. Syftet är att skriva ner syfte, metoder, checklistor och strukturer för arbetet med att integrera gender i insatser i Försvarsmakten, och åstadkomma ett koncept och en policy som kan fungera som riktlinjer för befattningshavare och funktioner, och samtidigt vara ett dokument som kan uppdateras vid behov. Som en startpunkt för denna koncept- och policyutveckling, samt uppstart för en systematisk erfarenhetsåterföring anordnades två erfarenhetsseminarier i Härnösand 17-19 oktober för GFAs och MET/MOT 1325 kompetenser, för att identifiera erfarenheter av hur tidigare operationer hade integrerat ett genusperspektiv.

Försvarsmakten utsåg också under 2012 Gender Focal Points på varje förband. Detta kommer att förbättra förbandens förmåga att integrera ett genusperspektiv före, under och efter insats, bland annat när det gäller rekrytering, utbildning, genomförande och uppföljning av insatsen.

Försvarsmakten har, inom ramen för Genderforcesamarbetet, planerat inför uppstarten av Gender Coach-programmet för 6 av sina högsta chefer, Chefen för Produktion, Chefen för Insatser, Ekonomidirektören, Chefen för Militära Underrättelsetjänsten, Generaldirektören och Personaldirektören. Gender Coach programmet genomförs tillsammans med Folke Bernadotteakademin och Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, och ger cheferna en unik möjlighet att under ett år coachas av en expert på jämställdhet och/eller resolution 1325 för att kunna integrera ett genusperspektiv i sin verksamhet.

	2012	2013 etc.
Summa	10 375 000	

Summan ovan inkluderar följande:

- En GFA-befattning i Afghanistan på heltid (under 2012 delat på tre befattningshavare under FS22-FS24)
- En Gender Advisor i EUTM Uganda på heltid, juli-augusti 2012
- Kostnader för NCGM under 2012, inklusive finansiering av värdskapet för NATO-konferensen för resolution 1325 i december 2012

- Erfarenhetsseminarium för GFA och MET kompetenser i Härnösand 17-19 oktober
- Kostnader för en Gender Advisor vid Insatsstaben
- Planering inför uppstart av Gender Coach-programmet

Källor och referenser:

Underlag från NCGM, e-mail 12/2, 2013

Underlag från Armétaktisk Stab, e-mail 13/2, 2013.

Underlag från Insatsstaben

BASFAKTA

Inrapporterande myndighet:	Kriminalvården, Internationella Sekretariatet
Tidsperiod:	1 januari 2012 - 31 december 2012
Fokus för arbetet under tidsperioden:	I enlighet med regleringsbrev UF2011/74272/UD/UDSTYR ställa svensk personal till förfogande för freds- säkerhetsfrämjande och konfliktförebyggande verksamhet i: Irak, Kosovo, DR Kongo, Liberia, Sydsudan, Haiti, Utöver detta anslogs 2,4 Mkr till annan internationell verksamhet på insatsområdet. I enlighet med regleringsbrev Ju2011/8841/KRIM Ju2011/9119/KRIM (delvis) Ju2011/6692/KRIM Ju2011/7748/KRIM ska Kriminalvården arbeta för och redovisa vidtagna åtgärder för att efterleva FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet i konflikt- och postkonfliktområden, samt de närbesläktade resolutionerna 1820 (2008) och 1889 (2009), inklusive hur den nationella handlingsplanen för resolution 1325 följts upp.
Avgränsning	Inga avgränsningar
Kontaktperson på myndigheten:	Jonas Lindgren (jonas.lindgren@kriminalvarden.se)

INDIKATORER

Mål 1a. En betydligt större andel kvinnor deltar i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser, inom ramen för regionala och internationella organisationer.

Indikator 1.1. Antal kvinnor som rekryterats till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser av myndigheten:

	2012	2013 etc.
Antal: kvinnor/män	4/2	
Procent: kvinnor/män	67/33	

Beskrivning och analys av resultatet

Under 2012 ingick 53 anställda i Kriminalvårdens resursbank. 17 av dessa (32 procent) var kvinnor. Förutsättningarna för att ingå i resursbanken är att man genomgått den två veckor långa insatsförberedande utbildningen United Nations Prison and Probation Officers Course (UNPriPOC) med godkänt resultat.

22 av dessa 53 individer utbildades under 2012. Sex av dessa var kvinnor (27 procent).

Under verksamhetsåret 2012 nominerade Kriminalvården sammanlagt 23 tjänstemän till internationell tjänstgöring vid EU- eller FN-insatser. Av dessa var åtta kvinnor, vilket motsvarar 35 procent. Utöver de sedvanliga nomineringarna, direktrekryterades två tjänstemän till ett projekt finansierat av Kriminalvårdens regleringsbrev. Båda dessa tjänstemän var kvinnor.

Man kan konstatera att en stor del av Kriminalvårdens nomineringar inte gick igenom/selekterades under 2012. Särskilt nomineringar till EU:s insats i Kosovo hade ett dåligt utfall där ingen antogs av de sex nominerade. Problematiken har dock varit generell, och något samband till kön tycks inte föreligga.

Andelen män/kvinnor är förhållandevis konstant mellan resursbank och nominerade. Bland de selekterade är kvinnor under 2012 i majoritet, men numerären är så pass låg att man skall vara försiktig med generella förklaringar till detta. Statistiken blir även något missvisande med hänsyn till kalenderårsmätning. Många nomineringar till FN:s resurspool är fortsatt aktuella under 2013 och det kan redan konstateras att man kommer se en positiv förändring i numerär sekonderade under 2013. Ett antal sekonderade från Kriminalvården utlandsstationerades under slutet av 2011, och när de sedan har valt att förlänga sin tjänstgöring har mängden nya nomineringar och sekonderingar påverkats vilket bör tas i beaktande när man utläser statistiken.

Utöver de två direktrekryterade tjänstemännen för projektet, som besatt specialistkompetens, har all personal sekonderats till samma typ av tjänster och

Kriminalvården kan inte se någon skillnad i män och kvinnors arbetsuppgifter eller befogenheter väl ute i fält som är kopplat till kön.

Källor och referenser:

Aktuella ärenden

EUJUSTLEX:2011-21376

EULEX: 2011-5085

UNMIL: 2011-5086

UNMISS: 2011-5090

MONUSCO: 2011-5088

UN roster: 2012-019712

Juba Central Prison Sewing Project: 2011-29067

UNPriPOC I 2012: 2012-001917, UNPriPOC II 2012: 2012-001918

Kriminalvårdens interna resursbank

Indikator 1.2. Antal kvinnor som rekryterats till högre tjänster i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:

	2012	2013 etc.
Antal: kvinnor/män	0/0	
Procent: kvinnor/män	0/0	

Beskrivning och analys av resultatet

Kriminalvården har inte nominerat på tjänster motsvarande P5 under 2012.

Generellt nominerar Kriminalvården inte till tjänster på nivåer motsvarande P5, då dessa tjänster inte tillsätts genom sekonderingsprocesser utan direktkontrakteras av huvudman.

Mål 1b. Freds- och säkerhetsfrämjande insatser ska utföras med ett genusperspektiv i syfte att öka dessas effektivitet.

Indikator 1.3. I den utsträckning genusperspektivet har beaktats i myndighetens interna arbete med internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:

	Mkt lågt						Mkt högt
	1	2	3	4	5	6	7
2012		X					
2013 etc							

Kriterier	Beskrivning av kriteriet	Ja/Nej
Internt styrande dokument på myndigheten inkluderar ett genus-/1325-perspektiv	Gäller policys, strategier, riktlinjer som styr verksamheten relaterat till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser. Dessa dokument kan t.ex. specifikt behandla genus och resolution 1325 eller dessa vara tydligt integrerade i styrande dokument. Båda alternativen anses falla under svaret ja i kolumnen till höger.	Nej
Myndigheten har under året satt upp mätbara mål avseende genus och resolution 1325	Avser om myndigheten specificerat och tydliggjort sina målsättningar på området i t.ex. verksamhetsplaneringen. Dessa mål kan specifikt behandla genus och resolution 1325 eller så kan dessa vara tydligt integrerade i existerande mål. Båda alternativen anses falla under svaret ja i kolumnen till höger.	Nej
Aktiv kompetenshöjning ang. genus och resolution 1325 har bedrivits på myndigheten	Har personal under året erhållit internutbildning för höjande av genus-/1325-kompetens gällande myndighetens arbete med insatser så som t.ex. mentorsprogram och kurser.	Ja
Specialistkompetens för stärkande av genus-/1325-perspektiv finns på myndigheten	Med specialistkompetens avses tjänster som i sin arbetsbeskrivning inkluderar specificerade uppgifter kopplade till genus och resolution 1325 i insatser.	Nej
Ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna planeringssystemet	Berör den interna planeringskedjan. Dvs. beaktar interna planeringsdokument för insatser (direkt eller indirekt) tydligt ett genus-/1325-perspektiv?	Nej
Ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna rapporteringssystemet	Berör den interna rapporteringskedjan. Dvs. beaktar interna rapporter och information som sprids inom myndigheten ang. insatser genomgående och tydligt ett genus-/1325-perspektiv?	Ja
Har myndigheten manualer, checklistor mm för implementering av genus-/1325-perspektiv i insatser	Avser om myndigheten har manualer, checklistor och dylikt som specifikt behandlar genus och resolution 1325 eller dessa är tydligt integrerade. Båda alternativen anses falla under svaret ja i kolumnen till höger.	Nej

Beskrivning och analys av resultatet

Svarsresultatet åskådliggör en ung verksamhet då Kriminalvårdens deltagande i civil krishantering i multilaterala sammanhang initierades först 2005 och i låg skala där institutionsbyggande har varit en viktig del.

Man kan konstatera att utvecklingspotentialen är substantiell. Kriminalvårdens Internationella Sekretariat har under 2012 bedrivit kompetensutveckling i resolution 1325 och genus. Under året har två tjänstemän pekats ut som ansvariga för utveckling i genusfrågor och resolution 1325. Kriminalvården deltar numer regelbundet i det Nationella samverkansforumet för resolution 1325 och man har även fr.o.m. 2012 tagit på sig att i den egna insatsförberedande utbildningen ansvara för utbildning i resolution 1325 som man tidigare överlätit till externa experter.

Kriminalvårdens generella policys för likabehandling har setts som tillfredställande fram till dess att man hinner upprätta specifika dokument knutna till den internationella verksamheten. Det internationella sekretariatet har som ambition att under 2013 implementera förändringar i den interna rapporteringen och påbörja ett policyarbete för att säkerställa s.k. gendermainstreaming inom den internationella verksamheten.

Indikator 1.4. Andel svensk utsänd personal som i sin insatsförberedande utbildning har erhållit 1325-relaterad utbildning:

Andel:

	2012	2013 etc.
Antal	4	
Procent	100	

Omfattning:

Timmar	>1	1-	2-	3-	4-	5-	6-	7-	8-	9-	10<
2012		X									
2013											

Beskrivning och analys av resultatet

All personal som genomgår Kriminalvårdens insatsförberedande utbildning utbildas inom resolution 1325 och genusfrågor, oavsett personalgrupp. Under 2012 gjordes ett undantag, då två kvinnliga tjänstemän hastigt rekryterades och skickades ut till ett enskilt projekt, vars målgrupp just var kvinnliga intagna.

Prioriterade frågor vid Kriminalvårdens insatsförberedande utbildning:

resolution 1325 och efterföljande resolutioner samt relevanta internationella överenskommelser, däribland Standard Minimum rules for the Treatment of Prisoners

samt United Nations Rules for the Treatment of Women. Medvetandegörande i genusfrågor, särskilt sårbara grupper i fängelsemiljö och vikten av positiva exempel är exempel på berörda ämnen. Detta kompletteras med konkreta exempel från fälterfarenheter av hemkomna veteraner samt div. övningar.

Erfarenheter från fältet pekar på att delar av utmaningen för att stödja och prioritera genusfrågor i internationella insatser handlar om att nå samsyn mellan de internationella representanterna i insatsen, snarare än ett lokalt motstånd hos de nationella samarbetspartnerna.

Kriminalvården har under 2012 inte utbildat några specialister inom resolution 1325 och genus och i dagsläget finns inte den typen av efterfrågan inom det kriminalvårdsspecifika området i fält. Inga ansatser har i nuläget gjorts att mäta eventuella effekter av utbildningen, detta kan komma att bli aktuellt i ett senare skede.

Källor och referenser:

UNPriPOC I 2012: 2012-001917, UNPriPOC II 2012: 2012-001918

A/RES/65/229

Human Rights and Prisons: Manual on Human Rights Training for Prison Officials. ISBN-92-1-154154-9

Mål 2. Skyddet av kvinnor och flickor i konfliktsituationer stärks och baseras på ett analysarbete där kvinnor aktivt deltar.

Indikator 2.1. Total summa utbetalda medel till program/projekt vilka syftat till att stärka kvinnors och flickors säkerhet (skydd):

	2012	2013 etc.
Summa	445 000	

Indikator 2.2. Total summa utbetalda medel till program/projekt där kvinnor deltagit i arbetet med att stärka kvinnors och flickors säkerhet (skydd):

	2012	2013 etc.
Summa	445 000	

Beskrivning och analys av resultaten

Inga projekt har genomförts av Kriminalvården där huvudsyftet har varit att stärka skyddet för kvinnor och barn. Kriminalvården har dock finansierat och genomfört två projekt där skyddet av kvinnor har varit ett sekundärt syfte i termer av prevention.

Säkerhetsutbildning Liberia: Kriminalvården stödjer en grundläggande säkerhetsutbildning kring användande av icke-dödligt våld och gripandetekniker för liberianska kriminalvårdare. Syftet är att skapa en nationell instruktörspool samt säkerställa grundläggande kompetens bland de nationella kriminalvårdarna. Ca en fjärdedel av de utvalda nationella instruktörerna är kvinnor.

Syprojekt i Juba Central Prison: Under tre veckor genomfördes ett projekt där två svenska kvinnliga tjänstemän utbildade kvinnlig personal och kvinnliga intagna i sömnad. Fokus på projektet var att sy upp uniformspersedlar anpassade för de kvinnliga intagna. Målsättningen med syprojektet är delad, då man dels utbildar de intagna kvinnorna i syftet att de vid sin frigivning skall ha kunskap i ett yrke de rimligen kan nyttja i sin återanpassning i samhället. Utöver detta är målsättningen att kvinnliga intagna i fängelse skall ha tillfredställande kläder då de ofta bara har de kläder de haft i samband med frihetsberövandet. I ett bredare perspektiv ger detta kvinnorna en bättre möjlighet att skyla sig, och därmed en minskad risk för övergrepp.

Syprojektet genomfördes i nära samarbete med UNMISS (FN-insatsen i Sydsudan) och den Sydsudanesiska kriminalvården. Kriminalvården har efter avslutat projekt fått en mycket positiv respons från UNMISS och den Sydsudanesiska Kriminalvården. Den nationella kriminalvården har av andra givare donerats ytterligare symaskiner och har som målsättning att utveckla en nationell syproduktion i anstaltsmiljö. En av de två tjänstemännen har sedermera selekterats för ett års sekondering till UNMISS i syfte att stödja en sådan utveckling.

Kvinnligt deltagande

I bägge projekten har det kvinnliga deltagandet bland de sekonderade svenska kriminalvårdstjänstemännen varit en positiv påverkansfaktor och, i syprojektet i Sydsudan, helt nödvändigt. I den anstalt där syprojektet genomfördes, tillåts bara kvinnor att arbeta med och på den kvinnliga avdelningen.

I säkerhetsprojektet i Liberia var huvudsyftet inte inriktat på specifika genusfrågor. Både i planerings- och genomförandeskedet har dock kvinnliga kriminalvårdstjänstemän tagit en aktiv roll och därigenom fungerat som goda kvinnliga förebilder med utpräglad spetskompetens i säkerhetsfrågor. Redan i planeringsstadiet begärde chefen för FN:s kriminalvårdsenhet i Liberia att minst en av de sekonderade kriminalvårdstjänstemännen avsedda för det specifika projektet skulle vara kvinna.

De svenska representanter och experter som rest ned till Liberia för att observera projektet under dess gång, har också kunnat konstatera ett gott genusmedvetande hos de liberianska kriminalvårdstjänstemännen. Kriminalvården har som ambition att även framledes sekondera kvinnliga kriminalvårdstjänstemän med säkerhetsprofil till insatsen.

Källor och referenser:

Säkerhetsprojektet Liberia, ärendenr; 2012-002709

Syprojekt Juba Central Prison, ärendenr; 2011-29067

Mål 3. Kvinnor i konfliktområden deltar fullt ut och på lika villkor som män på alla nivåer i mekanismer och institutioner för konfliktförebyggande, krishantering, fredsbyggande, humanitära insatser och andra insatser under en konfliktfas.

Indikator 3.1. Total summa utbetalda medel till program/projekt där kvinnor från konflikt-/postkonfliktområdet deltagit i arbetet med att bidra till en varaktig fred:

	2012	2013 etc.
Summa	445 000	

Beskrivning och analys av resultaten

Kriminalvårdens internationella engagemang i insatsområdena genom direkta program/projekt bestod under 2012 enbart av de två projekt som tidigare redovisats under indikator 2.2.

III. UTÖKAD BESKRIVNING OCH EXEMPEL

Centralt arbete avseende resolution 1325 utöver indikatorerna

	2012	2013 etc.
Summa	0	

Kriminalvårdens internationella engagemang var under 2012 av den omfattningen att all verksamhet redan redovisats under övriga indikatorer.

