

Datum: 2016-04-15

FBA dnr: 1.1.1-15-00242



SVENSKA MYNDIGHETERS GENOMFÖRANDE AV FN:s SÄKERHETSÅRÅDSRESOLUTION 1325

PERIODEN 1/1 – 31/12 2015

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



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

I. INLEDNING	3
II. MYNDIGHETERNAS SAMMANFATTNINGAR	5
Tabell 1: Översikt över mål och indikatorer	9
III. MYNDIGHETERNAS INDIVIDUELLA RAPPORTER	10
Folke Bernadotteakademin	10
Försvarsmakten	34
Kriminalvården	53
Myndigheten för Samhällsskydd och Beredskap	64
Polismyndigheten	92
Sida	110
ANNEX RAPPORTERINGSMALL	128
Indikatorernas syfte, avgränsningar och format	128
Hur indikatorerna ska förstås.....	129

I. INLEDNING

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 (FBA), Försvarmakten (FM), Kriminalvården (KV), Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB), Polismyndigheten (Polisen) och Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida) arbetat under 2015. Redovisningen fokuserar på utvecklingen sett utifrån de sju indikatorer som Regeringen antog 27 september 2012. I tillägg beskrivs det bredare arbetet med handlingsplanen på myndigheterna.¹

Syftet med indikatorerna är att fånga en generell utvecklingsprocess och ge konkreta exempel på myndigheternas arbete med specifika delar av sin kärnverksamhet. Det rör främst processer där effekten på implementeringen av handlingsplanen kan anses vara substantiell. 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 beskriver myndigheterna det större arbete som skett under året för att ge en helhetsbild av hur verksamheten fortskrider. Varje myndighets individuella rapportering är således uppdelad i två delar: I) *trender relaterat till indikatorerna* och II) *ytterligare centralt arbete*. Det senare är viktigt inte minst eftersom instruktioner, regleringsbrev och handlingsplanen föreskriver mer myndighetsspecifika, och ibland mer kortvariga, uppdrag.³ Nytt för årets rapportering är att myndigheterna ombetts inkludera ett eller två exempel på arbete som de anser vara extra lyckat och som utförts

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 i regi av FN, EU, NATO, AU eller OSSE och relaterad krishantering (så som stöds och/eller bedrivs av MSB i konflikt- och postkonfliktländer) inkl. arbete som sker vid högkvarteren för organisationerna i de fall där arbetet är direkt relaterat till de internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatserna.

³ Observera att indikatorerna endast mäter Försvarmaktens arbete i enlighet med indikatorer 1.1 – 1.4. Detta är pga. att Försvarmakten inte fördelar medel till enskilda projekt i operationsområden för genomförandet av resolution 1325 utan arbetar direkt för att integrera perspektivet i den reguljära verksamheten för att därmed säkerställa skydd, säkerhet och möjligheter till deltagande för kvinnor. Således mäts inte arbetet i fält på det sätt som indikator 2.1-3.1. fångar. Eftersom arbetet rörande kvinnors skydd och deltagande naturligtvis är en del av Försvarmaktens kärnverksamhet finns en detaljerad redogörelse för detta arbete samt beräknade kostnader för dessa och övrig specifik genusverksamhet inom Försvarmakten redovisat i avsnitt II under specifika rubriker om säkerhet och deltagande. Notera också att Försvarmakten genomgående använder termen "gender" snarare än "genus" i sin rapportering.

någon gång under hela perioden som indikatorrapporteringen pågått (2012-2015). Dessa exempel kan komplettera eller ersätta del II) *ytterligare centralt arbete*.

Vad visar rapporten då på för utveckling? Det råder en arbetsfördelning mellan svenska myndigheter avseende de freds- och säkerhetsfrämjande insatser och det stöd till konflikt- och postkonfliktländer vilka är i fokus för handlingsplanen. Det är därför svårt att direkt jämföra resultat mellan myndigheterna. Icke desto mindre återfinns i rapporteringen för 2015 en hel del liknande aktiviteter och åtgärder i arbetet med att genomföra handlingsplanen. Det är nu också möjligt att jämföra utvecklingen över tid eftersom detta är fjärde året i rad som myndigheterna följer upp sitt arbete med stöd av indikatorerna.

Ett huvuduppdrag som alla myndigheterna i rapporten har är att sända ut personal till internationella insatser. Alla myndigheter arbetar här aktivt med frågor relaterat till kvinnors deltagande även om de möter olika former av utmaningar i arbetet med att rekrytera personal.⁴ Hälften av myndigheterna rapporterar att fler kvinnor rekryterats 2015 än 2014. Två myndigheter ligger kvar på i princip samma procentsats som förra året och en myndighet uppvisar en svag minskning. Intressant är att det för 2015 nu är två myndigheter som skickar ut i princip samma antal män som kvinnor medan det endast var en myndighet som rapporterade detta förra året. Det finns också en skillnad i på vilket sätt myndigheterna kan påverka antalet kvinnor som sänds ut. Några myndigheter nominerar och sekunderar främst till internationella insatser, det vill säga de har en mer indirekt påverkan medan andra har egen personal i egna insatser. Av de myndigheter som främst nominerar till andra organisationer rapporterar hälften att andelen nominerade kvinnor som fick anställning ligger på samma nivå som andelen män, och hälften att fler nominerade kvinnor än nominerade män rekryterats. En myndighet rapporterar att en större andel män rekryterats än kvinnor av de nominerade.

Gemensamma frågor och trender finns vidare för den indikator som behandlar jämställdhetsintegrering i arbetet med freds- och säkerhetsfrämjande insatser (indikator 1.3.). För 2015 rapporterar för första gången alla myndigheter samma gradering gällande 1.3 e: Graden till vilken aktiv kompetenshöjning ang. genus och resolution 1325 har bedrivits på myndigheten. Nu rapporterar samtliga att det pågår i stor utsträckning men kan inte betraktas som att vara standard (gradering 2). I rapporteringen kan till exempel noteras att tydliga skrivningar i internt styrande dokument på vissa håll fortfarande saknas gällande integrering av genusperspektivet och resolution 1325 i kärnverksamheten. Dock har det skett positiva förändringar inom flera av myndigheterna sedan rapporteringen startade. De positiva förändringarna har bland annat resulterat i en ökad grad av formalisering av jämställdhetsintegreringen och arbetet med resolution 1325. Det gör processen av organisationsförändring mer institutionaliserad och därmed mindre sårbar för personalförändringar. Flera av myndigheterna nämner regeringsuppdraget Jämställdhetsintegrering i Myndigheter (JiM) i relation till arbetet med detta. Gemensamt för tre av de rapporterade

⁴ För en diskussion kring trender i kvinnors deltagande i internationella insatser och faktorer som kan påverka deras deltagande, se Louise Olsson, Anita Schjølset and Frida Möller (2015) "Women's participation in international operations and missions" in Theodora-Ismene Gizelis and Louise Olsson (eds.) *Gender, Peace and Security: Implementing UN Resolution 1325*. Milton Park and New York: Routledge.

myndigheterna är också att de arbetar med stödfunktioner i form av genusrådgivare inom sina organisationer och när det gäller utsändande. För 2015 har en av dessa myndigheter även stärkt sin kapacitet i detta avseende. Flera av de rapporterade myndigheterna har också formella nätverk av personal som är fokuspunkter för frågor relaterat till genus och resolution 1325, så kallade Gender Focal Points (GFP:s). Dessa positioner har skapats för att i ännu högre utsträckning nå organisatorisk kapacitet att jämställdhetsintegrera verksamhetens alla delar.

Alla rapporterade myndigheter utbildar den personal som sänds ut innan de tillträder sin tjänst. Det gäller även i de fall där myndigheten sekunderar personal till andra organisationer. Här eftersträvas att utbildningen ska ge personalen ökad kapacitet att arbeta med genusperspektivet och resolution 1325 i fält (indikator 1.4.). Majoriteten av myndigheterna rapporterar att de utbildat 100 procent av den personal som sänds ut i användning av genusperspektiv och tillämpning av resolution 1325 i fält. De som inte uppnår 100 procent rapporterar dock stora framsteg för att nå dit. Inom området utbildning nämner fyra rapporterade myndigheter de olika Gender Coach-program, med fokus på högsta myndighetsledningen, som antingen avslutades, inleddes eller planerades under 2015. Det som avslutades och som beskrivs ha haft väldigt god effekt på genusintegreringen inom myndigheterna var det Gender Coach-program som genomfördes mellan 2013-2015 inom myndighetssamarbetet Genderforce. Folke Bernadotteakademien, Försvarmakten och Myndigheten för Samhällsskydd och Beredskap genomförde gemensamt programmet. Folke Bernadotteakademien planerade under 2015 uppstarten av det Gender Coach-program för Utrikesdepartementet som de fått i uppdrag av regeringen att genomföra och där en coach från Försvarmakten ingår. Försvarmakten inledde också ett Gender Coach-program under 2015, där förutom egen chefspersonal två chefer från Polismyndigheten deltar liksom två coacher från Folke Bernadotteakademien.

Rörande frågor om kvinnors deltagande och skydd kan man nu jämföra utvecklingen över tid (se indikatorerna 2.1.- 3.1.). Tre av myndigheterna har avsevärt ökat sin finansiering av arbetet med att öka kvinnors skydd och den myndighet som främst fokuserar på deltagande har också ökat sin finansiering av projekt för detta ändamål

II. MYNDIGHETERNAS SAMMANFATTNINGAR

Hur arbetar då svenska myndigheter med att genomföra handlingsplanen? I det följande avsnittet sammanfattas resultaten av indikatorerna och den utökade beskrivningen av Folke Bernadotteakademins, Försvarmaktens, Kriminalvårdens, Myndigheten för samhällsskydd och beredskaps, Polismyndighetens och Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbetes arbete under 2015.

Folke Bernadotteakademien (FBA) arbetar med att integrera ett genusperspektiv i hela sin verksamhet samt att bidra till genomförandet av resolution 1325 och den svenska handlingsplanen. Under rapporteringsperioden nominerade FBA 40 kvinnor och 56 män, varav 21 kvinnor och 19 män fick ny anställning i internationella fredsinsatser (dvs. 40 personer rekryterades totalt). Detta innebär att totalt 53 procent av de nominerade kvinnorna respektive 34 procent av de nominerade männen rekryterades, en avsevärt