BASFAKTA

Inrapporterande myndighet:	Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB)
Tidsperiod:	1 januari 2012 - 31 december 2012
Fokus för arbetet under tidsperioden:	Enligt <i>Regleringsbrev för budgetåret 2012 avseende Myndigheten för samhällsskydd och beredskap</i> (1.4) fastställs att MSB årligen ska rapportera och redovisa hur FN:s resolution 1325 och 1820 har implementerats i insatsverksamheten samt myndighetens bedömning av uppnådda resultat (med beaktande av den nationella handlingsplanen 2009-2012). Genom <i>Regeringens handlingsplan för perioden 2009-2012 för att genomföra säkerhetsrådsresolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet</i> åläggs MSB att arbeta i enlighet med handlingsplanen och bidra till genomförandet av resolutionerna. MSB strävar därför efter att integrera ett genus- och jämställdhetsperspektiv i insatserna, vilket, för policy, arbetsmetod och fokus, avspeglas i målsättningarna: • att kvinnors, mäns, flickors och pojkars olika situation och behov påverkar insatsens utformning; • att kvinnors deltagande påverkar insatserna och kvinnors kapacitet tas tillvara; • att personal som arbetar med insatsverksamheten har en god förståelse för och förmåga att arbeta för jämställdhet och mångfald • att jämställdhet och mångfald är en prioriterad fråga i dialogen med samarbetsorganisationer
Avgränsning	Indikator 1.1: MSB rekryterar inte personal till fredsbevarande/fredsframtvingande insatser. I denna rapport redovisas rekrytering av svenska medborgare till konflikt-/postkonfliktländer, inklusive till GSFP-insatser. Indikator 1.2: MSB handhar inga rekryteringar till motsvarande P5-nivåer. Vad gäller högre tjänster inom freds- och säkerhetsfrämjande insatser gäller samma förutsättningar som rörande 1.1. Den högsta tjänsten som MSB rekryterat till under 2012 har redovisats. Indikator 1.3: Här redovisas allt internt arbete med genusintegrering kopplat till internationella insatser. Indikator 1.4: Till insatsförberedande utbildning räknas introduktionskurs, insatsförberedande utbildning och individuell briefing samt deltagande vid GAFO-kurs av MSB-

	personal. Indikator 2.1: MSB stödjer inga projekt som primärt syftar till att stärka skydd till kvinnor och flickor Indikator 2.2: se 2.1 Indikator 3.1: MSB stödjer indirekta projekt där kvinnors (i konflikt/postkonfliktområde) deltagande är en komponent. Urval av projekt överensstämmer med det som gjorts av Sida.
Kontaktpersoner på myndigheten:	Ulrika Lindblad, genusrådgivare MSB (Ulrika.Lindblad@msb.se) Statistik: Åsa Carlqvist, rådgivare MSB (Asa.Carlqvist@msb.se)

INDIKATORER

Mål 1a. En betydligt större andel kvinnor deltar i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser, inom ramen för regionala och internationella organisationer.

Indikator 1.1. Antal kvinnor som rekryterats till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser av myndigheten:

	2012	2013 etc.
Antal: kvinnor/män	32/137	
Procent: kvinnor/män	23/77	

Beskrivning och analys av resultatet

MSB stöder inte direkt internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser (i enlighet med FN-stadgans kapitel VI eller VII). Utifrån MSB:s mandat att stödja humanitära insatser redovisas i denna rapportering rekrytering till tjänster i konflikt och postkonfliktländer²⁶ (inkluderade respektive exkluderade länder anges nedan²⁷), med

²⁶ Vid diskussion med UD under arbetet med att framta indikatorer uppfattades att MSB omfattas av skrivelsen "relaterad krishantering".

²⁷ Följande länder har inkluderats som aktuella för statistik i denna rapport: Afghanistan, Bangladesh, Cameroun, Centralafrikanska republiken, Chad, Haiti, Jemen, Kongo, Demokratiska Republiken Kongo, Elfenbenskusten, Djibouti, Egypten, Etiopien, Georgien, Ghana, Israel, Jordanien, Kenya, Korea, Demokratiska Folkrepubliken Korea, Kosovo, Libanon, Liberia, Libyen, Mali, Mauretanien, Myanmar/Burma, Niger, Nigeria, Pakistan, ockuperade Palestinska territoriet, Rwanda, Sierra Leone, Sudan, Sydsudan, Syrien, Turkiet, Uganda. Följande länder exkluderades: Australien, Belgien, Botswana,

startdatum 2012. Antal kvinnor (svenska medborgare) som under aktuell rapporteringsperiod rekryterats av MSB och påbörjat sin tjänstgöring under 2012, i konflikt/postkonfliktländer uppgår till 32, se tabell nedan. Tjänster inom GSFP (den gemensamma säkerhets- och försvarspolitik), d.v.s. civil krishantering inom EU, redovisas i separat tabell och omfattar 6 kvinnor (medräknade i de totalt 32 rekryterade kvinnorna).

Totalt har 208 nomineringar skett under tidsperioden där kandidaten ej blivit antagen (d.v.s. vissa individer har nominerats vid flertal tillfällen, jmf nedan). Av dessa utgjordes 52 nomineringar av kvinnliga kandidater (25 procent). Totalt har 135 individer nominerats (en eller flera gånger) under tidsperioden, men ej blivit antagna. 34 av dessa var kvinnor (25 procent).

Statistik över tid är alltför komplex att ta fram på basis av konflikt/postkonflikt kombinerat med svensk medborgare. Nedan siffror belyser förändring över tid i totala antalet vilket ändå kan ge en indikation på den generella utvecklingen vad gäller rekrytering av antalet kvinnor. Mätningen avser 2009-2011, d.v.s. från myndighetens bildande och framåt. Sedan år 2010 har statistik på andelen rekryterade kvinnor legat relativt konstant.

Befattningsprofilerna är kategoriserade i tre nivåer, enligt nedan tabell, där A avser praktiker, B sakkunnig och C ledare och där kvinnor är högst representerade inom kategori B.

Statistik i påföljande tabell specificerar arbetsområden (där engelska befattningstitlar konsekvent används). *Administration, humanitarian assistance, information, medical, och water, sanitation and hygiene* är områden där andelen kvinnor överstiger 40 procent. Att rekryterade kvinnor generellt sett utgör en minoritet av insatspersonal kan delvis förklaras av att det speglar fördelningen inom de yrkesprofiler som finns inom resurspoolen, d.v.s. främst traditionellt mansdominerande yrken.

Deltagande i insats 2012 (Konflikt-/postkonflikt-länder)	Totalt		Endast K/PK		Endast svenskar	
Kontrakt med startdatum under året	249		219		165	
– medellängd antal dagar	138		133		127	
– varav deltidskontrakt	7	3 %	1	0 %	1	1 %
– kontrakt utfärdade till kvinnor	60	24 %	51	23 %	35	21 %
Antal kontrakterade personer	202		181		137	
– varav kvinnor	50	25 %	43	24 %	32	23 %
Totalt antal kontraktsdagar	34424		29055		20985	
Deltagande i insats 2012 (EU)	Totalt					
Kontrakt med startdatum under året	29					

Tyskland, Montenegro, Mocambique, Moldavien, Nederländerna, Senegal, Sverige, Schweiz, Italien, Burkina Faso, Komorerna.

– medellängd antal dagar	328	
– varav deltidskontrakt	0	0 %
– kontrakt utfärdade till kvinnor	6	21 %
Antal kontrakterade personer	27	
– varav kvinnor	6	21 %
Totalt antal kontraktsdagar	9499	

Jämförelse över tid	2009	2010	2011
Antal kontrakt med stardatum under året	292	326	307
– varav deltidskontrakt	74	32	23
– kontrakt utfärdade till kvinnor	55	84	75
Antal individer med kontrakt med startdatum under året	236	257	239
– varav kvinnor	48	63	61

Kontrakt/ nivå			
	Män	Kvinnor	% kvinnor
A	23	2	8 %
B	79	31	28 %
C	28	2	7 %
Totalt	130	35	21 %

Arbetsområden	Totalt	Män	Kvinnor	% kvinnor
ADMINISTRATION	7	4	3	43 %
CONSTRUCTION & SUPPORT	17	17	0	0 %
DISASTER MANAGEMENT	1	1	0	0 %
EMERGENCY RESPONSE	0	0	0	
ENVIRONMENT	4	3	1	25 %
GENERAL	7	6	1	14 %
HUMANITARIAN ASSISTANCE	6	1	5	83 %
ICT	20	19	1	5 %
INFORMATION	6	2	4	67 %
LOGISTICS	34	33	1	3 %
MEDICAL	29	17	12	41 %
MINE ACTION	22	21	1	5 %
SECURITY	4	3	1	25 %
WATER, SANITATION & HYGIENE	8	3	5	63 %
TOTALT	165	130	35	21 %

Källor och referenser:

Myndighetens personalhanteringssystem för insatspersonal ("FIRM"; databas, användargränssnittet, webbapplikationen "MyPages").

Indikator 1.2. Antal kvinnor som rekryterats till högre tjänster i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:

	2012	2013 etc.
Antal: kvinnor/män	0/0	
Procent: kvinnor/män	N.A	

Beskrivning och analys av resultatet

MSB tillsatte inga tjänster (varken män eller kvinnor) på P5-nivå i FN-systemet 2012. Under året tillsattes en kvinna till högre tjänst som personalchef inom EULEX (Kosovo).

Chief of Human Resources Administration, EULEX: Kvinna
(2012-11-04-2013-11-03)

Två män rekryterades till högre tjänster: *Chief of Procurement*, EUPOL samt *Chief of Communication and Information System (CIS)*, EUCAP (Niger Sahel). Under 2012 hade MSB ytterligare tre personer ute på högre tjänster inom EU, men dessa påbörjade sina uppdrag tidigare än 2012-01-01 och av dessa var en kvinna. Under 2013 har hittills tre högre tjänster tillsatts inom EU-insatserna. Samtliga innehas av män.

Källor och referenser:

Myndighetens personalhanteringssystem för insatspersonal ("FIRM"; databas, användargränssnittet, webbapplikationen "MyPages").

Mål 1b. Freds- och säkerhetsfrämjande insatser ska utföras med ett genusperspektiv i syfte att öka dessas effektivitet.

Indikator 1.3. I den utsträckning genusperspektivet har beaktats i myndighetens interna arbete med internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:

	Mkt lågt						Mkt högt
	1	2	3	4	5	6	7
2012							X
2013 etc							

Kriterier	Beskrivning av kriteriet	Ja/Nej
Internt styrande dokument på myndigheten inkluderar ett genus-/1325-perspektiv	Gäller policys, strategier, riktlinjer som styr verksamheten relaterat till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser. Dessa dokument kan t.ex. specifikt behandla genus och resolution 1325 eller dessa vara tydligt integrerade i styrande dokument. Båda alternativen anses falla under svaret ja i kolumnen till höger.	Ja
Myndigheten har under året satt upp mätbara mål avseende genus och resolution 1325	Avser om myndigheten specificerat och tydliggjort sina målsättningar på området i t.ex. verksamhetsplaneringen. Dessa mål kan specifikt behandla genus och resolution 1325 eller så kan dessa vara tydligt integrerade i existerande mål. Båda alternativen anses falla under svaret ja i kolumnen till höger.	Ja
Aktiv kompetenshöjning ang. genus och resolution 1325 har bedrivits på myndigheten	Har personal under året erhållit internutbildning för höjande av genus-/1325-kompetens gällande myndighetens arbete med insatser så som t.ex. mentorsprogram och kurser.	Ja
Specialistkompetens för stärkande av genus-/1325-perspektiv finns på myndigheten	Med specialistkompetens avses tjänster som i sin arbetsbeskrivning inkluderar specificerade uppgifter kopplade till genus och resolution 1325 i insatser.	Ja
Ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna planeringssystemet	Berör den interna planeringskedjan. Dvs. beaktar interna planeringsdokument för insatser (direkt eller indirekt) tydligt ett genus-/1325-perspektiv?	Ja
Ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna rapporteringssystemet	Berör den interna rapporteringskedjan. Dvs. beaktar interna rapporter och information som sprids inom myndigheten ang. insatser genomgående och tydligt ett genus-/1325-perspektiv?	Ja
Har myndigheten manualer, checklistor mm för implementering av genus-/1325-perspektiv i insatser	Avser om myndigheten har manualer, checklistor och dylikt som specifikt behandlar genus och resolution 1325 eller dessa är tydligt integrerade. Båda alternativen anses falla under svaret ja i kolumnen till höger.	Ja

Beskrivning och analys av resultatet

Anvisningar för verksamhetsplanering på avdelningen för samordning och insats (SI) inför 2012 fastställde att specifikt kvalitetsarbete inom insatsverksamheten finns för de tvärgående frågorna genus och miljö²⁸ och att mål och delmål som bör uppnås för att förbättra arbetet inom dessa området finns formulerade i särskilda inriktningsunderlag. Utifrån de underlag som erfarenhetsarbetet och kvalitetsarbetet avseende miljö och genus har genererat ska berörda enheter välja ut åtgärder som ska prioriteras under 2012 och sedan integreras i enheternas planering, för att möjliggöra uppföljning.

Inriktning för MSB:s insatsverksamhet 2012 säger att MSB vill försäkra sig om att insatserna håller en hög nivå angående arbetet med genusperspektiv. Syftet är bland annat att förbättra insatsers kvalitet och effektivitet och främja jämställdhet. MSB:s insatspersonal ska ha genomgått en introduktionsutbildning som inkluderar hur man arbetar med genusperspektiv och resolution 1325 i olika insatstyper. För genusperspektiv och resolution 1325 innebär det bland annat att insatsen anpassas så att den kommer både kvinnor, män, flickor och pojkar tillgodo och främjar kvinnors deltagande. En grund i detta arbete är köns- och åldersindeldad data, att bidra till könsbalans och beakta att säkerhetsrisker kan variera för kvinnor och män och anpassa åtgärder efter det. Under 2012 ska tydliga framsteg och genomförda åtgärder redovisas för att nå 2015 års målsättningar för arbetet med jämställdhetsfrågor inom insatsverksamheten.

I aktivitetsplanen för arbetet med genusperspektiv har ingått att med avdelningens respektive enheter diskutera förslag för integrering av kvalitetshöjande perspektiv, utveckla metoder för integrering av dessa i insatser och förmågor (såsom *base camp*), tillse att bedömning görs av inkomna förfrågningar för att utvärdera om MSB kan bedömas ha stor påverkansmöjlighet inom de kvalitetshöjande perspektiven samt ge löpande stöd med genusintegrering i insatserna samt utbildningarna.

För att höja kvaliteten och effektiviteten på insatserna har MSB tagit fram inriktningar (2011) för arbetet med integrering av tvärgående perspektiven jämställdhet och miljö, med konkreta målsättningar vilka ska vara uppfyllda till 2015. Det övergripande målet för MSB:s arbete för jämställdhet och mångfald är att öka kvaliteten och effektiviteten på insatsverksamheten genom att nå och involvera både kvinnor, män, flickor och pojkar, med följande delmål: kvinnors, mäns, flickors och pojkars olika situation och behov påverkar insatsens utformning; kvinnors deltagande påverkar insatserna och kvinnors kapacitet tas tillvara; personal som arbetar med insatsverksamheten har en god förståelse för och förmåga att arbeta för jämställdhet och mångfald; jämställdhet och mångfald är en prioriterad fråga i dialogen med samarbetsorganisationer.

Ambitionsnivån för MSB:s alla insatser (inklusive för insatspersonal som ingår i större insatser) är en grundläggande och gemensam kunskapsbas för insatspersonalen som leder till ett medvetet arbete och rapportering kring genusperspektiv och jämställdhet i insatsen. Detta inkluderar att insatspersonal ska genomgå grundutbildning i hur man arbetar med genusperspektiv och i enlighet med resolution 1325, för att förbättra insatsers kvalitet och effektivitet, samt insatsspecifika briefings med fokus på praktiska råd utifrån uppdraget, innan avresa. I specialistkurser ingår dels ett pass med

²⁸ Integreringen av de två perspektiven genus och miljö gynnas av nära samverkan då det ofta är liknande angreppssätt som behövs. Målet är också gemensamt; att utföra insatser av så god kvalitet som möjligt som når alla grupper i samhället och bidrar till en långsiktigt hållbar utveckling.

genusperspektiv i insatsarbete och resolution 1325, samt görs arbete för att integrera ett genusperspektiv genomgående i kursen (ett exempel är den drygt veckolånga kurs i *Disaster Risk Reduction, Response and Recovery* (DR4) som hölls under 2012). Vid *Gender Advising in the Field and in Operations*-kursen (GAFO) 2012 deltog (förutom 3 personer från resurspoolen) även intern MSB-personal; HR/personalhandläggare, säkerhetsrådgivare samt handläggare för erfarenhetsåterföring. Även tidigare år har intern personal vid olika enheter fått 1325-relaterad kompetenshöjning och har därför större möjlighet att arbeta med ett genusperspektiv, trots att det formellt inte specificeras i deras arbetsbeskrivning.

I insatser som pågår under en längre tid finns det större möjlighet att planera så att genusperspektiv, jämställdhet och mångfald är integrerat i insatsens alla faser. Därför ska MSB ha en högre ambitionsnivå för mer långsiktiga, personal- och/eller materiella insatser. Årligen beslutas om ett urval stora insatser där den högre ambitionsnivån implementeras (för exempel på sådana insatser, se den utökade delen).

Insatspersonalen ska rapportera (vecko- alternativt månads- samt avslutningsvis) det konkreta arbetet med genusperspektiv och mångfald under insats. Det som framkommer vid avrapportering efter samt under insats kan vidare ligga till grund för förbättringsarbete. Ett par tillfällen per år arrangeras särskilda seminarier med fokus på framtida utvecklingsbehov där insatspersonal samt personal internt på MSB deltar vid formaliserad erfarenhetsåterföring, där genus, jämställdhet och mångfald är aspekter som behandlas.

MSB:s handbok i jämställdhet är en praktisk resurs i arbetet med att beakta kvinnors, mäns, flickors och pojkars olika situation och behov och främja kvinnors aktiva deltagande inom ramen för uppdraget och insatsen, inkluderande checklistor som är applicerbara inom skilda befattningar. Handboken beskriver MSB:s riktlinjer och inkluderar checklistor för praktisk tillämpning inom olika funktioner, samt även resolutionerna och MSB:s uppförandekod. I personalhandboken för insatspersonal anges även vikten av genusmedvetenhet i arbetet samt uppförandekoden.

MSB har en genusrådgivare som på heltid arbetar inom enheten för insatser. 9 personer finns i resurspoolen för profilen *Gender Field Advisors* (GFA). För närvarande är en GFA anställd i fält.

Tvärgående kvalitetsarbete finns också på myndighetsnivå, omfattande bland annat mångfald och barnperspektivet. MSB har en mångfaldsplan som fastställer hur MSB ska arbeta internt med jämställdhet och likabehandling.

Källor och referenser:

Verksamhetsplan 2012

Aktivitetsplan 2012

Anvisningar för verksamhetsplanering på avdelningen för samordning och insats (SI) inför 2012

Inriktning för arbetet med jämställdhet och mångfald för ökad kvalitet och effektivitet i insatsverksamheten 2011-2015 (Diariennr: 2011-4612)

MSB handbok i jämställdhet- praktiska råd vid internationella insatser

MSB handbok för insatspersonal- före, under och efter internationella insatser

Indikator 1.4. Andel svensk utsänd personal som i sin insatsförberedande utbildning har erhållit 1325-relaterad utbildning:

Andel:

	2012	2013 etc.
Antal	137	
Procent	100	

Omfattning:

Timmar	>1	1-	2-	3-	4-	5-	6-	7-	8-	9-	10<
2012					X						
2013											

Beskrivning och analys av resultatet

Samtliga svenskar som under 2012 arbetat i insats för MSB, i konflikt eller postkonfliktländer, har erhållit individuella briefings, omfattande ca 30 minuter, rörande resolution 1325/jämställdhet och mångfald, inför och specifikt kopplat till uppdrag. 87 personer (varav 23 kvinnor) av för denna rapport aktuell insatspersonal har därutöver deltagit i MSB:s introduktionsutbildning, inkluderat 4 timmars föreläsning och grupparbete/deltagande diskussion om 1325 och hur MSB arbetar med kvalitetshöjande perspektiv; genus och miljö. Ytterligare 7 personer (varav 1 kvinna) har erhållit annan insatsförberedande utbildning som arrangerats i samarbete med FBA (omfattande 4 timmars 1325-relaterat). Därmed har totalt ca 69 procent erhållit insatsförberedande utbildning utöver individuell briefing. 3 personer deltog i GAFO-kurs (beräknat på ca 40 timmar 1325-relaterad utbildning). I genomsnitt har insatspersonal enligt ovan genomgått 4.17 timmars 1325-utbildning. Medeltalet för män är 4,0 och för kvinnor 4,75.