ökad procentandel kvinnor jämfört med året före. Avseende jämställdhetsintegrering och resolution 1325 i ordinarie verksamhet har den plan för jämställdhetsintegrering som togs fram under 2015, och vars aktiviteter och mål infogats i ordinarie verksamhetsplanering, skapat bra förutsättningar för god effekt. Den har redan ökat formaliseringen av jämställdhetsintegreringen inom myndigheten i jämförelse med tidigare år och fastän vissa styrdokument fortfarande saknar tydlig jämställdhetsintegrering går utvecklingen inom myndigheten stadigt åt rätt håll. Detta har medfört att FBA stigit i graderingen gällande jämställdhetsintegrering av myndighetens verksamhetsplanering. Det nätverk av Gender Focal Points som skapades under 2014 fortsatte att formaliseras under 2015 och är ett av FBA:s tydligaste verktyg för praktisk jämställdhetsintegrering av daglig verksamhet. Rörande insatsförberedande utbildning har FBA under året utbildat 34 personer före utsändande och av dessa har 30 stycken erhållit mellan 1-2 timmars 1325-relaterad utbildning. Under året pågick också planering för det Gender Coach-program som FBA skall genomföra för Utrikesdepartementet med start 2016. FBA:s Program 1325 fortsatte också sitt stöd till EU:s utrikestjänst bland annat genom utbildningsinsatser i EULEX Kosovo och via en workshop i Bryssel för insatsplanerare med tema jämställdhetsintegrering av styrdokument. Den specialiseringskurs för internationella genusrådgivare som genomfördes första gången 2014 genomfördes igen under 2015 och var en av de mest sökta FBA-kurserna. FBA stödjer också genomförandet av resolution 1325 i konflikt- och postkonfliktländer genom fördelning av finansiella medel. Dessa går i första hand till att stärka kvinnors deltagande. Under 2015 har FBA stött projekt i bland annat Colombia, Sydsudan och Östtimor.

Försvarsmaktens arbete med att integrera ett genderperspektiv och resolution 1325 i planering, genomförande och uppföljning av verksamheten har ytterligare stärkts under 2015. Chefen Insats har under året varit tydlig med att Försvarsmakten behöver integrera ett 1325- och genderperspektiv i planeringen av det nationella försvaret. Detta arbete har under året påbörjats på militärstrategisk och operativ nivå avseende försvarsplanläggning. För taktisk nivå har detta inneburit en tydligare integrering av ett genderperspektiv i den dagliga verksamheten så som utbildning och övning. Erfarenheterna och de positiva följderna av utbildningsprogrammet för myndighetsledningen, Gender Coach-programmet, är alltså goda varför Försvarsmakten i november 2015 påbörjade sitt tredje program tillsammans med Polismyndigheten och Förvarshögskolan. Deltagare från Försvarsmakten är bland andra Överbefälhavaren och Chefen för Högkvarteret. Arbetet med att implementera FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 och integrera ett genderperspektiv går hand i hand med myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering och att öka andelen kvinnor vilket effektiviserar och stärker arbetet. Utmaningarna för Försvarsmakten på detta område återfinns fortsatt främst internt i myndigheten. Andelen militärer som är kvinnor ligger alltså på cirka tio procent och andelen höga chefer som är kvinnor, både militärer och civila, är fortfarande väldigt liten.

Kriminalvården konstaterar att det alltså finns ett tydligt behov av ett internt utvecklingsarbete avseende resolution 1325. Fortfarande saknas i stor utsträckning styrande dokument i form av policys, strategier och riktlinjer, vilket leder till oskarpa avseende riktning i arbetet. Kriminalvården är dock nöjd med sitt arbete att rekrytera,

utbilda och sekundera jämt könsfördelad Kriminalvårdspersonal till internationella insatser. Den för rekryterad personal obligatoriska insatsförberedande utbildningen, UNPriPOC, präglas genomgående av resolution 1325 och genusfrågor, inte endast i därför avsedda undervisningsblock utan genomgående under hela kursen. Kriminalvårdens riktade arbete med att öka andelen kvinnlig personal vid dessa insatsförberedande utbildningar, genom att bland annat i samarbete med externa aktörer genomföra utbildningar för uteslutande kvinnliga kriminalvårdare, har genererat ett mycket positivt internationellt gensvar. Under 2015 utbildade Kriminalvården tillsammans med organisationen Penal Reform International 12 specialister i rådgivning och stöd kring UN Rules for the Treatment of Women Prisoners, de så kallade Bangkok Rules.

Myndigheten för Samhällsskydd och Beredskap (MSB) har under 2015 fortsatt arbetet med att stärka genusintegrering och implementeringen av resolution 1325 i insatsverksamheten. Goda exempel inkluderar att flyktingläger i Irak anpassats utifrån behov kopplat till kön, ålder och funktionsskillnader, att kvinnors deltagande säkrats i utformningen av vatten och sanitetslösningar i flyktingläger i Libanon och att lokalanställningar i Centralafrikanska republiken gynnat både kvinnor och män och genomförts på ett konfliktförebyggande sätt. Under året har efterfrågan på genusexpertis och expertis inom könsrelaterat våld från MSB:s humanitära samarbetsorganisationer ökat. MSB sekunderade en genusexpert till WFP i Libanon för att stärka genusintegrering i organisationens humanitära verksamhet till följd av Syrienkonflikten. MSB har även sekunderat en expert till Unicef med fokus på könsrelaterat våld i Nigeria. Experten har med hjälp av lokala kvinnors deltagande initierat projekt för att återintegrera kvinnor och deras barn som fötts till följd av sexuellt våld i norra Nigeria. En genusrådgivare deltog även i en insats för att stärka ebolaberedskap i Liberia, en insats som ledde till ett ökat förtroende för bättre utrustade lokala vårdcentraler - och att gravida kvinnor i ökad grad föder där än i hemmet. Genderforce-samarbetet har fortsatt vara en källa till informationsutbyte och erfarenhetsåterföring kopplat till genusintegrering och resolution 1325. Till följd av den studie som på MSB:s uppdrag granskade jämställdhetsintegrering och resolution 1325 i insatsverksamheten genomfördes under 2015 ett antal åtgärder. MSB har också vidareutvecklat planerings- och uppföljningsverktyg beroende på en insats möjlighet att bidra till jämställdhet och att förbättra utsatta befolkningsgruppers situation. Under året har arbetet med att öka antalet rekryterade kvinnor till insatser fortgått, men slutsiffrorna visar på en minskning av andelen svenska kvinnor till insatser i konflikt- och postkonfliktländer (till skillnad mot 2014 då andelen kvinnor ökade, bland annat till följd av andelen sjukvårdspersonal i ebolaresponsen).

Polismyndigheten. Inom Polismyndigheten pågår generellt ett arbete till följd av den omorganisation som skedde i januari 2015. Inom i princip samtliga områden pågår större arbeten med att fastställa framtida strategier och inriktningar och Polismyndigheten har liksom många andra myndigheter fått ett uttalat uppdrag om jämställdhetsintegrering i sitt regleringsbrev för 2016. Den internationella verksamheten har samlats under en internationell enhet och inriktningen är att den ska samordnas med den nationella verksamheten i större utsträckning än tidigare. Två av Polismyndighetens chefer på högsta ledningsnivå deltar i Försvarsmaktens Gender Coach-program sedan hösten 2015. Polismyndigheten arbetar fortfarande aktivt med att inkludera genusperspektiv i

exempelvis förstudier, projekt och utbildningar och andelen kvinnor i utlandsstyrkan fortsatte att öka något under 2015. Dock upplever Polismyndigheten att de senaste årens trend med ökande svårigheter att få poliser antagna till EU:s och OSSE:s insatser håller i sig. Det är därför intressant att ytterligare utreda möjligheterna att skicka poliser till insatser i så kallade Specialized Teams. Under 2015 antogs tre poliser till ett uppdrag i FN:s insats i Sydsudan där de under ett års tid ska ingå i en specialiserad grupp poliser som ska inrikta sig på sexuellt och genusbaserat våld.

Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida) är en central aktör för att genomföra FN:s resolution 1325 i Sveriges samarbetsländer i konflikt- och post-konflikt. Sida har en lång och bred erfarenhet av att stödja lokala, nationella, regionala och globala organisationer som arbetar för jämställdhet, fred och statsbyggnad samt att rädda kvinnors, flickors, mäns och pojkars liv. Sida har under rapporteringstiden fördjupat sitt arbete med Kvinnor, Fred och Säkerhet. Myndigheten fortsätter att arbeta metodiskt med att stärka jämställdhetsintegrering och konfliktkänslighetsperspektivet i sin verksamhet som en följd av regleringsbrevsuppdrag och instruktion. Sida har fördjupat sitt lärande och erfarenhetsutbyte om Kvinnor, Fred och Säkerhet genom aktiv dialog med partnerorganisationer, konferenser och seminarier och Sidas Internationella Utbildningsprogram (ITP) om FN:s resolution 1325 fortsätter att vara ett strategiskt instrument för genomförandet av resolutionen. Stöd till kvinnorättsorganisationer och kvinnliga människorättsaktivister utgör en central del av Sidas strategi för att genomföra FN:s resolution 1325 och motverka extremism. Under 2015 utgjorde Sidas stöd till kvinnorättsorganisationer som arbetar specifikt med dessa frågor 340 miljoner kronor och inkluderar bland annat stöd till UN Women, Kvinna till Kvinna, Women's International League for Peace and Freedom (WILPF). 2015 ökade antalet våldsamma konflikter och flera pågående konflikter eskalerade med rekordstora skyddsbehov som följd. Sida har mobiliserat resurser för att hantera Syrienkrisen inklusive framtagande av en ny strategi och specifika satsningar för att stärka lokala kvinnorättsorganisationer och ge stöd till kvinnorättsförsvarare. I flera olika samarbetsländer som i Guatemala, Colombia, Mali och Somalia samt i och utanför Syrien, stödjer Sida initiativ som ger adekvat vård till överlevare av könsrelaterat våld och som ställer förövare till svars och motverkar straffriheten för konfliktrelaterat sexuellt våld. Det våldsförebyggande arbetet inklusive arbetet med män och pojkar är något som Sida fortsätter att prioritera och reflekteras bland annat i specifika insatser i Afghanistan, Demokratiska Republiken Kongo, Mellanöstern, Nordafrika och Myanmar. Kvinnors deltagande och inflytande som en central del av freds- och statsbyggnad syns inte minst i Sidas stöd till de pågående fredsprocesserna i Colombia och Myanmar.

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 mer 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 Bernadotteakademin (FBA)
Tidsperiod:	1 januari 2015 - 31 december 2015
Fokus för arbetet under tidsperioden:	<p>FBA är en myndighet med den övergripande uppgiften att stödja internationell fredsfrämjande verksamhet. Arbetet ska bidra till internationell fred och säkerhet samt förbättra levnadsvillkoren för människor som lever i fattigdom och förtryck.</p> <p>Myndighetens arbete styrs genom en instruktion (som ger riktning över tid) och ett regleringsbrev (som utfärdas varje år).⁵ I januari 2014 fick FBA en ny instruktion där uppdraget att arbeta med genomförandet av resolution 1325 flyttades från regleringsbrev till instruktionen (dvs. det konsoliderades som ett av huvuduppdragen för myndigheten). Enligt instruktionen har FBA även i uppdrag att fördela projektbidrag till civilsamhället för att stärka genomförandet av resolution 1325. Detta sker både genom de så kallade 1325-medlen och genom Fredsmiljonen.</p> <p>FBA arbetar med att stärka integreringen av ett genusperspektiv inom myndighetens olika kunskapsområden. Arbetet sker framför allt genom verksamhetsområdena policy, forskning och metodutveckling samt utbildning, samträning och övning. Som ett särskilt stöd i arbetet med resolution 1325 skapades 2011 ett internt program för resolution 1325 (framgent kallat Program 1325). Arbetet med resolution 1325 sker även inom FBA:s arbete med att rekrytera, förbereda och ge stöd till svensk personal som sekunderas till civila internationella fredsinsatser inom ramen för Europeiska Unionen (EU), Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa (OSSE), Temporary International Presence in Hebron (TIPH), Förenta Nationerna (FN) och andra regionala organisationer.</p> <p>Under året hade FBA även flera regleringsbrevsuppdrag avseende främjande av genomförande av resolution 1325 och ett specifikt om jämställdhetsintegrering. Dessa var a) att stödja arbetet med att stärka FN:s översyner av fredsbevarande verksamhet med</p>