MSB tillhandahåller även specialistutbildningar såsom *Disaster Risk Reduction Response and Recovery* (DR4) som 2012 utöver en halvdag om specifikt genus och miljö kopplat till DR4, hade de tvärgående perspektiven integrerade genom hela kursen. Dessa kurstimmar ingår inte i ovan summa.

Källor och referenser:

Myndighetens personalhanteringssystem för insatspersonal ("FIRM"; databas, användargränssnittet, webbapplikationen "MyPages").

Mål 2. Skyddet av kvinnor och flickor i konfliktsituationer stärks och baseras på ett analysarbete där kvinnor aktivt deltar.

Indikator 2.1. Total summa utbetalda medel till program/projekt vilka syftar till att stärka kvinnors och flickors säkerhet (skydd):

	2012	2013 etc.
Summa	0	

Indikator 2.2. Total summa utbetalda medel till program/projekt där kvinnor deltagit i arbetet med att stärka kvinnors och flickors säkerhet (skydd):

	2012	2013 etc.
Summa	0	

Beskrivning och analys av resultaten

MSB finansierar inga projekt med primärt fokus att stärka kvinnors och flickors säkerhet/skydd. Däremot är många av de projekt som MSB stödjer (såsom minröjning) ett bidrag till ökad säkerhet och MSB möjliggör även, genom sitt stöd i personal och materielresurser, andra organisationers arbete med detta fokus.

Mål 3. Kvinnor i konfliktområden deltar fullt ut och på lika villkor som män på alla nivåer i mekanismer och institutioner för konfliktförebyggande, krishantering, fredsbyggande, humanitära insatser och andra insatser under en konfliktfas.

Indikator 3.1. Total summa utbetalda medel till program/projekt där kvinnor från konflikt-/postkonfliktområdet deltagit i arbetet med att bidra till en varaktig fred:

	2012	2013 etc.
Summa	Ca 62 000 000	

Beskrivning och analys av resultaten

MSB arbetar inte med projekt med primärt fokus på kvinnors deltagande för varaktig fred. Redovisning av projekt, i konflikt- och postkonfliktländer, där kvinnors deltagande är en komponent med av projektet följer Sidas urval och gäller därmed följande länder: Bangladesh, Burma/Myanmar, Burkina Faso, Cameron, Centralafrikanska Republiken, Chad, Elfenbenskusten, Etiopien, Haiti, Kenya, Kongo Brazzaville, Ghana, Liberia, Libyen,

Mali, Montenegro, Niger, Nigeria, ockuperade Palestinska territoriet, Rwanda, Senegal, Somalia, Sudan, Syrien, Södra Sudan, Uganda, Yemen (samt "Global" fond). Ovan summa om ca 62 miljoner, motsvarar 50 procent av den totala projektsumman (för utförligare beskrivning se Sidas rapportering och notera att dessa medel därmed rapporteras dubbelt).

Utifrån målsättningen att de humanitära och katastrofriskreducerande projekt som MSB stöder och samarbetar kring har ett integrerat genusperspektiv existerar detta i olika grad, beroende på projektets karaktär och omfattning. En av målsättningarna i MSB:s inriktningsdokument (se vidare 1.3) är att kvinnors deltagande påverkar insatserna och att kvinnors kapacitet tas tillvara och för mer omfattande och långsiktiga projekt finns det större möjlighet att uppfylla målet. För illustration av insatser med genusperspektiv, se utökad beskrivning nedan.

III. UTÖKAD BESKRIVNING OCH EXEMPEL

Centralt arbete avseende resolution 1325 utöver indikatorerna

	2012	2013 etc.
Summa	600 000	

Ovan summa inkluderar större budgetposter för 2012, kopplat till arbete till stöd för implementeringen av handlingsplanen; kostnader för genusrådgivare som arbetar heltid inom MSB (enheten för insatser) och aktiviteter som ligger inom dennes arbetsområde (genusrådgivning biståndsinsatser) om ca 500 000 kronor, kostnader för *Gender Advising in the Field and in Operations*-kursen (GAFO) 2012 om ca 80 000 kronor, samt lönekostnad för Gender Field Advisor i Mocambique 2012 om ca 20 000 kronor.

Nedan belyses exempel på aktiviteter som genomförts med ett integrerat genusperspektiv under 2012.

Samarbetet med *Instituto Nacional de Gestao de Calamidades* (INGC) i Moçambique, gällande förstärkta förberedelser och anpassning till klimatförändringar och påföljande naturkatastrofer, är ett projekt där MSB har längre och mer omfattande mandat och därmed större möjlighet till genusintegrering i projektet. En analysresa av genusrespektive miljørådgivare under 2011 utmynnade i att en genusrådgivare rekryterats 2012, med placering i Moçambique, för att bidra med sin expertis och säkerställa ett integrerat genusperspektiv under hela projektcykeln. Behovsanalysen var planerad till 2012 men väntar fortfarande på att inledas och genusrådgivaren har hittills arbetat primärt med att delta i katastrofförberedande övningar med lokala samhället samt föra dialog med *Gender Focal Points* inom INGC samt andra aktörer.

Aktörsamverkande insats i Botswana är en annan kapacitetsutvecklings insats inom katastrofriskreducering, där samarbetet mellan MSB och den lokala myndigheten *National Disaster Management Officer* (NDMO) haft en hög genomgående ambitionsnivå för genusperspektiv i genomförandet av aktiviteter. Under 2012 hölls en workshop där konkreta exempel användes att belysa hur olika risker och sårbarhet vid katastrof kan

skilja sig för kvinnor, män, pojkar och flickor och deltagarna lyfte även fram vikten av att planera särskilt för personer med funktionshinder. Könsfördelningen på de deltagande var ca 40 procent kvinnor.

Kapacitetsutvecklingssamarbetet i Sierra Leone och Liberia med Röda Korset och *West Africa Disaster Management Capacity Building* fullföljdes under 2012.²⁹ Genus- och miljöperspektiv har sedan projektet initierades presenterats som prioriterade tvärgående frågor. Det tidigare arbetet med utveckling av lokala *Gender Focal Points* följdes upp under 2012 med framtagande av arbetsplan och ett genusbibliotek till *Gender Focal Points* samt med en rådgivning inför projektets slutövning.

En genus- och en miljörådgivare från MSB genomförde gemensamt 2012 tre heldagsutbildningar för intern och lokal personal samt kollegor från *World Food Program (WFP)* inom *Fleet Management Project* i Demokratiska Republiken Kongo, vilken syftade till att ge personalen en introduktion till genus och miljö i relation till det dagliga arbetet. Utbildningen ökade bland annat konkret förståelse för att chaufför- samt mekanikeryrket även kan utföras av kvinnor samt större medvetenhet om vikten av ett genusperspektiv i samband med utdelning av förnödenheter.

Insatspersonal som sekunderades som stöd till sektorskoordinering för vatten, sanitet och hygien *Rapid Response Team (RRT)* under UNICEF, i Genève/Libanon under september- december 2012 gjorde insatser för att säkerställa att genusfrågan omnämndes och prioriterades, samt inkluderade könsuppdelad statistik i rapporteringsmallarna och bedömningsgrunder. Genom att belysa kön och ålder i rapportering stärktes möjligheter att ge rätt respons med särskild hänsyn till sårbara grupper samt möjliggjordes monitorering och uppföljning. MSB sekondering av en *Humanitarian Affairs Analyst* till OCHA i Pakistan bidrog på liknande sätt till att dokumenten som framtogs för att genomföra en *Multi-sector Initial Rapid Assessment (MIRA)* vid en kris/katastrof hade frågor om specifik könssegregerad data för att kartlägga behoven.

MSB, Försvarsmakten, Polisen, Kvinna till Kvinna, Sida och Folke Bernadotteakademin samarbetar inom Genderforce-samarbetet. Utöver månatliga sammanträden har samarbetet rymt genomförande av och planering inför 2013 års GAFO-kurs (se nedan) samt förberedelser inför kommande Gender Coach-program (2013-2014) för högre chefer inom Försvarsmakten, FBA och MSB. MSB har ingått i den myndighetsgemensamma arbetsgrupp som bidragit till att ta fram indikatorer till som ligger till grund för denna rapport. MSB deltar även i det regelbundna 1325-samarbetet, ett ömsesidigt informationsforum för myndigheter och civila samhället.

MSB stod 2012 värd för GAFO-kursen. 15 deltagare (varav 9 kvinnor) deltog från MSB, FBA, Polisen samt Försvarsmaktens personal, intern såväl som insatspersonal. Kurskonceptet omarbetades delvis och några förändringar innebar att målgruppen analyserades och modifierades till att innefatta inte bara potentiella *Gender Field Advisors (GFA)*, utan alla dem som kan ha en strategisk påverkan på fältinsatser. En viktig komponent som tillfördes innehållet var utformandet av handlingsplaner av

²⁹ Projektet startade 2008 som ett samarbete mellan MSB, Svenska Röda Korset, Internationella rödakorsfederationen och nationella rödakorsföreningar i Sierra Leone, Liberia och Nigeria. Projektet ämnade bland annat till att förbättra relationerna mellan de nationella rödakorsföreningarna och deras respektive motparter i de nationella regeringarna, utveckla policydokument för katastrofhantering samt kapacitet för beredskapsplanering, tidiga varningssystem och logistik.

deltagarna där målsättning och strategier kopplade kursen innehåll med respektive deltagares dagliga arbete.

MSB har som målsättning att till 2015 ha utvecklat arbetet för att möta kvinnors, mäns flickor och pojkars olika utmaningar och möjligheter med ett förändrat klimat. Som ett led i detta har under 2012 MSB samarbetat med *Stockholm Environment Institute* (SEI) för att ta fram en rapport med fokus på utmaningar och möjligheter vad gäller *Disaster Risk Reduction* (DRR) och dess skilda påverkan på kvinnor och män, flickor och pojkar, i en kontext av klimatförändringar.

Erfarenhetsåterföring är en viktig del i att lära och höja kvaliteten ytterligare. Västafrikaprojektet (se ovan) utvärderades³⁰ under flera dagar, vilket samlade lärdom om vad som bidragit till respektive hindrat integrering av genusperspektiv i projektet. Det framkom att utbildning inom jämställdhet och mångfald hade ändrat deltagares perspektiv och man såg ett behov av att jobba mer strategiskt och metodiskt med frågan. Ett annat exempel på givande erfarenhetsseminarium samarrangerades av MSB, FBA och Polisen rörande EU/GSFP-insatser och resolution 1325 och dess tillämpning i fält som ett fokusområde (för mer utförlig beskrivning, se FBA:s rapportering).

Källor och referenser:

Institutionalizing Gender Equality: DRR challenges and impacts on women and men, girls and boys in the context of a changing climate; Stockholm Environment Institute

MSB årsrapport 2012

Ekonomisystemet Palasso (periodsökning 1/1-31/12, 2012).

³⁰ Deltagande var insatspersonal från MSB, representanter från svenska Röda Korset samt nationella Röda Korsföreningar i Sierra Leone och Liberia och i ett senare skede Utrikes- samt D Försvarsdepartementet.

BASFAKTA

Inrapporterande myndighet:	Rikspolisstyrelsen (Polisen)
Tidsperiod:	1 januari 2012 - 31 december 2012
Fokus för arbetet under tidsperioden:	Punkter från RPS regleringsbrev 2012 (JU) <i>Internationellt arbete</i> [...] "Därutöver ska den internationella verksamheten också bidra till att uppfylla målen för svensk bistånds-, utrikes- och säkerhetspolitik. Genom att lämna personalbidrag till civila internationella krishanteringsinsatser under ledning av FN, EU och OSSE, ska Polisen bidra till att uppfylla de specifika mål som är uppställda av den insatsansvariga organisationen för respektive insats. Rikspolisstyrelsen ska redovisa [...]" • deltagandet i och kostnaden för respektive freds-, säkerhetsfrämjande och konfliktförebyggande insats och kortfattat analysera resultatet av denna medverkan • samarbetet med andra svenska myndigheter kring bidragen till freds-, säkerhetsfrämjande och konfliktförebyggande verksamhet • vidtagna åtgärder för att efterleva FN:s säkerhetsråds resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet i konflikt- och postkonfliktområden, samt de närbesläktade resolutionerna 1820 (2008) och 1889 (2009), inklusive hur den nationella handlingsplanen för resolution 1325 har följts upp. Redovisningen ska i tillämpbara delar vara uppdelad utifrån kön." <i>Handlingsplan för samverkan i internationella insatser</i> "Rikspolisstyrelsen ges i uppdrag att i samverkan med Kriminalvården, Domstolsverket och Åklagarmyndigheten utarbeta en handlingsplan för rättsväsendets biståndsfinansierade medverkan i internationell civil krishantering och utvecklingssamarbete." Punkter från handlingsplanen • 1325-arbetet ska involvera såväl kvinnor som män. • Regeringskansliet och berörda myndigheter ska tillse att målet om en betydligt större andel kvinnor på alla nivåer och i olika typer av befattningar i internationella insatser prioriteras när personal till civila och militära konflikthanteringsinsatser rekryteras och utbildas.

	• I polisiära freds- och säkerhetsfrämjande insatser skall kvinnor och män delta på lika villkor. Det är viktigt att säkerställa ett deltagande av kvinnor för att lösa alla typer av uppgifter och på alla nivåer. • Fler kvinnliga kandidater till högre befattningar i internationella insatser ska identifieras och nomineras. • Konkreta metoder och verktyg ska fortsatt utvecklas av berörda myndigheter. • Praktiska instrument, såsom checklistor, riktlinjer, instruktioner och underlag för dialog ska utvecklas fortlöpande samt integreras i berörda departements och myndigheters dagliga verksamhet avseende aktuella eller potentiella konfliktländer samt postkonfliktländer. • Ansvariga myndigheter ska fortlöpande utvärdera och utveckla utbildningen för svensk personal som ska delta i internationella insatser och fredsuppdrag. • Arbetet för att integrera ett tydligt jämställdhetsperspektiv i insatser för att stärka rättsväsendet i postkonfliktländer ska fortsätta och fördjupas • Utveckling av insatser och strategier för reform av säkerhetssektorn i postkonfliktländer ska beakta resolution 1325 och kvinnors aktiva deltagande, säkerhet, roller och åtnjutande av mänskliga rättigheter. • Programmet för svenska delegationer som besöker konfliktområden ska inkludera samtal med kvinnor. • Resolution 1325 bör bli en av de frågor som diskuteras vid de regelbundna möten som hålls mellan FN och regionala organisationer. • Sverige ska verka för att genomföra målsättningen om att öka andelen kvinnor i de fredsfrämjande insatserna, inklusive på chefs- och beslutsfattande befattningar, och i detta syfte bl.a. uppmana till ökat utbyte av erfarenheter och metoder mellan länder och organisationer. Sverige har ett särskilt ansvar att nominera fler kvinnor till högre befattningar inom FN. • Sverige ska i relevanta fora motverka straffriheten för övergrepp mot kvinnor och flickor, t.ex. i form av könsrelaterat våld. • Sverige ska stödja arbetet för att utveckla, genomföra och följa upp FN:s strategi för förebyggande och eliminering av sexuella övergrepp samt stärkandet av efterlevnaden och uppföljningen av uppförandekoder och etiska riktlinjer för personal i fredsbevarande
--	--

	insatser. Punkter från Rikskriminalpolisens verksamhetsplan 2012 Rikskriminalpolisen ska: • tydliggöra de operativa mervärdena av utlandsverksamheten för polisens kärnverksamhet. • öka återrapporteringen om arbetet inom området för FN:s resolutioner om kvinnor, fred och säkerhet.
Avgränsning	Rikspolisstyrelsen rapporterar på alla indikatorer. Svaren under mål 1a och 1b (indikator 1.1-1.4) avser det internationella biståndet genom Polisens utlandsstyrka, vilket finansieras av Regeringen/Utrikesdepartementet. Svaren under mål 2 och 3 (indikator 2.1-3-1) avser Polisens bilaterala utvecklingssamarbete, vilket finansieras av Sida. Polisen beskriver främst verksamheten inom utvecklingssamarbetet i denna rapport. Summan av utbetalda medel ingår redan i den siffra som Sida redovisar i sin rapport.
Kontaktpersoner på myndigheten:	<u>Bilateralt utvecklingssamarbete:</u> Anna Drufva (anna.drufva@polisen.se) <u>Freds-, säkerhetsfrämjande och konfliktförebyggande insatser:</u> Anne-Christine Meyer (anne-christine.meyer@polisen.se)

INDIKATORER

Mål 1a. En betydligt större andel kvinnor deltar i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser, inom ramen för regionala och internationella organisationer.

Indikator 1.1. Antal kvinnor som rekryterats till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser av myndigheten:

	2012	2013 etc.
Antal: kvinnor/män	38/82	
Procent: kvinnor/män	31,7/68,3	

Beskrivning och analys av resultatet

Förordningen (1999:1155) om Polisens utlandsstyrka anger att Rikspolisstyrelsen ska ha en utlandsstyrka med uppgift att utföra internationell fredsfrämjande verksamhet utomlands i den omfattning som regeringen bestämmer (Polisens utlandsstyrka). Arbetet med detta uppdrag utförs vid Rikskriminalpolisens utlandssektion som rekryterar poliser nationellt till Polisens utlandsstyrka.

Polisen ska, genom sitt personalbidrag till civila internationella krishanteringsinsatser under ledning av FN, EU och OSSE, bidra till att uppfylla de specifika mål som är uppställda av den insatsansvariga organisationen för respektive insats. Därutöver ska den internationella verksamheten också bidra till att uppfylla målen för svensk bistånds-, utrikes- och säkerhetspolitik.

Under 2012 rekryterade polisen totalt 120 medarbetare till Polisens utlandsstyrka, för tjänstgöring i de freds-, säkerhetsfrämjande och konfliktförebyggande insatser som Europeiska unionen (EU), Förenta nationerna (FN) och Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa (OSSE) driver. 38 av dessa medarbetare är kvinnor.

Andelen kvinnor bland de nyrekryterade till utlandsstyrkan om 31,7 procent år 2012 är något högre än för 2011, då andelen låg på 29,3 procent (av totalt 99 nyrekryterade poliser). Som jämförelse kan nämnas att andelen kvinnor bland de poliser (m.a.o. exklusive civila) som fanns anställda inom svenskt polisväsende år 2012 var 29 procent.