⁵ För en översikt över hur FBA styrs, se <http://folkebernadotteacademy.se/sv/om-fba/Styrdokument/>.

	<p>fokus på genomförande av resolution 1325; b) att lansera ett högnivå gender mentoreringskoncept till stöd för nyckelpersoner i konflikt- och postkonfliktländer; c) att inleda arbetet med att genomföra ett Gender Coach-program för nyckelpersoner inom den svenska utrikesförvaltningen; d) att fortsätta arbetet med att stärka EU:s implementering av resolution 1325 i EU:s civila fredsinsatser och följa upp rekommendationerna från tidigare gjord studie (fortsättning från 2012 och 2013) samt; e) att redovisa sitt arbete med handlingsplanen utifrån indikatorerna och sammanställa dessa tillsammans med övriga myndigheters arbete (dvs. denna rapport) och redovisa en plan för hur myndigheten avser utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.</p>
Avgränsning	FBA rapporterar på alla indikatorer
Kontaktperson på myndigheten:	<p>Martin Åhlin (martin.ahlin@fba.se), Marielle Sundin (marielle.sundin@fba.se), Sandra Lindblom (sandra.lindblom@fba.se) och Louise Olsson (louise.olsson@fba.se).</p>

I. INDIKATORERNA

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 insatser⁶ av myndigheten:⁷

	2012	2013	2014	2015
Antal: kvinnor/män	20/17	23/34	21/19	21/19
Procent: kvinnor/män	54/46	40/60	53/47	53/47

Beskrivning och analys av resultatet

FBA 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) och Förenta Nationerna (FN). FBA:s resursbas (tidigare resurspoolen) innehåller personal som motsvarar myndighetens kunskapsområden samt de olika insatsernas behov. Myndigheten annonserar de vakanta tjänsterna på hemsidan och direkt till de som ingår i resursbasen. En eller flera relevanta kandidater väljs ut och nomineras till den mottagande organisationen som i sin tur väljer ut vilka personer som ska rekryteras. Det blir därför relevant att titta både på FBA:s nomineringar och på de faktiska rekryteringar som beslutades av EU, OSSE, TIPH och FN. En notering som bör göras i samband med dessa jämförelsetal är dock den skillnad som finns i rekryteringsförfarande när det gäller de olika organisationerna. Inom EU och OSSE är FBA och Sverige, via Calls for contributions, i konkurrens med andra myndigheter såväl som andra medlemsstater. Inom TIPH och majoriteten av FN-rekryteringarna har FBA istället öronmärkta tjänster, det vill säga att FBA är garanterade en specifik tjänst. Träffsäkerheten i nomineringarna till dessa organisationer blir därför betydligt högre

⁶ 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 i regi av FN, EU, NATO, AU eller OSSE och relaterad krishantering (så som stöds och/eller bedrivs av MSB i konflikt- och post-konfliktländer) inkl. arbete som sker vid högkvarteren för organisationerna i de fall där arbetet är direkt relaterat till de internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatserna. 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 eller så kallade Short term technical experts.

⁷ 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.

vilket kan ge en något missvisande bild av det totala utfallet gällande det procentuella antalet antagna kandidater i förhållande till antalet nominerade kandidater.

Under rapporteringsperioden nominerade FBA 40 kvinnor och 56 män, varav 21 kvinnor och 19 män fick ny anställning i internationella fredsinsatser (dvs. 40 personer rekryterades totalt). 2014 nominerades samma antal män som kvinnor (69/69) medan det var fler män som nominerades 2015. Slutligen rekryterades dock fler kvinnor än män och totalt 53 procent av kvinnorna anställdes respektive 34 procent av männen. Procentandelen nominerade kvinnor som antagits till insatserna har med andra ord ökat och är avsevärt högre än den för män 2015. Detta kan både bero på att det varit fler kvalificerade kvinnor som sökt och därefter blivit nominerade till tjänsterna under 2015 men även på att det kan finnas ett ökat intresse från organisationerna att förbättra könsbalansen i insatserna. En ytterligare aspekt kan vara att det sammantaget finns ett underskott av kvinnor som nomineras till insatserna, vilket gör de kvalificerade nomineringarna från Sverige eftertraktade. Oavsett ser vi över tid en indikation på att kvinnliga kandidaters möjligheter att rekryteras till insatser via FBA förhöjts de senaste tre åren.

Det faktum att FBA nominerat färre kvinnor än män under 2015, till skillnad från 2014, kan bero på olika faktorer. Då nomineringarna påverkas av kandidaturvalet kan en orsak antas vara att antalet män som söker utlandstjänst fortsatt är större än antalet kvinnor. FBA arbetar aktivt med att nå ut till fler potentiella kvinnliga kandidater för att på så sätt få in ett större antal kvalificerade kvinnliga sökanden. Detta är ett pågående och långsiktigt arbete. Bland annat genomfördes 2015 ett rundabordssamtal i Almedalen som behandlade frågeställningar kring hur FBA kunde nå ut till fler kvinnor. Utöver kvalificerade ansökningar när det gäller kvinnliga kandidater kan FBA:s arbete med att förbereda kandidater samt nå ut till fler kvinnor ha påverkat ökningen av antalet antagna kvinnor till insatserna.

En central punkt inom resolution 1325 är inte bara att öka andelen kvinnor utan även att beakta till vilken typ av tjänst de rekryteras. Finns det då skillnader i till vilken nivå som kvinnor och män rekryterats? För att besvara den frågan har en generell kategorisering av de tjänster FBA rekryterar till gjorts på följande sätt.

- Strategisk nivå: Innefattar högkvarterstjänster i Bryssel, Wien eller motsvarande och chefspositioner i fält,
- Operationell/nationell nivå: innefattar tjänster i fält med specifikt expertområde (såsom politisk rådgivare eller juridisk rådgivare)
- Fält-/taktisk nivå: innefattar främst tjänster såsom observatörer.

Analysen av de som rekryterades under 2015 visar att det främst skett en förändring inom den operationella och taktiska nivån.

Till den strategiska nivån rekryterades 2014 4 kvinnor och 1 man medan det under 2015 rekryterades 4 kvinnor och 2 män. Till den operationella nivån rekryterades 2014 7 kvinnor och 8 män medan det under 2015 istället rekryterades 11 kvinnor och 5 män. Till fält-/taktisk nivå har fördelningen ändrats något från förra året. 2014 var fördelningen 10 kvinnor och 10 män medan det 2015 rekryterades 7 kvinnor och 11 män till fältnivå. Det som kan utläsas från denna kategorisering är att det blivit en förändring i anställningarna där kvinnor har fortsatt hög närvaro inom de strategiska positionerna

men där de även fått högre närvaro i jämförelse med männen inom den operationella nivån. Fältnivån har vid nyrekryteringar 2015 istället blivit mer mansdominerad. I beaktandet av nivå av tjänst och målet att öka antalet kvinnor på strategisk nivå så visar ovan att FBA förbättrat sina resultat och lyckats med sitt mål att öka antalet kvinnliga sekunderade på högre nivåer.

Finns det trender i till vilka tjänster, eller kunskapsområden, män respektive kvinnor rekryterats? Nytt för 2014 var att FBA kategoriserade de utsändas tjänster i sex officiella kategorier. Dessa kategorier skulle bättre reflektera tjänsternas innehåll än de inofficiella kategorierna som använts i tidigare rapportering. Dessa kategorier har finslipats och ändrades under 2015 till åtta kategorier. Fördelningen av den personal som startat en ny tjänst och kontraktperiod har under 2015 sett ut som följande:

Kategorier	Antal män och kvinnor som rekryterats
Multifunktionell ledning och samverkan	1 man och 2 kvinnor
Ledarskap och politisk rådgivning	3 män och 5 kvinnor
Observation, konfliktförebyggande och konfliktlösning	13 män och 9 kvinnor
Rättsstatsuppbyggnad, Mänskliga Rättigheter och stöd till val	0 män och 2 kvinnor
Säkerhet i fält	1 man och 0 kvinnor
Kvinnor, fred och säkerhet	0 män och 2 kvinnor
Säkerhetssektorreform	1 man och 0 kvinnor
Avväpning, demobilisering och återanpassning av före detta kombattanter	0 män och 0 kvinnor
Övriga tjänster	0 män och 1 kvinna

Det som kan noteras som stereotyp är att det inom kategorin Säkerhet i fält, som ofta är mansdominerad, återfinns just en man medan vi i den kvinnodominerade kategorin Kvinnor, fred och säkerhet (resolution 1325) återfinns två kvinnor. Den sistnämnda kategorin har i tidigare rapporter beskrivits under namnet "Tjänster med genusfokus". Under 2012 skickades en man och två kvinnor ut i den kategorin och året efter var det 3 kvinnor och 0 män. För FBA är just tjänster inom kategorin Kvinnor, fred och säkerhet prioriterade och under 2015 har två sådana tjänster tillsatts. Dessa var som International Gender Adviser till EULEX Kosovo samt som Gender Expert till EUPOL COPPS Palestina. Likt tidigare sammanställning av dessa tjänster mellan oktober 2010 till december 2014 – då totalt tretton befattningar med genusanknytning sekunderades – visar siffrorna från 2015 att det är en fortsatt överrepresentation av kvinnor i nomineringar såväl som sekunderingar till genusrelaterade tjänster. För att fortsatt kunna sända ut så kvalificerade personer som möjligt inom kunskapsområdet Kvinnor, fred och säkerhet genomförde FBA under 2015 en rekryteringskampanj till resursbasen specifikt för detta kunskapsområde.

Hur tas då erfarenheter från personalen om hand 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 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 erfarenhetshanteringen är den insatsavslutande enkäten som alla utsända erbjuds att fylla i vid hemkomst. Den innehåller frågor kopplade till genus och resolution 1325 i relation till arbetsuppgifterna. Till exempel ställs frågor 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 verktyg för att kunna arbeta med genusperspektiv och resolution 1325. Vidare frågas om personen upplevt diskriminering, till exempel på grund av kön. Den utsände ombes i enkäten även förmedla erfarenheter som kan vara FBA tillgodo för att utveckla arbetet med resolution 1325. Även under anställningsperioden genomför FBA uppföljningssamtal med de utsända vid fältbesök, även här hanteras frågor kring 1325 och genusaspekter. 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.