Generellt sett kan sägas att erfarenheterna från polisens handläggare är att det är lättare att rekrytera kvinnor till FN:s insatser än till de två andra insatsorganisationernas insatser. Det har funnits en större andel kvinnor bland de sökande, vilket enligt kvinnorna själva beror mycket på att det inom FN finns möjlighet att sekonderas till insatsen i sex månader, med möjlighet till förlängning, istället för att från första början binda upp sig på ett års utlandstjänstgöring.

En annan erfarenhet som polisens handläggare har är att FN med väldigt få undantag antar samtliga poliser som Polisen nominerar. FN-insatserna beslutar sedan själva vad poliserna ska arbeta med, efter introduktionsutbildning i insatsen. I EU:s insatser avslås ibland sökande till vissa tjänster med anledning av konkurrenser från andra länder med bättre kravprofil, men oftast med anledning av de s.k. National Balance, vilket innebär att insatsen anser att det redan finns ett tillräckligt stort antal svenskar i insatsen och att de behöver prioritera sökande från andra EU-medlemsländer.

Inom OSSE:s insatser har svensk polis i flera fall innehaft strategiska tjänster bemannade över lång tid och det har därför gått att söka och nominera lämpliga kandidater som accepterats. I de OSSE-insatser där svenskt polisiärt deltagande är nytt för 2012 har Polisen inväntat lämpliga tjänster att nominera till och personerna har sedan antagits.

Totalt avslogs ca 6 av polisens nomineringar under 2012. Ett fåtal poliser tackade också nej till tjänster som de faktiskt fått i insatsen, av olika personliga anledningar, men de räknas inte in i den siffran.

Polisen kan inte se några skillnader i den typ av tjänster som män respektive kvinnor tilldelas i insatserna. Vi har poliser av båda könen som arbetar både med strategisk planering och rådgivning och med mer fältoperativ verksamhet, på olika nivåer. Några

insatshandläggare vid Polisen upplever att det eventuellt kan vara en fördel att vara kvinna, då insatsen gärna föregår med "gott exempel" och tillsätter högre tjänster med kvinnor om de kan.

En erfarenhet från vissa insatser är dock att kvinnor gärna tilldelas tjänster vid huvudkontoret, då tillgången till boende, mat, övrig logistik och säkerhetsarrangemang upplevs som större där än på mindre orter. De svenska poliserna brukar argumentera för närhet till lokal polis och lokal befolkning och återfinns därför också på många mindre orter. De kvinnliga poliserna gör stor skillnad genom att finnas och verka på dessa små orter, de påverkar attityden till kvinnor och synen på kvinnor som kompetenta yrkesutövare hos den lokala polisen och den lokala befolkningen.

Polisen nominerar inte poliser direkt till s.k. "specialisttjänster" inom genus och resolution 1325 (inom EU:s och OSSE:s insatser bemannas dessa av civil personal). Men i flera insatser finns uttalade behov och önskemål om poliser med tidigare erfarenhet av exempelvis våld i nära relationer, vilka Svensk polis försöker tillmötesgå. Svensk polis erfar numera att både män och kvinnor rekryteras till dessa tjänster. Likaså kommer både män och kvinnor ifråga när det gäller tillsättandet i FN:s insatser av poliser till speciella tjänster såsom Gender, Children and Vulnerable Persons Protection Officer eller Women and Child Protection Officer.

Möjligen upplever polisen att något fler kvinnor är intresserade av att söka omplacering till dessa typer av specialisttjänster när de lyses ut internt inom insatsen, men det påståendet är inte statistiskt underbyggt.

Källor och referenser:

Månadsrapporter från kontingentcheferna i Polisens utlandsstyrka

Rikskriminalpolisens diarium samt diarieförd e-post

Kontaktlistor till de svenska poliserna i respektive insats (Rikskommunikationscentralen)

Intervjuer med insatshandläggare vid Rikskriminalpolisens Utlandssektion

Indikator 1.2. Antal kvinnor som rekryterats till högre tjänster i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:

	2012	2013 etc.
Antal: kvinnor/män	0/1	
Procent: kvinnor/män	0/100	

Beskrivning och analys av resultatet

Under 2012 nominerade Polisen tre män till olika kontrakterade tjänster vid FN, Department of Peacekeeping Operations (DPKO), som låg på nivå P5 eller högre.

Tjänsterna lyses ut i olika omgångar på intranätet och till var och en av dessa tjänster sökte en, två eller högst tre män, inga kvinnor. Utlandssektionen har ännu inte fått besked om uttagen till dessa.

Till tjänsten som Head of Mission i EUPOL Afghanistan, nominerade Polisen en man som ingick i Utlandssektionens s.k. chefspool. I chefspoolen ingår f.n. 14 poliser, varav en kvinna. Den enda kvinnan i chefspoolen hade vid tiden för nomineringen ingen möjlighet att lämna sin tjänst i Sverige och sökte inte. Mannen påbörjade sin tjänstgöring i Afghanistan i slutet av augusti 2012.³¹

Vid rekryteringen till chefspoolen har Polisen fått in få ansökningar från kvinnor som uppfyller kravprofilen. En översyn har gjorts av möjligheterna till att ändra de grundkrav som ställts i annonserna (polisintendent eller högre) utan att öppna upp för samtliga kommissarier³² inom polisen att söka. Polisen har hittat en lösning som borde göra fler kvinnor inom polisen behöriga att söka till chefspoolen vid eventuella framtida rekryteringar.

På nivå P4 har polisen nominerat tre poliser, två män och en kvinna. Kvinnan arbetade sedan januari 2012 på en tjänst som Community Policing Officer (P3-nivå) vid FN, DPKO, Brindisi (Italien) och hade blivit uppmanad internt att söka en P4-tjänst. Hon antogs till tjänsten som Community Policing Adviser at the Standing Police Capacity (SPC) vid FN, DPKO, i Brindisi hösten 2012. (Utlandssektionen väntar fortfarande på besked vad gäller de två andra P4-tjänsterna.)

I övrigt har polisen ett antal personer sekonderade på högre ledande befattningar:

Bland FN:s insatser hade en kvinna tjänsten som Deputy State Adviser i Aweil, UNMISS (Sydsudan) fram till oktober 2012. I UNMIL (Liberia) innehar en kvinnlig polis en av tjänsterna som biträdande Region Commander (och har under längre perioder varit Acting Region Commander).

Inom OSSE:s insatser, arbetar två svenska män som rådgivare på hög nivå med polisreform i Tadzjikistan respektive Montenegro.

Inom EU:s insatser, har Polisen två svenska män på arbetsledande positioner i EUPOL Afghanistan, såsom Head of (liksom Deputy Head of) Field Office Masar-e-Sharif och enhetschef för Lednings- och befälsutvecklingen i Kabul. I EUCAP Sahel Niger arbetar en polisman som Senior Mission Security Officer.

(I EUPOL COPPS (de palestinska territorierna) avslutade en svensk polis (man) sin tjänst som "Head of Mission" under första halvåret 2012. Personen påbörjade dock sin tjänstgöring som Head of Mission redan under 2010 och faller därför utanför perioden för denna rapport.)

Källor och referenser:

Rikskriminalpolisens diarium samt diariesörd e-post

Intervjuer med handläggare för chefspoolen, samt med insatshandläggare, vid Rikskriminalpolisens Utlandssektion

³¹ Polisen har även nominerat en man till tjänsten som Deputy Head of Mission i UNMISS (Sydsudan), bl.a. av samma anledning som ovan. Detta skedde dock i januari 2013 och inkluderas därför i nästa års rapport.

³² Poliser på kommissarienivå uppfyller inte organisationernas grundkrav för att söka till de högre tjänsterna, därav begränsningen.

Mål 1b. Freds- och säkerhetsfrämjande insatser ska utföras med ett genusperspektiv i syfte att öka dessas effektivitet.

Indikator 1.3. I den utsträckning genusperspektivet har beaktats i myndighetens interna arbete med internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:

	Mkt lågt						Mkt högt
	1	2	3	4	5	6	7
2012				X			
2013 etc							

Kriterier	Beskrivning av kriteriet	Ja/Nej
Internt styrande dokument på myndigheten inkluderar ett genus-/1325-perspektiv	Gäller policys, strategier, riktlinjer som styr verksamheten relaterat till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser. Dessa dokument kan t.ex. specifikt behandla genus och resolution 1325 eller dessa vara tydligt integrerade i styrande dokument. Båda alternativen anses falla under svaret ja i kolumnen till höger.	Ja
Myndigheten har under året satt upp mätbara mål avseende genus och resolution 1325	Avser om myndigheten specificerat och tydliggjort sina målsättningar på området i t.ex. verksamhetsplaneringen. Dessa mål kan specifikt behandla genus och resolution 1325 eller så kan dessa vara tydligt integrerade i existerande mål. Båda alternativen anses falla under svaret ja i kolumnen till höger.	Nej
Aktiv kompetenshöjning ang. genus och resolution 1325 har bedrivits på myndigheten	Har personal under året erhållit internutbildning för höjande av genus-/1325-kompetens gällande myndighetens arbete med insatser så som t.ex. mentorsprogram och kurser.	Nej
Specialistkompetens för stärkande av genus-/1325-perspektiv finns på myndigheten	Med specialistkompetens avses tjänster som i sin arbetsbeskrivning inkluderar specificerade uppgifter kopplade till genus och resolution 1325 i insatser.	Nej
Ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna planeringssystemet	Berör den interna planeringskedjan. Dvs. beaktar interna planeringsdokument för insatser (direkt eller indirekt) tydligt ett genus-/1325-perspektiv?	Ja

Ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna rapporteringssystemet	Berör den interna rapporteringskedjan. Dvs. beaktar interna rapporter och information som sprids inom myndigheten ang. insatser genomgående och tydligt ett genus-/1325-perspektiv?	Ja
Har myndigheten manualer, checklistor mm för implementering av genus-/1325-perspektiv i insatser	Avser om myndigheten har manualer, checklistor och dylikt som specifikt behandlar genus och resolution 1325 eller dessa är tydligt integrerade. Båda alternativen anses falla under svaret ja i kolumnen till höger.	Ja

Beskrivning och analys av resultatet

- Internt styrande dokument på myndigheten inkluderar ett genus-/1325-perspektiv.

Det finns inga centralt styrande dokument för myndigheten som berör/inkluderar ett 1325-perspektiv. På Rikskriminalpolisens utlandssektion finns styrdokument som inkluderar 1325 i form av bedömningskriterier för insatser, riktlinjer för insatsbesök samt ett mindre omfattande stöddokument för hur arbete med genusfrågor ska inkluderas i Polisens deltagande i internationellt utvecklingssamarbete. Utlandssektionen har fem kriterier för att godkänna förlängning av svenska polisers arbete i insats utöver de maximala 12 månader som Polisen beslutat om generellt. Enskilda polisers arbete med att genomföra resolution 1325 är ett av dessa kriterier.

Det finns ett pågående arbete med att uppdatera polisens mångfalds- och likabehandlingsplan där arbete kopplat till 1325 planeras att inkluderas.

- Myndigheten har under året satt upp mätbara målsättningar avseende genus och resolution 1325

I utlandssektionens handlingsplan för 2013 definieras "öka återrapporteringen om arbetet inom området för FN:s resolutioner om kvinnor, fred och säkerhet" som ett mål. Detta får mätas i den mängd information om det arbete med genomförandet av resolution 1325 som förekommer i den rapportering som Rikskriminalpolisen får in från Polisens utlandsstyrka. I flertalet insatser har denna information ökat under året.

Förbättrad återrapportering från insatserna, med utvalda exempel på genomförda aktiviteter inom den svenska poliskontingenten, leder till att idéer föds på andra orter eller i andra insatser. Som exempel kan nämnas det arbete med att starta ett lokalt kvinnligt nätverk inom den liberianska polisen som två svenska kvinnor utförde. Andra svenska poliser i insatsen kontaktade dem för att få tips och råd om hur de skulle kunna göra detsamma på deras ort. Efter att kortfattat ha beskrivit arbetet med de kvinnliga nätverken i månadsrapporten från Liberia, kontaktades de av svenska poliser i Sydsudan som efterfrågade deras erfarenheter för att göra detsamma i deras arbete. En svensk polis har också startat ett kvinnligt nätverk i EULEX Kosovo, tack vare tidigare erfarenhet från Sverige.

Den förbättrade återrapporteringen ger också Utlandssektionen möjlighet att reagera med att skicka relevant information som förekommer i svenska media till poliserna, såsom tidningsartiklar, dokumentärer eller analyser. Detta leder också till mer direkta

möjligheter att sätta poliserna i kontakt med experter eller civila organisationer i Sverige som eventuellt har användbara kontakter för samarbete och informationsutbyte i det aktuella landet.

En stående målsättning för Polisen är att andelen kvinnor i Polisens utlandsstyrka minst ska motsvara andelen kvinnliga poliser inom Svensk polis.

- Aktiv kompetenshöjning ang. genus och resolution 1325 har bedrivits på myndigheten.

Delar av Utlandssektionens instruktörspool och en del fältpersonal har fått extra utbildning med fokus på 1325. Bland de anställda som arbetar med internationellt arbete på myndigheten har ingen kompetenshöjande aktivitet genomförts. Fördjupningskurser inom genus, såsom den myndighetsgemensamma Gender Advising in the Fields and in Operations (GAFO) eller Folke Bernadotteakademiens Leadership and Gender, erbjöds personalen vid utlandssektionen under året, men ingen anställd hade möjlighet att delta p.g.a. just då rådande arbetsbelastning.

Under 2012 deltog två kvinnor ur Utlandssektionens utbildarpool och en svensk projektledare (man) från polisens bilaterala utvecklingsprogram i Serbien i den myndighetsgemensamma kursen Gender Advising in the Field and in Operations (GAFO).

Två kvinnor ur utbildarpoolen deltog i kursen Jämställdhetsperspektiv i fredsbyggande vid Sida Forum i Härnösand.

En del av målet med att kompetensutveckla personal i utbildarpoolen är att dessa ska kunna införliva de nya kunskaperna i de insatsförberedande kurser som de medverkar i för Utlandssektionens räkning.

En kvinnlig svensk polis i EULEX Kosovo deltog under en av sina fria hemresor i Folke Bernadotteakademiens kurs Gender and Leadership på Sandö.

Under hösten gav Polisen också ett par kvinnor (en medlem i European Network of Police Women (ENP) och en polis ur Utlandssektionens chefspool) i uppdrag att representera Polisen vid olika välbesökta internationella polischefskonferenser³³, i syfte att bidra till informations- och erfarenhetsspridning, samt att lyfta upp resolution 1325 och genusmedvetenhet i verksamhet på agendan.

- Specialistkompetens för stärkande av genus-/1325-perspektiv finns på myndigheten Nej. Två av de anställda vid Rikskriminalpolisens utlandssektion har ett utökat ansvar för sektionens arbete med resolution 1325, den ena med fokus på Polisens bilaterala utvecklingssamarbete, den andra med fokus på Polisens utlandsstyrka.

- Ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna planeringssystemet.

Ett genus och resolution 1325-perspektiv finns integrerat i de bedömningskriterier som Rikskriminalpolisens utlandssektion använder för bedömning av Polisens eventuella medverkan i insatser.

³³ The International Association of Chiefs of Police, IACP, konferens i San Diego. International Association of Women Police, IAWP, Training Conference i Kanada.

- Ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna rapporteringssystemet.

Ett genus och resolution 1325-perspektiv finns integrerat i månadsrapporteringen från kontingentcheferna i varje insats.

- Myndigheten har manualer, checklistor mm för implementering av genus-/1325-perspektiv

Polisen har inga egna manualer eller checklistor för implementering av genus och resolution 1325-perspektiv för verksamhet som berör freds-, säkerhetsfrämjande och konfliktförebyggande insatser. Däremot används mycket existerande, väl genomarbetat material, såsom Myndigheten för samhällsskydd och beredskaps (MSB:s) Handbook on gender equality och DCAF:s Gender and Security Sector Reform Toolkit, UNODCs Gender in the criminal justice system assessment tool, Operation 1325:s Säkerhet på marken samt guidelines från EU, FN och OSSE, i utbildningar och annan verksamhet. Utlandssektionen kan dock utveckla ett mer systematiskt användande av detta material på sektionen.

Källor och referenser:

Rikspolisstyrelsens samt Rikskriminalpolisens diarium

Intranät

Intervju med RPS, Polisavdelningen, Enheten för internationellt samarbete (ISAM)

Intervju med RPS, HR-strateg med ansvar för jämställdhet och mångfald

Intervjuer med insatshandläggare vid Rikskriminalpolisens Utlandssektion

Indikator 1.4. Andel svensk utsänd personal som i sin insatsförberedande utbildning har erhållit 1325-relaterad utbildning:

Andel:

	2012	2013 etc.
Antal	115	
Procent	95,8	

Omfattning:

Timmar	>1	1-	2-	3-	4-	5-	6-	7-	8-	9-	10<
2012					X						
2013											

Beskrivning och analys av resultatet

Under 2012 skickades 120 nyrekryterade poliser ut att arbeta i Polisens utlandsstyrka. Grundinställningen hos Utlandssektionen är att inga poliser ska skickas ut i freds-, säkerhetsfrämjande och konfliktförebyggande insatser utan att ha klarat den skriftliga examination som görs på polisens insatsförberedande grundutbildning International Police Officer Course (IPOC). Både lärandemålen i kursplanen och examinationsfrågorna i sig har sin utgångspunkt i genus och kvinnors särskilda situation.

111 av de 120 poliserna genomgick och godkändes på IPOC:en, alternativt hade gått kursen under de senaste åren. I IPOC:en räknar Polisen med att minst 4 timmar läggs på 1325-och 1820-relaterad utbildning, eftersom frågor om bl.a. genus och kvinnors och flickors särskilda utsatthet och rätt till lika deltagande lyfts i flera pass (såsom International Peace and Security, Human Rights, Protection of civilians, Security Sector Reform, Police Reform, Community Policing och SGBV) samt i övningarna. Själva det pass som rubriceras Women, Peace and Security är 1,5 timme långt.

Ett fyrtiotal av poliserna fick en entimmes-briefing om Polisen och ansvaret för genomförandet av resolution 1325 under den mer insatsspecifika information som ges innan avresa. 21 poliser fick en längre briefing om 4 timmar.

Av de 9 poliser som inte deltog i grundutbildningen IPOC, fick 4 en kortare insatsförberedande information om resolution 1325 och Polisens ansvar i genomförandet av denna. Det innebär att fem poliser i praktiken inte fick någon specifik utbildning om resolution 1325, vilket motsvarar en andel om 4,2 procent. Den största anledningen till detta var att tidsfristen från rekrytering till inställelse i insatsen var väldigt kort, samt att poliserna hade tidigare erfarenhet från insatstjänstgöring. Samtliga fick dock med sig material i form av en utskrift av resolution 1325 (också i benficka-format), Nationella handlingsplanen för resolution 1325 och Operation 1325:s broschyr "Säkerhet på marken" i den informationsmapp de hade att studera innan avresa.