Källor och referenser:

Korrespondens med Enheten för personalförsörjning och insatsstöd, Statistik från personaldatabasen (Enheten för personalförsörjning och insatsstöd) samt från lönesystemet.

Indikator 1.2. Antal kvinnor som rekryterats till högre tjänster i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:⁸

	2012	2013	2014	2015
Antal: kvinnor/män	0/0	0/0	0/0	1/1
Procent: kvinnor/män	N.A.	N.A.	N.A.	50/50

Under 2015 rekryterades två personer som FBA liknar vid P5-nivå; en Chief of Staff (man) och en deputy Head of Mission (kvinna). Detta till skillnad från tidigare år då inga personer rekryterades till tjänster på insatsledningsnivå. Till dessa två rekryteringar nominerades endast en person till respektive tjänst. FBA rekryterar sällan till tjänster motsvarande P5 eller högre nivå och utvärderar ett flertal parametrar inför en sådan nominering, såsom exempelvis nationell balans, budgetutrymme och kompetensnivå i urvalet. FBA hade under 2015 målet att rekrytera fler personer till chefstjänster och andra strategiska tjänster och detta kan tolkas vara ett resultat av den kraftansträngningen. Vidare har ambitionen att få in fler kvinnor på högre poster varit en tydlig målsättning. Genom att ha tillsatt två personer, varav en kvinna, på denna nivå kan det tolkas som att målet har nåtts i jämförelse med 2014 vilket är en framgång då det

⁸ Definitionen av freds- och säkerhetsfrämjande insats är densamma som för indikator 1.1.

generellt finns väldigt få vakanta tjänster på denna nivå. Det är även en indikation på en positiv utveckling när det gäller FBA:s möjlighet och förmåga att rekrytera till högre tjänster. Vidare indikerar det att FBA stärkt sitt arbete när det gäller att hitta kvalificerade kandidater på insatsledningsnivå samt att myndigheten stärkt sin träffsäkerhet genom att nominera rätt person till rätt tjänst. Samtidigt handlar det om en liten numerär på totalt två personer vilket gör det svårt att göra några omfattande och statistiskt signifikanta slutsatser kring resultatet.

När det gäller närliggande nivå, där vi räknar in chefer på mellannivå, rekryterades 2014 1 man till Head of Operations och 0 kvinnor. 2015 rekryterades 1 man som Chief Planning and Evaluation Unit och 0 kvinnor. Även om det är svårt att dra slutsatser med en så pass liten numerär kan vi se att män är överrepresenterade till chefsposter då 3 av 4 varit män som rekryterats senaste två åren. Detta kan visa på en fortsatt utmaning att rekrytera in kvinnor på chefsnivå, både på grund av färre kvalificerade kvinnliga kandidater men även för att män fortsatt oftare blir rekryterade till högre poster inom fredsinsatser.

Källor och referenser:

Korrespondens med Enheten för personalförsörjning och insatsstöd, Statistik från personaldatabasen (Enheten för personalförsörjning och insatsstöd) samt från lönesystemet

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:⁹

	Mkt lågt						Mkt högt
	0-3	4-6	7-9	10-12	13-15	16-18	19-21
2013				X			
2014					X		
2015					X		

Kriterier	Beskrivning av kriteriet	Skala 0-3 ¹⁰
a) Graden till vilket arbetet med internt styrande dokument på myndigheten inkluderar ett genus-/1325-perspektiv	Gäller styrande dokument såsom policys, strategier, riktlinjer som styr kärnverksamheten relaterat till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser. Dessa dokument kan t.ex. specifikt behandla genus och resolution 1325 eller så ska dessa vara tydligt integrerade i styrande dokument. Båda alternativen ska beaktas i bedömningen. Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten.	2
b) Graden till vilken myndigheten under året har formulerat och följt 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 ska beaktas i bedömningen. Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten.	2
c) Graden till vilket ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna planeringssystemet	Berör den interna planeringskedjan. Dvs. i vilken utsträckning beaktar interna planeringsdokument för insatser (direkt eller indirekt) tydligt ett genus-/1325-perspektiv? Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten.	2

⁹ 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 fredsframtvigande operationer i regi av FN, EU, NATO, AU eller OSSE och relaterad krishantering (så som stöds och/eller bedrivs av MSB i konflikt- och postkonfliktländer) inkl. arbete som sker vid högkvarteren för organisationerna i de fall där arbetet är direkt relaterat till de internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatserna. 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.

¹⁰ Denna indikator har finjusterats (för att lättare komma åt gradskillnader) vilket gör att diskussionen kring utveckling från 2012 blir mer beskrivande.