Mot ovanstående siffror, landar den genomsnittliga tiden för förberedande utbildning om resolution 1325 som poliserna fick i Sverige under 2012 på 4,7 timmar per polis. Poliserna erhåller sedan i varierande grad ytterligare utbildning genom respektive insatsorganisation (EU, FN eller OSSE) introduktionsutbildning.

Källor och referenser:

Deltagarlistor samt kursprogram/schema för olika kurser

Intervjuer med utvalda instruktörer och utbildningsansvariga

Mål 2. Skyddet av kvinnor och flickor i konfliktsituationer stärks och baseras på ett analysarbete där kvinnor aktivt deltar.

Indikator 2.1. Total summa utbetalda medel till program/projekt vilka syftat till att stärka kvinnors och flickors säkerhet (skydd):

	2012	2013 etc.
Summa	440 000	

Indikator 2.2. Total summa utbetalda medel till program/projekt där kvinnor deltagit i arbetet med att stärka kvinnors och flickors säkerhet (skydd):

	2012	2013 etc.
Summa	440 000 ³⁴	

Beskrivning och analys av resultaten

Inom ramen för Polisens bilaterala utvecklingssamarbete integreras ett genusperspektiv i alla insatser. Fokus på genusintegrering har under året ökat i framförallt Polisens samarbete i Serbien. En specifik plan har tagits fram för att integrera ett genusperspektiv i alla programdelar, såväl för stöd till ökad kapacitet inom strategisk planering som för stöd till kapacitetshöjande insatser inom operativt polisarbete. Sida finansierar samarbetet och ger specifikt stöd till en "genuskomponent" kopplat till samarbetsprogrammet i form av 440 000 kronor för 2012.

Källor och referenser:

Intervju med programansvariga samt uppgifter från controller vid Rikskriminalpolisens Utlandssektion

Mål 3. Kvinnor i konfliktområden deltar fullt ut och på lika villkor som män på alla nivåer i mekanismer och institutioner för konfliktförebyggande, krishantering, fredsbyggande, humanitära insatser och andra insatser under en konfliktfas.

Indikator 3.1. Total summa utbetalda medel till program/projekt där kvinnor från konflikt-/postkonfliktområdet deltagit i arbetet med att bidra till en varaktig fred:

	2012	2013 etc.
Summa	0	

³⁴ Notera att detta är samma summa som ovan då 2.2. anger andel av 2.1. samt att detta redovisas även i Sidas rapport då medlen fördelas från Sida till Polisen som i sin tur förmedlar dem till relevanta projekt i konflikt- och postkonfliktländer.

Beskrivning och analys av resultaten

Polisen hade inga program/projekt som fokuserade specifikt på detta område under 2012.

Källor och referenser:

-

III. UTÖKAD BESKRIVNING OCH EXEMPEL

Centralt arbete avseende resolution 1325 utöver indikatorerna

Ett arbete med att inkludera frågor om resolution 1325 i Rikspolisstyrelsens kommande, reviderade plan för likabehandling och mångfald pågår.

Rikskriminalpolisens utlandssektion har under året beslutat om några förändringar som främjar arbetet och genomförandet av resolution 1325:

- Fr.o.m. 1 januari 2012 har alla poliser rätt till fyra fria hemresor per år (tidigare tre). Rikskriminalpolisen tror att detta underlättar för alla poliser att vara borta en längre tid från sina anhöriga och vänner. Detta blir särskilt viktigt mot bakgrund av att allt fler insatser kräver minst ett års tjänstgöring för att ens överväga att anta poliserna (bland de FN-insatser där Polisen har personal är det numera bara i Sydsudan vi kan erbjuda sexmånaderskontrakt och detta med hänvisning till de påfrestande logistiska förutsättningar som råder i landet.)

- Ett kriterium om att enskilda polisers arbete med 1325-relaterade projekt kan utgöra grund för förlängning av tjänstgöringstiden i insats bäddar för att projekten fortlever/överlämnas och att resultatet av det nedlagda arbetet blir mer bestående.

- Rikskriminalpolisen har utarbetat enhetliga riktlinjer för insatsbesök, för att samtlig personal som besöker insatserna ska träffa ett minimum av representanter som är likvärdiga sinsemellan och diskutera liknande frågor. Detta borgar för att genus och frågor om resolution 1325 lyfts vid alla insatsbesök och att möten med representanter för det civila samhället sker systematiskt.

- En vidareutveckling och översyn av flera av Utlandssektionens utbildningar pågår, bl.a. med syfte att integrera ett ökat genusperspektiv. Detta gäller främst den geografiskt anpassade insatsinformationen, kontingentchefsutbildningen samt projektledarkursen International Police Development Course (IPDC).

Rikskriminalpolisen har presenterat den internationella verksamheten och det behov som finns av kvinnligt deltagande för kvinnliga nätverk inom Polismyndigheten i Stockholm. Sektionen upplevde att många kvinnor fick en helt annan förståelse för det behov av kvinnor som finns, och varför. Flera kvinnor uttryckte också förvåning över att sektionen gärna ser äldre kvinnor (också) i Polisens utlandsstyrka; de trodde att utlandstjänstgöring var förbehållet yngre kvinnor.

Utlandssektionen har under sitt deltagande i Challenges kontinuerligt lyft att Challenges bör integrera genusperspektivet bättre i sitt arbete och bland annat föreslagit att

partners bjuder in experter på hur man integrerar ett genusperspektiv i de aktuella sakfrågorna till möten och forum. I bakgrundspapperet *Enabling Police and Corrections Contributions to Peace Operations* belystes vikten av att rekrytera fler kvinnor till FN:s fredsfrämjande verksamhet, men också att ett fokus på antal kvinnor i sig inte är tillräckligt. Kvinnor måste ha tillgång till samtliga positioner och funktioner i insatserna. Vidare har utlandssektionen lyft att vid sidan av att öka antalet kvinnor så måste mer göras för att genusperspektivet ska genomsyra arbetet i polis- och kriminalvårdskomponenterna.

Utifrån FN:s mål i merparten av sina insatser om att utveckla kapaciteten hos lokal polis, har FN fortsatt att utveckla och genomföra den training of trainers-kurs för FN-poliser i sexuellt och genusbaserat våld (SGBV) som påbörjades 2011, med hjälp av finansiering från Tyskland. Sverige var med och utvecklade kursen och diskussioner har pågått med Tyskland under 2012 om ett mer utvecklat samarbete år 2013, för att se hur vi fortsatt kan stödja FN i deras arbete mot SGBV.

Polisen har fortsatt deltagit i Genderforcesamarbetet samt i arbetet med att genomföra den myndighetsgemensamma kursen Gender Advising in the Field and in Operations, vilken låg under MSB:s huvudansvar år 2012. Polisen har fortsatt deltagit i de samverkansforum för 1325 som anordnas av Folke Bernadotteakademin samt i flera föreläsningar och konferenser som anordnats av regeringskansliet eller civila organisationer på temat resolution 1325. Slutligen har Polisen deltagit i framtagandet av dessa indikatorer.

	2012	2013 etc.
Summa	120 000*	

* uppskattad summa, inklusive löner för de poliser som inte tillhör Rikspolisstyrelsen eller Rikskriminalpolisen.

Summan som redovisas ovan kommer från kostnader som utlandssektionen har haft i samband med att poliser har skickats på kurser eller konferenser med genus och resolution 1325 som huvudämne (se specifik information under indikator 1.3). Övriga kostnader relaterade till genus ingår inte.

Källor och referenser:

Beslut om inkommandering till Rikspolisstyrelsen, Rikskriminalpolisen, Ordningspolisenheten för deltagande i kurser, diarienumr A-779-4/12

Utlandssektionens förlängningspolicy

PM (2012-08-22), Uppdrag avseende representation av RPS och regeringens handlingsplan för genomförandet av resolution 1325

Månadsrapporter år 2012 från Polisens utlandsstyrka, diarienumr A-083-48/12

BASFAKTA

Inrapporterande myndighet:	Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbetet (Sida)
Tidsperiod:	1 januari 2012 - 31 december 2012
Fokus för arbetet under tidsperioden:	Sidas arbete styrs av de av regeringen beslutade land/regionala/globala strategier där resolution 1325/1820 är en prioriterad fråga. Därutöver återfinns resolution 1325/1820 i policyerna för <i>fred och säkerhet för utveckling, rädda liv och lindra nöd</i> samt <i>på lika villkor</i>. I Sidas regleringsbrev finns således ingen styrning vad gäller resolution 1325/1820. Då jämställdhet är en av regeringen prioriterade områden inom biståndet, ingår alltid en jämställdhetsanalys i beredning av ett program/projekt.³⁵ En naturlig del av en sådan jämställdhetsanalys är möten med kvinnoorganisationer, enskilda kvinnor, flickor, män och pojkar för att på så sätt få en grund för analys vad gäller deltagandet i programmen/projektet. Fokus under året har varit att finna öppningar och samarbetspartners för ytterligare insatser inom resolution 1325 samtidigt som antalet program/projekt i varje land inte bör öka. Genomgångar av utvalda program/projekt från ett jämställdhetsperspektiv har genomförts i nästan samtliga länder inom Konfliktavdelningens ansvar där bl.a. arbetet med könsrelaterat våld och resolution 1325 tas upp. Genomgångarna används bl.a. som underlag inför Mid Term Review (MTR) för pågående strategier, inför utarbetande av strategiförslag eller för analys i dialogarbetet. Särskild kompetensutveckling har genomförts vid besök på ambassader/Utlandsmyndigheter, utresekurser samt vid två regionala konferenser där handläggare för fred och säkerhet deltog. Checklista för integrering av jämställdhet i program/projekt har tagits fram, där resolution 1325 ingår. I det humanitära biståndet har endast bidrag givits till konsoliderade appeller vars genusmarkörer visar på att jämställdhet har tagits hänsyn till.

³⁵ Sida använder oftast begreppet "insatser" istället för "program/projekt" men för att undvika begreppsförvirring mellan de olika indikatorerna så används här "program/projekt" genomgående.

Avgränsning	Enligt Sidas planerings och uppföljningssystem (PLUS), klassificeras varje program/projekt enligt OECD/DAC:s statistik med bl.a. en jämställdhetsmarkör. Markör 2 innebär att programmet/projektet har jämställdhet som huvudsyfte. Markör 1 innebär att hänsyn har tagits till jämställdhet och 0 innebär att ingen hänsyn har tagits till jämställdhet. För att få fram svar på indikatorerna har följande urval gjorts: • Utgångspunkten är utbetalda medel i konflikt- och postkonfliktländer, regionala program/projekt Afrika söder om Sahara, Globala program samt program inom Reform och Selektivt Samarbete. Utgångspunkten av val av regioner/länder är nuvarande strategier för respektive land där resolution 1325 är en prioriterad fråga. • För mål 2 med indikator 2.1 har program/projekt med markör 2 tagits fram och där målet för programmet/projektet och mandatet för organisationen är tydlig vad gäller skydd för kvinnor och flickor • För mål 2 med indikator 2.2 har program/projekt tagits fram som identifierats under indikator 2.1 och insatser med markör 1 samt en bedömning av genomförande partners mandat vad gäller deltagande. Program/projekt med markör 1 delas på hälften (50 procent kvinnor) för att få en någorlunda hanterbar bild av indikator 2.2. • För mål 3, indikator 3.1 har samtliga medel som markerats med jämställdhet som primärt mål, samt 50 procent av medel som markerats med jämställdhet som sekundärt mål tagits fram. Avgränsningen innebär att program/projekt som redovisas under mål 2 även ingår i indikatorn för mål 3. • Vad gäller antalet största länder gör Sida avgränsningen till en summa snarare än antal länder. Det gav 14 länder för indikator 2.1 (över 20 miljoner kronor) och för indikator 2.2 (över 15 miljoner kronor) samt 20 länder för indikator 3.1 (över 30 miljoner kronor). Sidas bedömning är att ovan avgränsning är den mest lämpade för att få fram en någorlunda hanterbar bild av Sidas arbete med resolution 1325/1820. PLUS systemet i sig medger inte att få svar på indikatorerna. En förfinad bedömning skulle kräva en långt mer intensiv arbetsinsats (genomgång av närmare 700 program/projekt). Observera att Sida inte rapporterar på indikator 1.3 då den inte är applicerbar på Sidas arbete i enlighet med formuleringen av mål 1 i handlingsplanen. Således har hela det avsnittet strukits i Sidas rapport.
Kontaktperson på myndigheten:	Linnéa Ehrnst (Linnea.ehrnst@sida.se)

INDIKATORER

Mål 1a. En betydligt större andel kvinnor deltar i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser, inom ramen för regionala och internationella organisationer.

Indikator 1.1. Antal kvinnor som rekryterats till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser av myndigheten:

	2012	2013 etc.
Antal: kvinnor/män	19/28	
Procent: kvinnor/män	41/59	

Beskrivning och analys av resultatet

Sida har en valresursbas för valobservatörer om totalt 162 personer, varav 81 är kvinnor. Under 2012 deltog svenska valobservatörer från basen i sammanlagt 6 insatser. 47 personer skickades ut, varav 19 kvinnor (41 procent).

Källor och referenser:

Underlag från Sidas enhet för kapacitetsutvecklingsprogram.

Indikator 1.2. Antal kvinnor som rekryterats till högre tjänster i inter-nationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:

	2012	2013 etc.
Antal: kvinnor/män	0/0	
Procent: kvinnor/män	N.A.	

Beskrivning och analys av resultatet

Sekundering av högre tjänster har inte varit aktuell under 2012.

Mål 1b. Freds- och säkerhetsfrämjande insatser ska utföras med ett genusperspektiv i syfte att öka dessas effektivitet.

Indikator 1.3 I den utsträckning genusperspektivet har beaktats i myndighetens interna arbete med internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:

Ej applicerbart för Sida (se tabell 1 och annex).

Indikator 1.4. Andel svensk utsänd personal som i sin insatsförberedande utbildning har erhållit 1325-relaterad utbildning:

Andel:

	2012	2013 etc.
Antal	47	
Procent	100	

Omfattning:

Timmar	>1	1-	2-	3-	4-	5-	6-	7-	8-	9-	10<
2012	X										
2013											

Beskrivning och analys av resultatet

Inför varje insatsuppdrag som valobservatörer har Sida en tvådagars förberedelseutbildning där ett säkerhetspass anpassat till det aktuella landet ingår. Kvinnors roll i demokratiseringsprocesser ingår, dock inget specifikt om kvinnor, fred och säkerhet.

Källor och referenser:

Underlag från Sidas enhet för kapacitetsutvecklingsprogram.

Mål 2. Skyddet av kvinnor och flickor i konfliktsituationer stärks och baseras på ett analysarbete där kvinnor aktivt deltar.

Indikator 2.1. Total summa utbetalda medel till program/projekt vilka syftat till att stärka kvinnors och flickors säkerhet (skydd):

	2012	2013 etc.
Summa	803 128 500 ³⁶	

³⁶ I summan ingår stöd till Polissamarbetet med 2,3 miljoner svenska kronor.

Indikator 2.2. Total summa utbetalda medel till program/projekt där kvinnor deltagit i arbetet med att stärka kvinnors och flickors säkerhet (skydd):

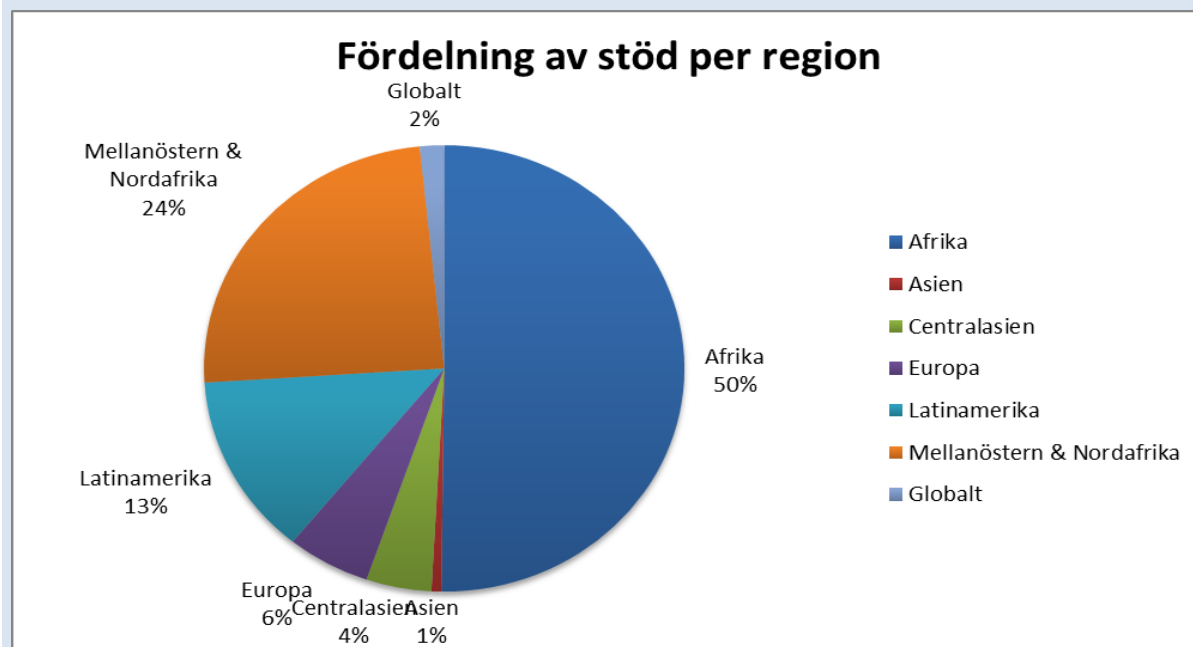
	2012	2013 etc.
Summa	649 244 528	

Beskrivning och analys av resultaten

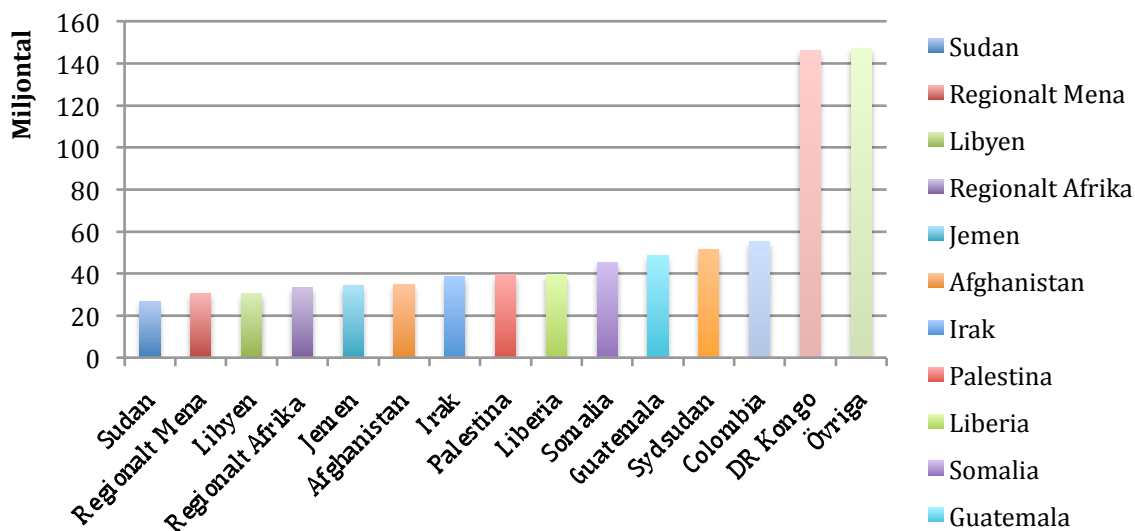
Indikator 2.1

Tolkningen av skydd enligt definitionen innebär ett brett begrepp där stöd från preventivt arbete till service och vård av överlevare av könsrelaterat våld ingår där syftet är att stärka skyddet för kvinnor och flickor. I begreppet ingår således även stöd till hela rättskedjan och stöd till skydd i flykting- eller interflyktingläger. I summan har organisationer med skyddsmandat tagits med. Som exempel kan nämnas ICRC:s verksamhet som enligt programdokument genomför skyddsverksamhet med 20 procent av sin budget. 20 procent av totala bidraget till ICRC har därför räknats som skyddsverksamhet. Liknande fördelning har gjorts för t ex UNCHR.

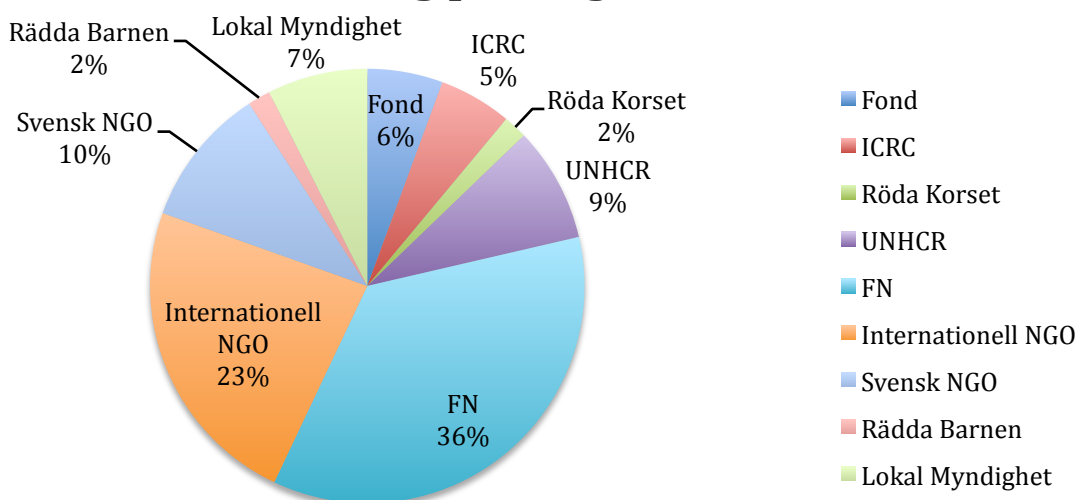
Metoden säkerställer inte att skyddet av kvinnor och flickor har stärkts men ger en indikation på att kvinnors och flickors säkerhet är centralt i biståndet till länder i konflikt och postkonfliktsituationer.



Största länderna/regionerna (över 20 MSEK)



Fördelning per organisation



Att 50 procent av stödet går till Afrika är ett resultat av dels resolution 1325 prioritering i strategierna, dels att Konfliktavdelningen har prioriterat resolution 1325 och könsrelaterat våld i implementeringen av biståndet. Graferna visar på svårigheter att genomföra insatser i vissa länder, beroende på situation av både politisk och humanitär art, men även på svårigheter att finna genomförande partners.

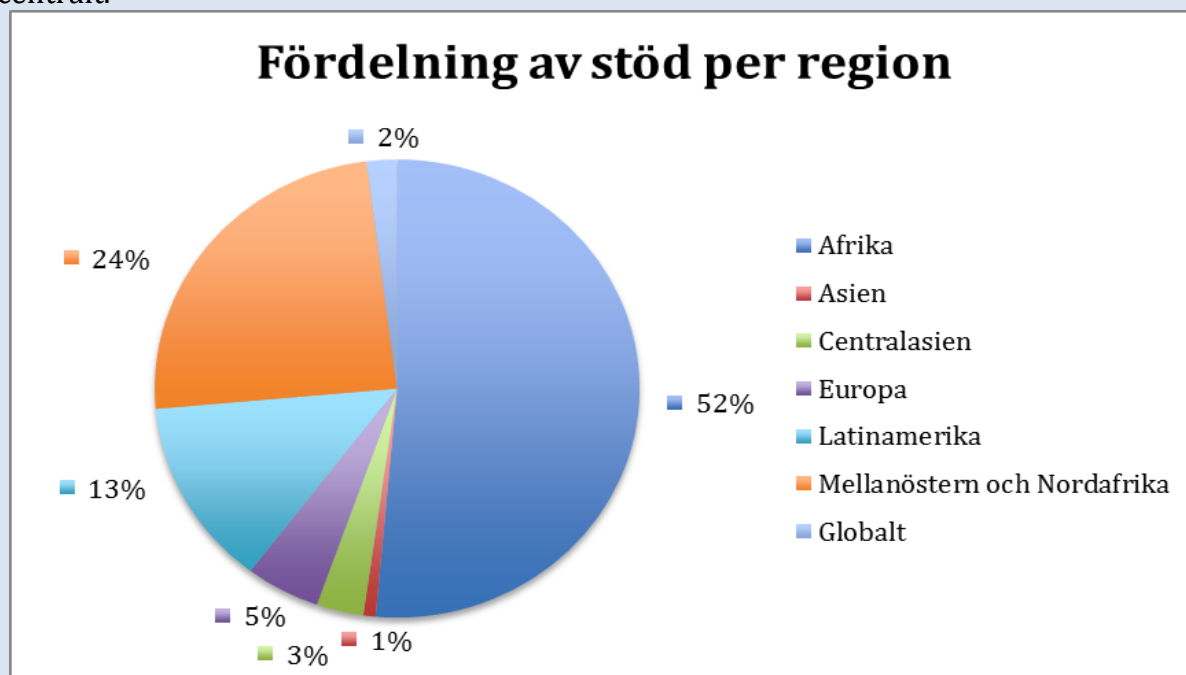
Ca 35 procent av utbetalda medel kanaliserades genom enskilda organisationer (varav 12 procent till svenska organisationer), 36 procent kanaliserades genom FN främst genom UNDP:s och UN Women:s landprogram samt stöd till humanitära appeller (UNDP/IOM/UNICEF), 7 procent till Röda Korsrörelsen och 13 procent till övriga. 16

procent av utbetalda medel är rent humanitärt via UNHCR, ICRC och Röda Korset, men det ligger även humanitära insatser i övriga kategorier.

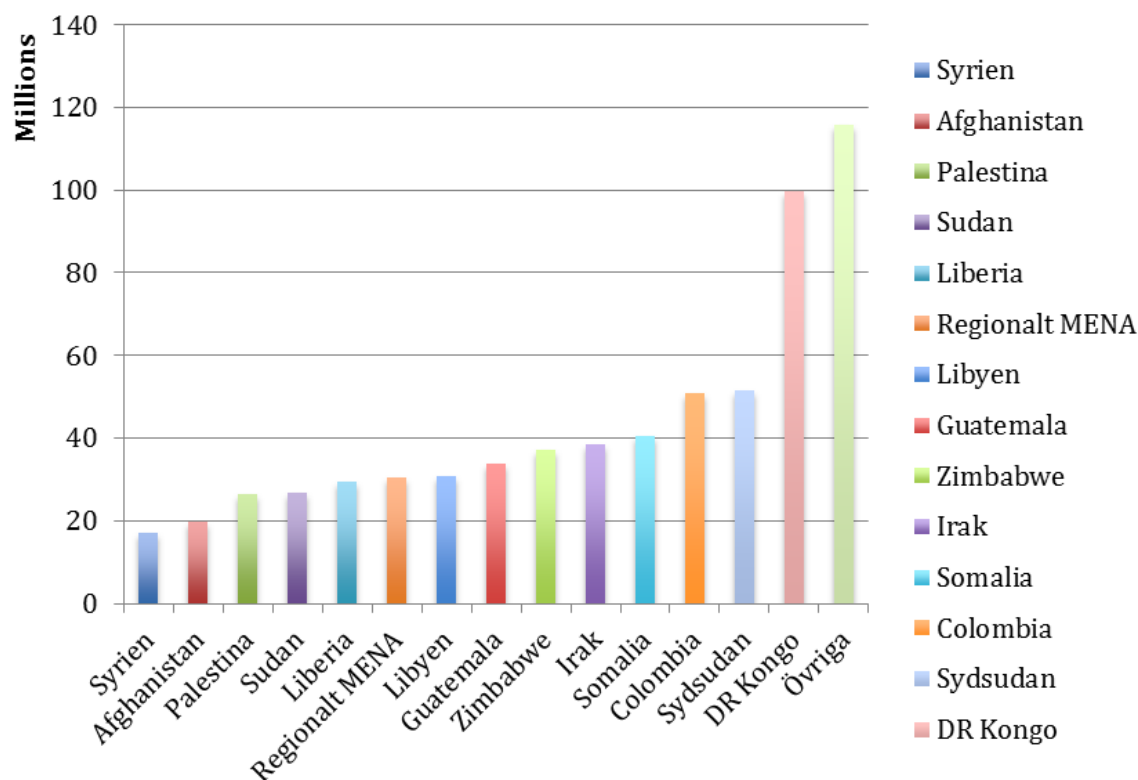
Som exempel kan nämnas att Sida stöttat UNDP i Demokratiska Republiken Kongo med totalt 29 miljoner kronor för ett program för att motverka sexuellt och könsrelaterat våld och dess effekter för kvinnor. Programmet har bidragit till ett ökat antal rapporterade fall av sexuellt och könsrelaterat våld som också har följts genom hela rättskedjan. Övervakningsrapporter från programmet har diskuterats med myndigheter inom både det civila och det militära rättssystemet. Dessutom har Sida tilldelat 54 miljoner kronor till Internationella Rödakorskommittén till stöd för insatser för en förstärkt hälso- och sjukvårdssektor i Demokratiska republiken Kongo). Särskilt fokus har lagts på kvinnor som har drabbats av sexuellt våld. Programmen har genomförts i områden som har varit och fortfarande är hårt drabbade av konflikten.

I Afghanistan stödjer Sida UN Women som bidragit till att 101 kvinnor och 22 barn har fått tillfälligt skydd och sedan refererats vidare till organisationer som arbetar med rättsstöd genom de två remisscenter för utsatta kvinnor och barn som drivs av UN Women. Kvinnor och unga flickor i 23 provinser har via 11 organisationer fått tillgång till skyddat boende samt rättshjälp genom UN Women:s särskilda fond för minskning av våld mot kvinnor. Dessutom har organisationer i 13 provinser fått stöd till utbildning av olika aktörer inom rättssektorn, vilket resulterat i tillgång till rättsstöd för 353 individer.

Indikator 2.2: Metoden säkerställer inte att kvinnor och flickor har deltagit i arbetet på alla nivåer, men den ger ett kvalificerat antagande om att kvinnor och flickor har haft visst inflytande inom projektet/programmet. Centralt i de program som stöds är deltagandet av målgruppen (främst kvinnor och barn) i utarbetandet och genomförandet men även i uppföljning av projekt/program. Kvinnors inflytande är dock fortsatt marginell. Kapacitetsutveckling av kvinnoorganisationer är därför högst centralt.



Största länderna/regionerna (över 15MSEK)



I Zimbabwe har Sida stöttat ett fredsprojekt som arbetar för rättvisa och vård av offer för politiskt våld. Programmet främjar kvinnor, fred och säkerhet i vissa viktiga avseenden genom att stärka övervakning av könsrelaterat våld och lyfta olika behov hos både män och kvinnor som utsatts för våld. Programmet söker även öka rekrytering av kvinnliga observatörer av Mänskliga Rättigheter med uppgift att dokumentera, spåra och rapportera om MR-övergrepp och om offrens behov.

Sida stödde under 2012 de svenskbaserade organisationerna Kvinna till kvinna (med 41 miljoner kronor) och Diakonia (med 19 miljoner kronor) avsett för särskilda program där kvinnor deltagit i att förändra sin egen situation. Båda organisationerna arbetar oberoende med att stötta människor på gräsrotsnivå, särskilt kvinnor, att delta i samhällsprocesser och arbeta för demokratisering, mänskliga rättigheter, jämställdhet, ekonomisk och social rättvisa samt fred och försoning.

Källor och referenser:

Rapport från Sidas Helpdesk för Fred och Säkerhet och Humanitärt bistånd, 2013 02 18.
Strategirapport Afghanistan 2012, Sida

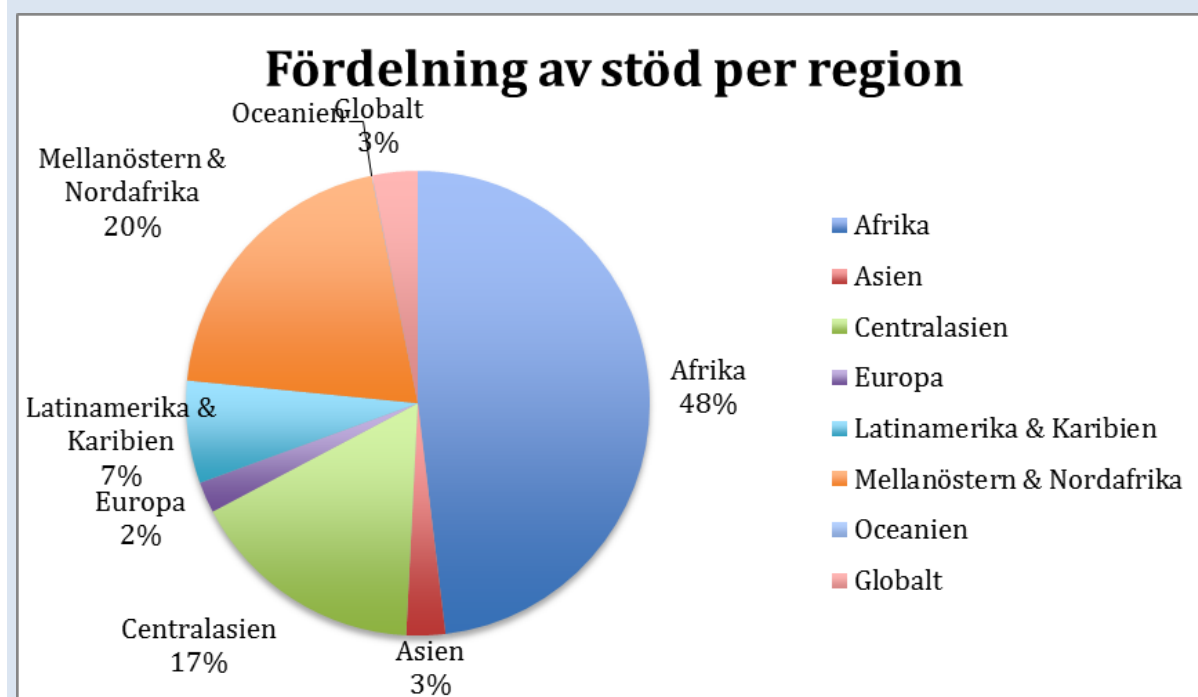
Mål 3. Kvinnor i konfliktområden deltar fullt ut och på lika villkor som män på alla nivåer i mekanismer och institutioner för konfliktförebyggande, krishantering, fredsbyggande, humanitära insatser och andra insatser under en konfliktfas.

Indikator 3.1. Total summa utbetalda medel till program/projekt där kvinnor från konflikt-/postkonfliktområdet deltagit i arbetet med att bidra till en varaktig fred:

	2012	2013 etc.
Summa	2 528 481 980 ³⁷	

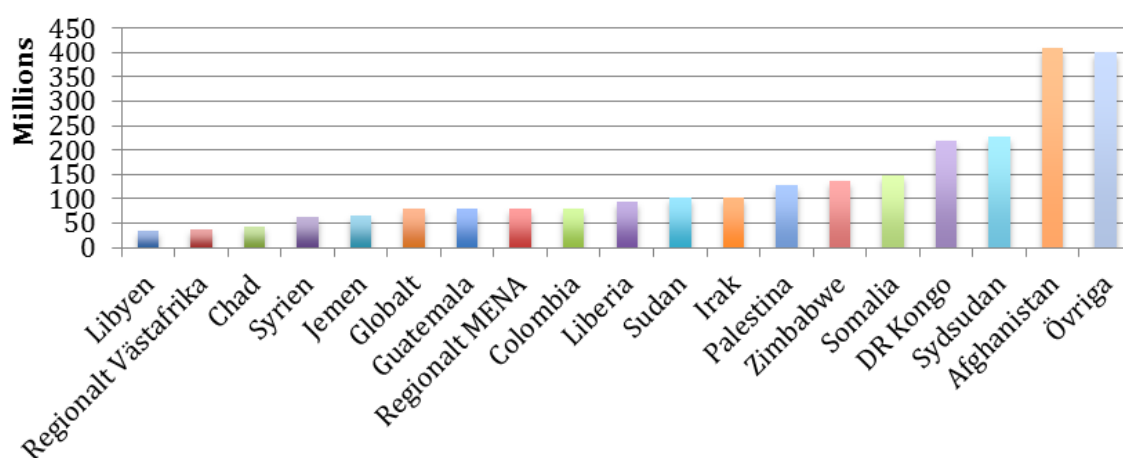
Beskrivning och analys av resultaten

Av de totalt drygt 4 miljarder kronor som under 2012 betalades ut via Sida till länder i konflikt eller instabila situationer bedömdes 2,5 miljarder ha en direkt eller en indirekt effekt på kvinnors säkerhet och delaktighet i fredsprocesser, ofta genom organisationer som har som uttalat syfte och ambition att involvera målgruppen (främst kvinnor och barn) i utformningen och genomförandet av stödprogrammen. Kvinnors inflytande är dock fortsatt marginell och andelen kvinnor i formella fredsprocesser är fortfarande mycket låg.



³⁷ I summan ingår stöd till MSB med 62 00 000 kronor.

20 Största länderna/regionerna



Av ovan statistik kan en tydlig målsättning ses vad gäller integrering av jämställdhet generellt och deltagande specifikt, dock med beaktande av respektive strategi och respektive handläggares klassificering av Sidas jämställdhetsmarkörer. Hänsyn måste även tas till när programmen har påbörjats. Libyen, Syrien och Jemen är förhållandevis "nya" länder för Sida där Sida strävar efter att finna genomförande partners.

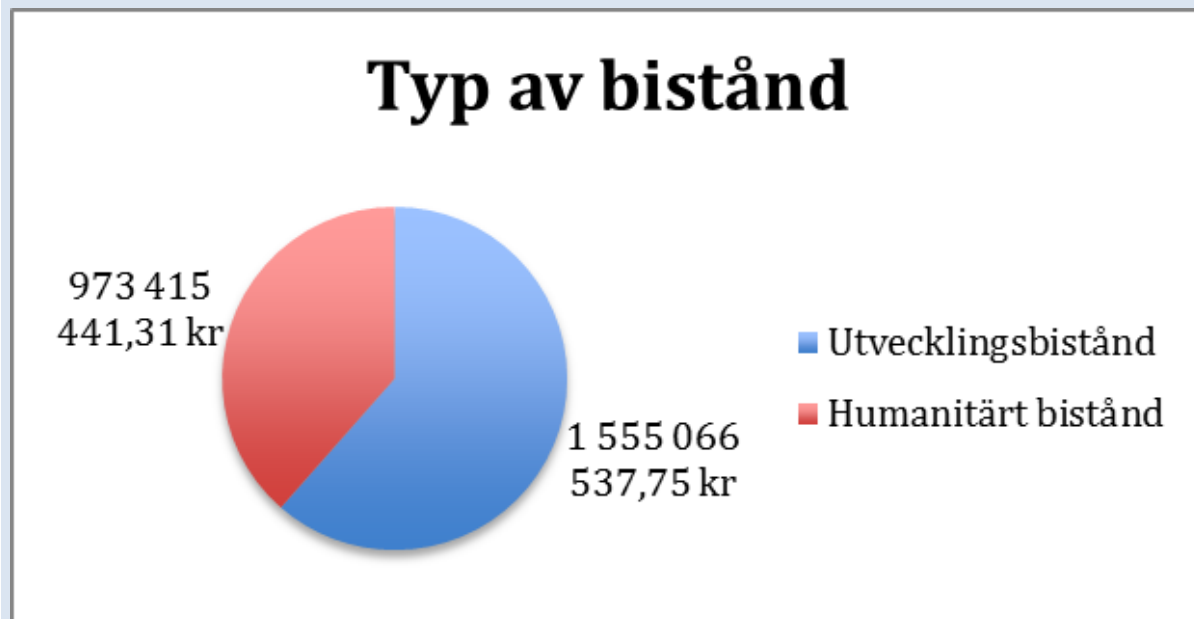
I summan ingår även stödet till internationella utbildningsprogrammet för kvinnor, fred och säkerhet där representanter från Irak, Libanon, Libyen, Jemen, de palestinska områdena, Colombia, Liberia, Demokratiska republiken Kongo, Georgien och Sydsudan ingår. Sedan programmet påbörjades 2011 har 101 personer fullföljt eller påbörjat utbildningsinsatsen. Syftet med programmet är att "en organisatorisk förändring skall ske där deltagarna aktivt använder den kunskap och de verktyg de får inom programmet för att bidra till att resolution 1325 får genomslag". Bl.a. har en förbättrad kvalitet av kontextanalys rapporterats, där det tydligt syns att deltagarna använt sig av metoden för genus- och konfliktanalys som arbetas med under programmet.

Sverige är den största enskilda finansiären av insatser till stöd för genomförandet av resolution 1325 för ökad jämställdhet i Sydsudan och Sudan. Genom ett samarbete med UN Women byggs kapaciteten hos kvinnorörelser inom civilsamhället, forskningscentra och tankesmedjor, kvinnliga politikers sammanslutningar, samt nyckelfunktioner i statsförvaltningen i båda länderna. Inom stödet till folkomröstningen nåddes 300 000 människor i Sydsudan genom utbildningsaktiviteter som särskilt främjade kvinnors deltagande.

Sida bidrog 2012 med 3 miljoner kronor (utöver tidigare utbetalade 41 miljoner kronor) riktat till FN:s befolkningsfonds (UNFPA:s) program i Guatemala för stärkande av kvinnors delaktighet i politiska och samhällsliga aktiviteter. Programmet har också som syfte att särskilt adressera frågor kring kvinnors reproduktiva rättigheter, rätten till liv och frihet från våld.

I Afghanistan stödjer Sida UN Women som i samarbete med Afghan Women's Network och andra enskilda organisationer, tog fram en deklaration för skydd av kvinnors

rättigheter och deltagande i fredsprocesser inför Bonn II. Tio kvinnor representerade kvinnor i Afghanistan på konferensen.



Samtliga medel, inklusive det humanitära biståndet (38 procent) har räknats, som markerats med jämställdhet som huvudsyfte, samt 50 procent av medel där jämställdhet tagits hänsyn till.

Metoden bygger på de bedömningar som har gjorts inom respektive strategi. En förfinad bedömning skulle kräva en långt mer intensiv arbetsinsats. För att väga upp eventuell brist på substantiell analys av insatserna har stickprov gjorts av enskilda insatser och exempel lyfts fram hur Sida har arbetat med resolution 1325 i konflikt- och postkonfliktländer.

Källor och referenser:

Rapport från Sida Helpdesk för fred och säkerhet och humanitärt bistånd 2013-02-18

Årsrapport 2012, ITP Fred och Säkerhet, Indevelop/Kvinna till Kvinna, februari 2013

Strategirapport Sudan/Sydsudan 2012, Sida

Strategirapport Afghanistan 2012, Sida

III. UTÖKAD BESKRIVNING OCH EXEMPEL

Centralt arbete avseende resolution 1325 utöver indikatorerna

	2012	2013 etc.
Summa	Ca 350 000	

Summan utgör en uppskattning av lönekostnad för personal som direkt arbetar som rådgivare med 1325 frågor inom biståndet (50 procent av ämnesföreträdaren för resolution 1325 och 20 procent av programhandläggare med rådgivande funktion på Konfliktavdelningen).

Sida är en av myndigheterna som deltar i Genderforce, ett myndighetssamarbete med syfte att stärka implanteringen av resolution 1325 och 1820.

Sida ingår även i det nationella samverkansforumet för resolution 1325

ANNEX: RAPPORTERINGSMALL

Indikatorernas syfte, avgränsning och format

Syftet med framtagande av indikatorer har varit att etablera ett fåtal gemensamma mätpunkter som både kan fånga en generell utvecklingsprocess och ge konkreta exempel på myndigheternas arbete med handlingsplanen. Indikatorerna ska därigenom ge en bild av hur arbetet fortskrider samt kunna utgöra ett underlag för utveckling av arbetet och dess effektivitet.

Indikatorerna är således utformade för att fånga en mer generell utveckling på en aggregerad myndighetsnivå. Givet varje myndighets specifika bidrag (vilket är beroende av den arbetsfördelning som finns mellan olika myndigheter i Sverige) inleds dock varje årlig rapport med ett avsnitt med basfakta vilket inkluderar en mycket kortfattad beskrivning av den ifyllande myndighetens huvudsakliga ansvarsområde angående resolution 1325 och handlingsplanen. Detta ger läsaren en bättre förståelse av utvecklingen av indikatorn och analysen av denna. På nästa sida följer också en översikt av indikatorerna och kommentarer om vilka myndigheter som kan rapportera på respektive indikator.

För att möjliggöra en mätning har indikatorerna avgränsats till det arbete som sker gentemot konflikt- och postkonfliktländer och som direkt avser kvinnors och flickors situation och möjligheter.³⁸ Indikatorerna fångar därmed främst specifika satsningar för att bidra till stärkt skydd av kvinnor och för att främja deras deltagande som särskilda delar av arbetet med att integrera ett genusperspektiv. Detta ger en tydlig indikation på myndigheternas arbete men ska inte betraktas som varande en komplett bild.³⁹ Indikator 1.3. avser här att ge en indikation på hur starkt det interna arbetet med att stödja genusintegrering är inom myndigheten. En uppskattning av den totala summa medel som används för att stödja genusintegrering diskuteras även i den avslutande tredje delen av "Utökad beskrivning och exempel".

Formatet som valts för indikatorerna är främst kvantitativt även om indikator 1.3 har kvalitativa, dvs. beskrivande, inslag. De kvantitativa indikatorerna avser att med siffror fånga trender i resolutionens genomförande över tid. Detta utgör en förutsättning för att kunna studera, jämföra och utvärdera arbetet med resolutionen över en längre tidsperiod och därmed också notera eventuella trendbrott som behöver följas upp. Vad avser kvalitativa, dvs. beskrivande, indikatorer specificerar S/2010/498, det FN-dokument som ursprungligen identifierar indikatorer för resolution 1325, att dessa ska kategoriseras, dvs. grupperas. Det ger möjlighet till fokus och ökad jämförbarhet över tid även för en mer beskrivande indikator. Även om sådana övergripande processer är svåra att mera precist mäta, avser dessa uppskattningar och beskrivningar att möjliggöra för diskussion om implementering och dess effekter.

³⁸ Detta har både praktiska och resursmässiga orsaker.

³⁹ Till exempel är det mycket svårt att mäta den del av arbetet inom en myndighet som redan är genusintegrerad eller som sker som en del av en större process. Detta inkluderar även budgetallokering inom insatser eller program.

Redovisningen av indikatorerna för de tre målen i handlingsplanen avser att spegla det nationella, regionala och internationella arbetet och dess ömsesidiga beroende. Redovisning ska ske i följande rapporteringsmall inklusive den del som hanterar utökad beskrivning och exempel. Fält i mallen där myndigheten ska redovisa, beskriva och analysera är markerade i ljusblått. Redovisningen ska följa de instruktioner och definitioner som anges. Det är viktigt att redovisningen följer både instruktioner och definitioner för att det ska gå att jämföra resultaten av mätningen från år till år. Det är endast då som indikatorerna kan spegla en pågående utveckling.

Hur indikatorerna ska förstås

Varje rapporteringsperiod är 1/1-31/12. Observera att det som rapporteras in under indikatorerna endast avser det som skett under den bestämda tidsperioden. Eventuella avvikelser från tidsperioden måste noteras i rapporten. Avsnitten under beskrivning och analys kan dock jämföra information från andra tidsperioder.

Detaljerade instruktioner för hur indikatorerna ska redovisas finns under varje indikator i mallen. Dessa är markerade i grått. I de gråmarkerade instruktionerna finns även grundläggande definitioner av hur indikatorn ska förstås, avgränsas och operationaliseras, dvs. på vilket sätt (i procent, antal, summa etc.) som indikatorns ska mätas. Redovisningen ska följa dessa definitioner. Förtydligande av vissa termer finns även i fotnoter. Instruktionerna och fotnoterna har ett värde även för att en läsare ska kunna göra en bedömning av betydelsen av en indikator. Instruktionerna och fotnoterna vid indikatorn ska därför behållas vid rapporteringen.

För att ge en bättre förståelse av vad varje indikator speglar så följs de av ett avsnitt kallat "beskrivning och analys". Detta avsnitt innehåller förslag på vad en beskrivning och analys bör eller kan ta upp. Denna instruktionstext ska tas bort vid rapporteringen.

Eftersom indikatorerna av både praktiska och resursskäl inte kan fånga allt arbete som myndigheterna genomför ang. resolution 1325 och handlingsplanen avslutas rapporten med ett avsnitt kallat "Utökad beskrivning och analys" där den rapporterande myndigheten kan beskriva annat centralt arbete som skett under året. Detta avsnitt uppskattar även den totala summan riktade medel som används specifikt till arbete med att stödja implementeringen av handlingsplanen.⁴⁰ Huvudsyftet med detta avsnitt är att dokumentera arbete som är av vikt för handlingsplanens och resolution 1325s genomförande.

Varje avsnitt ska följas av en beskrivning av källor och referenser från vilka materialet hämtats. Detta kan t.ex. vara rapporter, statistik från databaser eller intervjuer.

⁴⁰ Observera att detta inte mäter den totala andelen resurser som används i redan genusintegrerade insatser och program där kostnaden för mätning blir alltför stor – om uppgiften överhuvudtaget är möjlig att genomföra. Det kan även motverka syftet med genusintegrering att försöka bryta ned dessa summor i sådana detaljer.

BASFAKTA

Inrapporterande myndighet:	Namn
Tidsperiod:	<i>Här specificeras det år som mätningen avser (dvs. varje rapporteringsperiod är 1/1-31/12). Det som rapporteras in under indikatorerna avser endast det som skett under den bestämda tidsperioden. Eventuella avvikelser från detta måste noteras i rapporten. Avsnitten under beskrivning och analys kan dock jämföra information från andra tidsperioder.</i>
Fokus för arbetet under tidsperioden:	<i>Här ges en kort beskrivning för att läsaren av rapporten ska få en övergripande förståelse av arbetet som bedrivits under året. Därmed kan läsaren lättare förstå resultaten av indikatorerna och analysen av dessa. Detta avsnitt kan inkludera punkter från styrdokument och handlingsplanens målsättning för myndigheten, dvs. huvudpunkterna i de dokument som påverkar arbetets fokus och avgränsning. Målsättningar beskrivs kortfattat och gärna i punktform för att ge en bild av fokus för verksamheten och myndighetens huvudsakliga ansvarsområden för den relevanta tidsperioden. Vidare beskrivs kortfattat det huvudsakliga fokuset för arbetet under året rörande geografiska (t.ex. missioner/operationer) eller tematiska områden.</i>
Avgränsning	<i>Används om en myndighet inte rapporterar på en eller flera av indikatorerna eller om det finns avvikelser vid rapporteringen av en indikator som påverkar hur den ska förstås.</i>
Kontaktperson på myndigheten:	<i>Namn på författaren av rapporten alt. kontaktperson samt kontaktinformation (e-post).</i>

INDIKATORER

Mål 1a. En betydligt större andel kvinnor deltar i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser, inom ramen för regionala och internationella organisationer.

Indikator 1.1. Antal kvinnor som rekryterats till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser⁴¹ av myndigheten:⁴²

	2012	2013 etc.
Antal: kvinnor/män		
Procent: kvinnor/män		

Rapporteringen av indikatorn ska anges i antal och i procent av helheten av den svenska personal som påbörjat sin internationella tjänstgöring under rapporteringsperioden efter en rekryteringsprocess ledd av den rapporterande myndigheten. Med internationell tjänst avses arbete i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser inom ramen för regionala och internationella organisationer. Med rekryteringsprocess avses den rekrytering som leder fram till en faktisk anställning av kandidater (dvs. det räcker inte att de enbart selekterats fram och nominerats). Däremot ska beskrivningen och analysen av resultatet jämföra antalet nominerade med de som erhöll faktisk anställning.

Beskrivning och analys av resultatet

Beskriv och analysera här resultaten ovan. Genomgående i beskrivningen och i analysen av resultatet av indikator 1 kan med fördel exempel på både framgångar och utmaningar inom arbetet med att rekrytera kvinnor till internationella insatser anges (dvs. i arbetet med att uppnå mål 1a). Särskilt kan följande beaktas:

- Beskrivningen ska notera ev. skillnader mellan det antal svenskar som nominerats till internationell tjänst av myndigheten och det antal som senare faktiskt anställts (detta avser särskilt de aktörer som framför allt arbetar med nominering till internationella tjänster). Analysen kan sedan diskutera potentiella orsaker till eventuella diskrepanser*

⁴¹ Med internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser inom ramen för regionala och internationella organisationer avses i denna rapport operationer eller missioner med mandat i enlighet med FN-stadgans kapitel VI eller VII så som fredsbevarande och fredsframtvingande operationer och relaterad krishantering i regi av FN, EU, NATO, AU eller OSSE. Den personal som avses under mål 1a är således de svenska medborgare som direkt arbetar i insatsen eller som har stödjande funktioner till insatsen, så som t.ex. valövervakare. Här mäts även de som jobbar inom en insats och de som arbetar vid högkvarteren för FN, EU, OSSE och NATO i de fall där arbetet är direkt relaterat till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser.

⁴² Observera att det innebär redovisning av den andel som rekryterats utav de tjänster som myndigheten hanterat, dvs. inte av det antal tjänster som finns totalt inom internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser. Perioden är 1/1 tom. 31/12 men observera vid varje rapport att det skiljer sig något mellan myndigheterna när en utsänd registreras.

mellan anställda och nominerade. För de myndigheter som främst internrekryterar, dvs. som skickar ut egen personal, bör jämförelse ske mellan den andel som skickas ut och den andel som finns i rekryteringsbasen. Det senare gäller t.ex. Försvarsmakten.

- Beskrivningen kan med fördel specificera om det finns mönster och/eller trender och dessa analyseras gällande:
 - Hur många kvinnor som rekryterats jämfört med tidigare år och om det ändrat sig i förhållande till hur många män som rekryterats och anställts över tid.⁴³
 - På vilken nivå i insatsen/-erna som kvinnorna arbetat jämfört med de män som rekryterats dvs. strategisk/policy, nationell/operationell eller fält/taktisk nivå.
 - Vilka arbetsområden de anställda kvinnorna arbetat inom och om det skiljer sig åt från de områden som de rekryterade männen arbetat inom.
 - Beskrivningen kan också diskutera ev. rekrytering av specialister inom genus/1325 och till vilka operationer dessa rekryterats. Med specialister avses funktioner som exempelvis genusrådgivare/genderrådgivare.
- Beskrivningen kan ta upp om, och i så fall hur, kvinnors erfarenheter av internationellt arbete hanterats efter hemkomst.

Källor och referenser:

Beskrivning av källor och referenser från vilka materialet hämtats. Detta kan t.ex. vara rapporter, statistik från databaser eller intervjuer.

Indikator 1.2. Antal kvinnor som rekryterats till högre tjänster i inter-nationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:⁴⁴

	2012	2013 etc.
Antal: kvinnor/män		
Procent: kvinnor/män		

Rapporteringen av indikatorn ska anges i antal och i procent av helheten av den svenska personal som påbörjat sin internationella tjänstgöring under rapporteringsperioden efter en rekryteringsprocess ledd i Sverige av den rapporterande myndigheten.⁴⁵ Med högre tjänst avses beslutsfattande positioner på strategisk eller policynivå motsvarande eller

⁴³ Denna form av beskrivning blir naturligtvis mer central fr.o.m. det andra rapporteringsperioden.

⁴⁴ Med internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser inom ramen för regionala och internationella organisationer avses i denna rapport operationer eller missioner med mandat i enlighet med FN-stadgans kapitel VI eller VII så som fredsbevarande och fredsframtvingande operationer och relaterad krishantering i regi av FN, EU, NATO, AU eller OSSE. Den personal som avses under mål 1 är således de svenska medborgare som direkt arbetar i insatsen eller som har stödjande funktioner till insatsen, så som t.ex. valövervakare.

⁴⁵ Observera att det innebär redovisning av den andel som rekryterats till högre tjänst utav de tjänster som myndigheten hanterat, dvs. inte av alla högre tjänster som finns totalt.

högre än en P5-tjänst.⁴⁶ Med internationell tjänst avses arbete i, eller för, internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser inom ramen för regionala och internationella organisationer.⁴⁷ Med rekryteringsprocess avses den rekrytering som leder fram till en faktisk anställning (dvs. det räcker inte att de enbart selekterats fram och nominerats). Dock bör beskrivningen av resultatet inkludera information om eventuella diskrepanser mellan nominering och faktisk anställning.

Beskrivning och analys av resultatet

Beskriv och analysera här resultaten ovan. Genomgående i beskrivningen och i analysen kan med fördel exempel på både framgångar och utmaningar inom arbetet med att rekrytera kvinnor till högre tjänst inom internationella insatser anges (dvs. i arbetet för att uppnå mål 1a). Särskilt kan följande beaktas:

- *Beskrivningen bör notera hur många som nomineras till internationell tjänst och dem som faktiskt anställs (avser särskilt de aktörer som framför allt arbetar med rekrytering). Analysen ska diskutera potentiella orsaker till ev. diskrepanser.*
- *Beskrivningen kan specificera om det finns mönster och/eller trender och dessa analyseras gällande:*
 - *Hur många kvinnor som rekryterats jämfört med tidigare år och om det ändrat sig i förhållande till hur många män som rekryterats över tid.*
 - *Vilka arbetsområden de rekryterade männen och kvinnorna arbetat inom.*
 - *Hur många kvinnor som rekryterats till näraliggande nivåer, främst P4-tjänster.*
- *Beskrivningen kan ta upp om, och i så fall hur, kvinnors erfarenheter av internationellt arbete hanterats efter hemkomst.*

Källor och referenser:

Beskrivning av källor och referenser från vilka materialet hämtats. Detta kan t.ex. vara rapporter, statistik från databaser eller intervjuer.

⁴⁶ Enligt klassificering i FN-systemet. OSSE använde samma klassificering som FN. För NATO och militära uppdrag räknas högre tjänst som OF5 (överste) eller högre. EU har en lite oklarare klassificering så där görs en samlad bedömning av arbetsgruppen vid rapporteringen av indikatorerna utifrån kriterier rörande ansvar och uppgifter motsvarande de på FN:s P5-nivå.

⁴⁷ Här mäts de som jobbar inom en insats och de som arbetar vid högkvarteren för FN, EU, OSSE och NATO i de fall där arbetet är direkt relaterat till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser.

Mål 1b. Freds- och säkerhetsfrämjande insatser ska utföras med ett genusperspektiv i syfte att öka dessas effektivitet.

Indikator 1.3. I den utsträckning genusperspektivet har beaktats i myndighetens interna arbete med internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:⁴⁸

	Mkt lågt						Mkt högt
	1	2	3	4	5	6	7
2012							
2013 etc							

Detta mäter myndighetens samlade interna arbete med insatser utifrån nedanstående kriterier. Fyll i kolumnen nedan under ja/nej. Antalet jakande svar summeras därefter i skalan ovan. Sju jakande svar anses vara mycket högt och jakande svar på sex av frågorna anses vara högt. Ja på fyra-fem frågor beräknas vara genomsnittligt medan ja på två-tre av frågorna anses vara lågt. Ja på endast en fråga bedöms som vara mycket lågt. Resultatet beskrivs och analyseras sedan i det efterföljande avsnittet.

Kriterier	Beskrivning av kriteriet	Ja/Nej ⁴⁹
Internt styrande dokument på myndigheten inkluderar ett genus-/1325-perspektiv	Gäller policys, strategier, riktlinjer som styr verksamheten relaterat till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser. Dessa dokument kan t.ex. specifikt behandla genus och resolution 1325 eller dessa vara tydligt integrerade i styrande dokument. Båda alternativen anses falla under svaret ja i kolumnen till höger.	
Myndigheten har under året satt upp mätbara mål avseende genus och resolution 1325	Avser om myndigheten specificerat och tydliggjort sina målsättningar på området i t.ex. verksamhetsplaneringen. Dessa mål kan specifikt behandla genus och resolution 1325 eller så kan dessa vara tydligt integrerade i existerande mål. Båda alternativen anses falla under svaret ja i kolumnen till höger.	

⁴⁸ Med internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser inom ramen för regionala och internationella organisationer avses i denna rapport operationer eller missioner med mandat i enlighet med FN-stadgans kapitel VI eller VII så som fredsbevarande och fredsframtvingande operationer och relaterad krishantering i regi av FN, EU, NATO, AU eller OSSE. Den personal som avses under mål 1 är således de svenska medborgare som direkt arbetar i insatsen eller som har stödjande funktioner till insatsen, så som t.ex. valövervakare.

⁴⁹ Denna indikator ska finjusteras (för att lättare komma åt gradskillnader) av den myndighetsgemensamma arbetsgruppen då den provats ut under denna första mätning.

Aktiv kompetenshöjning ang. genus och resolution 1325 har bedrivits på myndigheten	Har personal under året erhållit internutbildning för höjande av genus-/1325-kompetens gällande myndighetens arbete med insatser så som t.ex. mentorsprogram och kurser.	
Specialistkompetens för stärkande av genus-/1325-perspektiv finns på myndigheten	Med specialistkompetens avses tjänster som i sin arbetsbeskrivning inkluderar specificerade uppgifter kopplade till genus och resolution 1325 i insatser.	
Ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna planeringssystemet	Berör den interna planeringskedjan. Dvs. beaktar interna planeringsdokument för insatser (direkt eller indirekt) ⁵⁰ tydligt ett genus-/1325-perspektiv?	
Ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna rapporteringssystemet	Berör den interna rapporteringskedjan. Dvs. beaktar interna rapporter och information som sprids inom myndigheten ang. insatser genomgående och tydligt ett genus-/1325-perspektiv?	
Har myndigheten manualer, checklistor mm för implementering av genus-/1325-perspektiv i insatser	Avser om myndigheten har manualer, checklistor och dylikt som specifikt behandlar genus och resolution 1325 eller dessa är tydligt integrerade. Båda alternativen anses falla under svaret ja i kolumnen till höger.	

Beskrivning och analys av resultatet

Beskriv och analysera här resultaten ovan. Genomgående i beskrivningen och analysen kan med fördel exempel på både framgångar och utmaningar inom arbetet med beakta kvinnors och flickors särskilda behov och möjligheter anges (dvs. i arbetet för att uppnå mål 1b). Beskrivningen bör omfatta myndighetens specifika arbete för att påverka projekt/program utifrån ett genus-/1325-perspektiv. Särskilda satsningar och nyheter bör beskrivas, liksom kvalitativa observationer av förändring och erfarenheter avseende implementering av ett genus/1325-perspektiv i myndighetens arbete med inverkan på insatser. Särskilt bör utfallet på kriterierna ovan beskrivas och analyseras:

⁵⁰ Interna planeringssystem kan vara antingen direkt relaterade till en för myndigheten egna bidrag till en internationell insats, så som t.ex. Försvarmaktens insats i Afghanistan. Planeringssystemen kan även indirekt vara rel. till insatser, dvs. även planeringssystem som rör arbete för indirekt främjande av insatser, så som t.ex. utbildning eller projekt. Anledningen till att båda formerna inkluderas är för att få en bild av hur genusintegrering sker på myndigheten då att inte alla myndigheter har "egna" bidrag till insatser.

- Internt styrande dokument på myndigheten inkluderar ett genus-/1325-perspektiv
- Myndigheten har under året satt upp mätbara målsättningar avseende genus och resolution 1325
- Aktiv kompetenshöjning ang. genus och resolution 1325 har bedrivits på myndigheten
- Specialistkompetens för stärkande av genus-/1325-perspektiv finns på myndigheten
- Ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna planeringssystemet
- Ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna rapporteringssystemet
- Har myndigheten manualer, checklistor mm för implementering av genus-/ 1325-perspektiv

Beskrivningen och analysen kan inkludera hur användandet av ett genusperspektiv sett ut på olika nivåer inom insatserna (policy/strategisk, nationell/operationell och fält/taktiskt).

Resultat av att använda ett genus/1325-perspektiv bör diskuteras. Denna diskussion får gärna inkludera konkreta exempel.

Källor och referenser:

Beskrivning av källor och referenser från vilka materialet hämtats. Detta kan t.ex. vara rapporter, statistik från databaser eller intervjuer.

Indikator 1.4. Andel svensk utsänd personal som i sin insatsförberedande utbildning har erhållit 1325-relaterad utbildning:⁵¹

- Andel: Andel som fått 1325-relaterad utbildning anges i antal och i procent av den totala andelen som rekryterats till internationell tjänstgöring i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser, dvs. insatsförberedande utbildning:

	2012	2013 etc.
Antal		
Procent		

⁵¹ Med 1325-relaterad utbildning avses utbildning som uttryckligen syftar till att öka kompetensen hos personalen att arbeta med ett genusperspektiv utifrån 1325:s målsättningar. I första hand avser detta moduler med 1325-fokus. Observera därför att indikatorn således inte mäter grad av integrering av genus eller resolution 1325 i resterande del av utbildningen. Den personal som avses är svensk personal men träningen kan ha skett utomlands eftersom insatsförberedande utbildning i allt större utsträckning sker i samverkan och samarbete med andra länder. Med insatsförberedande utbildning avses utbildning som getts för att höja kapaciteten hos de som ska sändas ut att arbeta i insatser. Den kan ha skett över längre tid (ex. hos de som är inskrivna i personalpoolen) eller i direkt relation till utsändande i insats. Här skiljer sig arbetssättet åt hos de ingående myndigheterna. Observera att definitionen på utsänd personal är samma som för den i indikator 1.1. och 1.2.

- Omfattning: Uppskattas genom att räkna fram ett genomsnittligt antal timmar av den totala omfattningen av 1325-relaterad insatsförberedande utbildning för det totala antalet personal som sänds ut i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser under rapporteringsperioden. Ett exempel: Under den gällande tidsperioden har 105 personer sänds ut. Av dessa har 50 personer utbildats i 2 timmar, 15 personer i 4 timmar och 40 personer i 0 timmar. Omfattningen är således 1,5 timme 1325-relaterad utbildning i genomsnitt per utsänd. Det innebär ett kryss i rutan kallad "1-" tabellen nedan. Underlaget för beräkningen redogörs sedan för under "beskrivning och analys av resultatet":

Timmar	>1	1-	2-	3-	4-	5-	6-	7-	8-	9-	10<
2012											
2013											

Beskrivning och analys av resultatet

Beskriv och analysera här resultaten ovan. Genomgående i beskrivningen och analysen kan med fördel exempel anges på både framgångar och utmaningar inom arbetet med 1325-relaterad utbildning (dvs. i arbetet för att uppnå mål 1b). Särskilt kan följande inkluderas:

- En specificering av vilka personalgrupper som fått träning och hur mycket respektive grupp fått (inklusive om vissa grupper inte fått någon 1325-relaterad utbildning och varför).
- Antal som utbildats till specialister inom resolution 1325/genus. Med specialister avses t.ex. funktioner så som genusrådgivare/genderrådgivare.
- En kortfattad redogörelse av innehållet i utbildningen/träningen (t.ex. om fokus legat på genusperspektiv, deltagande, skyddsbehov etc.) och konkreta exempel på utbildningens innehåll och upplägg.
- En kort beskrivning av vilka pedagogiska former av utbildning/träning som använts (t.ex. föredrag, workshops, övningar etc.).
- En kort beskrivning av utvärderingsresultat och en diskussion av konkreta exempel på effekter i fält av den 1325-relaterade utbildningen.

Källor och referenser:

Beskrivning av källor och referenser från vilka materialet hämtats. Detta kan t.ex. vara rapporter, statistik från databaser eller intervjuer.

Mål 2. Skyddet av kvinnor och flickor i konfliktsituationer stärks och baseras på ett analysarbete där kvinnor aktivt deltar.

Indikator 2.1. Total summa utbetalda medel till program/projekt vilka syftar till att stärka kvinnors och flickors säkerhet (skydd):⁵²

	2012	2013 etc.
Summa		

Indikatorn anges i svenska kronor och mäts genom total summa utbetalda medel till program/projekt som direkt syftar till att stärka skyddet till kvinnor och flickor. Detta bedöms utifrån formuleringen i mandatet/målformuleringen. Detta kan innefatta t.ex. medel till stöd för arbete av organisationer som har skydd av kvinnor och flickor som sin huvudmålsättning, så som t.ex. ICRC, UNICEF, rättsektorsprogram och till program mot könsbaserat våld. Med skydd av kvinnor och flickor avses fysisk säkerhet och skydd mot fysiskt våld, inklusive sexuellt våld och förebyggande av sådant våld, i konflikt- och postkonfliktsituationer (dvs. inkl. prevention av våld).

Indikator 2.2. Total summa utbetalda medel till program/projekt där kvinnor deltagit i arbetet med att stärka kvinnors och flickors säkerhet (skydd):⁵³

	2012	2013 etc.
Summa		

Indikatorn anges i svenska kronor och mäts genom total summa utbetalda medel till program/projekt som syftar till att direkt stärka kvinnors och flickors skydd och där kvinnor/kvinnoorganisationer deltagit vid framtagandet av programmet/projektet. Detta bedöms utifrån formuleringar i mandatet/målformuleringen och i planeringsdokument. Observera att definitionen av skydd är densamma som under 2.1. och att 2.2. i praktiken utgör en andel av 2.1.

Beskrivning och analys av resultaten

Beskriv och analysera här resultaten för indikator 2.1 och 2.2. Genomgående i beskrivningen och analysen kan med fördel exempel på både framgångar och utmaningar inom arbetet med stärka kvinnors och flickors säkerhet anges (dvs. i arbetet för att uppnå mål 2). Särskilt kan följande beaktas:

⁵² Här finns viss risk för dubbelrapportering då Sida finansierar vissa andra myndigheters arbete. Båda myndigheterna kommer att rapportera men det kommer att noteras vid redovisningen i en fotnot om delar av medlen för projektet ursprungligen kommer från en annan myndighet. Den redovisande myndigheten specificerar också i en fotnot storleken på de erhållna medel som ingår i rapporten.

⁵³ Se föregående fotnot.

- Beskrivningen och analysen bör ge exempel från olika former av program/projekt. Det är även fruktbart att analysera ev. skillnader mellan program utifrån vilka fördelar och nackdelar som de presenterar i arbetet med att öka kvinnors och flickors säkerhet.
- Det är relevant att diskutera vilken form av kvinnoorganisationer som kunnat delta i arbetet med att öka kvinnors och flickors säkerhet.
- Resultat av programarbete för att stärka kvinnors och flickors säkerhet kan diskuteras och beskrivas med konkreta exempel.

Källor och referenser:

Beskrivning av källor och referenser från vilka materialet hämtats. Detta kan t.ex. vara rapporter, statistik från databaser eller intervjuer.

Mål 3. Kvinnor i konfliktområden deltar fullt ut och på lika villkor som män på alla nivåer i mekanismer och institutioner för konfliktförebyggande, krishantering, fredsbyggande, humanitära insatser och andra insatser under en konfliktfas.

Indikator 3.1. Total summa utbetalda medel till program/projekt där kvinnor från konflikt-/postkonfliktområdet deltagit i arbetet med att bidra till en varaktig fred.⁵⁴

	2012	2013 etc.
Summa		

Indikatorn anges i svenska kronor och mäts genom den totala summan utbetalda medel till program/projekt där kvinnor från konflikt-/postkonfliktområdet deltagit i arbetet vars syfte är att bidra till en varaktig fred. Både a) direkta program/projekt där entydigt kvinnors deltagande i arbetet för fred är syftet och b) indirekta program/projekt där kvinnors deltagande är en komponent av hela programmet (t.ex. vägprojekt där kvinnor deltar i utarbetandet av programmet och även deltar i själva genomförandet) ska redovisas. Detta bedöms utifrån formuleringen i mandatet/målformuleringen. (Observera att medel under 2.2. också kan ingå i denna indikator.)

Beskrivning och analys av resultaten

Beskriv och analysera här resultaten ovan. Genomgående i beskrivningen och analysen kan med fördel exempel på både framgångar och utmaningar inom arbetet med kvinnors deltagande anges (dvs. i arbetet för att uppnå mål 3). Särskilt kan följande beaktas:

- Beskrivningen kan redogöra för vilka direktiv som finns inom t.ex. myndigheten angående kvinnors deltagande.

⁵⁴ Se föregående fotnot.

- Konkreta resultat av hur kvinnors deltagande påverkat programmet kan med fördel diskuteras. Här kan t.ex. Sida rapportera några centrala exempel från den årliga strategirapportering som sänds till UD.

Källor och referenser:

Beskrivning av källor och referenser från vilka materialet hämtats. Detta kan t.ex. vara rapporter, statistik från databaser eller intervjuer.

III. UTÖKAD BESKRIVNING OCH EXEMPEL

Centralt arbete avseende resolution 1325 utöver indikatorerna

Beskriv här centralt arbete angående resolution 1325 som skett på myndigheten under tidsperioden utöver det som fångas av indikatorerna. Detta kan inkludera rapportering om myndighetsspecifika punkter i handlingsplanen, styrdokument samt geografiskt fokuserade aktiviteter. Detta ger en kompletterande bild av arbetet på myndigheten på detta område och ger en möjlighet att fånga upp fruktbara exempel på aktiviteter och dessas effekter.

Beskrivningen bör även inkludera en uppskattning av den totala kostnad i kronor som specifikt arbete med att stödja genomförandet av handlingsplanen har uppgått i under rapporteringsperioden utöver det som rapporterats under indikatorerna 2.1-3.1. Detta kan innefatta finansiering av kostnader för specialistrekruteringar (så som Genderrådgivare, Gender Field Advisers, Gender and Vulnerable Persons Protection Officers, eller andra specialistfunktioner inom SGBV), kursverksamhet (så som Gender Advising in the Field and Operations, ITP 1325), myndighetsintern specialistkompetens och institutioner (så som Försvarsmaktens bidrag till Nordic Center for Gender in Military Operations and FBAs 1325-program) och kompetensuppbyggnad (så som konsultuppdrag och metodutveckling).

Summan anges i svenska kronor:

	2012	2013 etc.
Summa		

Observera att summan ovan inte avser att mäta den totala andelen resurser som används i redan genusintegrerade insatser och program utan de som specifikt avser att stödja genomförandet av handlingsplanen och genusintegrering.⁵⁵

⁵⁵ Det kan även motverka syftet med genusintegrering att försöka bryta ned dessa summor i sådana detaljer.

Den angivna summan i uppskattningen bör analyseras och även ställas i relation till den totala andelen arbete som försiggått

Källor och referenser:

Beskrivning av källor och referenser från vilka materialet hämtats. Detta kan t.ex. vara rapporter, statistik från databaser eller intervjuer.