d) Graden till vilket ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna rapporterings-systemet	Berör den interna rapporteringskedjan. Dvs. i vilken utsträckning beaktar interna rapporter och information som sprids inom myndigheten ang. insatser genomgående och tydligt ett genus-/1325-perspektiv? Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten, t.ex. används vid erfarenhetshantering.	1
e) Graden till vilken myndigheten använder manualer, checklistor mm för implementering av genus-/1325-perspektiv i insatser	Berör de manualer, checklistor och dylikt som myndigheten använder. Dessa manualer, checklistor mm. kan specifikt behandla genus och resolution 1325 eller så kan dessa vara tydligt integrerade i existerande manualer och checklistor. Båda alternativen ska beaktas i bedömningen. Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten, t.ex. används vid utbildning.	2
f) Graden till vilken aktiv kompetenshöjning ang. genus och resolution 1325 har bedrivits på myndigheten	Ska bedöma på vilket sätt och hur mycket personal under året erhållit internutbildning för höjande av genus-/1325-kompetens gällande myndighetens arbete med insatser så som t.ex. mentorsprogram och kurser.	2
g) Graden till vilken det satsas på att ha och använda specialistkompetens för stärkande av genus-/1325-perspektivet på myndigheten	Med specialistkompetens avses tjänster som i sin arbetsbeskrivning inkluderar specificerade uppgifter kopplade till genus och resolution 1325 i insatser.	3

Beskrivning och analys av resultatet

Nytt från 2013 års indikatorrapportering var att skalan 0-3 introducerades för att bedöma indikator 1.3. FBA:s gradering blev då relativt låg, endast 10 av 21 möjliga. Orsaken till resultatet var att verksamheten ofta saknade interna styrdokument och formella rutiner som säkerställde jämställdhetsintegrering i det dagliga arbetet. Trots bristen på formella strukturer så visade dock den interna översynen att många kunskapsområden ändå arbetade med genusintegrering. Orsaken till detta sades vara "ett tänk", dvs. att många bar med sig genusperspektivet och använde det i sitt dagliga arbete. Det var mycket positivt men det fanns samtidigt en medvetenhet om att detta gjorde integreringen personberoende och sårbar vid personförändringar. Till 2014 års rapportering hade en viss utveckling skett och FBA tog sig upp en kategori på skalan till markeringen 13-15 med 13 som resultat. För 2015 ligger FBA kvar på samma markering med skillnaden att 14 nu är det sammanlagda resultatet, detta då myndigheten tydligare än tidigare inkluderat jämställdhetsintegrering i det interna planeringssystemet.

a) Ang. om internt styrande dokument inkluderar genus och resolution 1325

2013 inledde FBA en allmän översyn av myndighetens interna styrande dokument, något som fortsatte under 2014 och 2015. Detta arbete har inkluderat att tydliggöra vilka kategorier av internt styrande dokument som myndigheten har samt frågor om ansvarsfördelning och former för hur myndigheten förvaltar och utvecklar sina dokument. I detta arbete är jämställdhetsintegrering/resolution 1325 ett perspektiv som

skall beaktas när interna styrande dokument tas fram eller uppdateras. Under 2015 antog FBA en ny föreskrift som reglerar myndighetens styrdokument, både vilka kategorier av styrdokument som myndigheten ska ha samt hur styrdokument ska initieras och beslutas. Det tydliggörs nu att ansvaret för att initiera nya styrdokument samt revidera befintliga ligger hos den chef som är ansvarig för det område som ska regleras. Det tydliggörs också att det alltid är Generaldirektören (GD) som beslutar om nya eller reviderade styrdokument. Som ett komplement till denna nya föreskrift har myndighetens arbetsordning reviderats. I det avsnitt som beskriver vilket ansvar som myndighetens enhets- och funktionschefer har står det nu explicit att de ansvarar för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i enhetens eller funktionens verksamhet. Detta bedöms sammantaget skapa bättre förutsättningar för att jämställdhetsperspektiv ska integreras i myndighetens styrdokument framöver.

Ovanstående är exempel på strukturella åtgärder som har vidtagits för att utveckla myndighetens arbete med styrdokument. Därutöver har ett antal specifika styrdokument antagits och reviderats under året. Ett exempel är myndighetens nya rekryteringspolicy som bland annat framhåller att jämställdhet och mångfald är viktiga framgångsfaktorer i myndighetens rekryteringsarbete. Under året har också en ny riktlinje för nyttjande av FBA:s anslag tagits fram och en befintlig riktlinje för författande och delgivning av reserapporter har reviderats. Ingen av dessa två styrdokument har dock explicita skrivningar om jämställdhet. Gällande de styrdokument som styr verksamheten relaterat till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser går utvecklingen framåt, dock kan inte processen i detta läge ses som fullt utvecklad och standard, vilket är kravet för en trea på bedömningsskala. FBA står därför kvar på 2 i ovanstående skala.

b) Ang. mätbara målsättningar avseende genus och resolution 1325

FBA har en uppsättning strategiska utvecklingsmål som tar sikte på år 2018. Dessa strategiska mål och de prioriteringar som myndigheten fastställer utifrån regeringens styrning bryts varje år ned till en uppsättning mer konkreta årsmål. För 2015 har myndigheten haft tre årsmål med bäring på genus och resolution 1325. Ett mål har handlat om lanseringen av ett högnivå gender mentoringskoncept för centrala personer i konflikt- och postkonfliktländer samt inledande arbete med ett Gender Coach program för nyckelpersoner inom den svenska utrikesförvaltningen. Ett annat mål har handlat om stödet till FN:s översyner av fredsbevarande operationer och genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet. Ett tredje mål har handlat om arbetet med att ta fram en plan för jämställdhetsintegrering.

Det senare kopplar an till det regleringsbrevsuppdrag som FBA fick under 2015 i syfte att ta fram en handlingsplan för perioden 2016-2018 för hur myndigheten avser utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att bidra till Sveriges jämställdhetspolitiska mål. Planen som redovisades till regeringen den andra november 2015 behandlar både arbetet inom myndighetens kunskapsområde Kvinnor, fred och säkerhet (FN:s resolution 1325) och arbetet med jämställdhet som tvärgående hållbarhetsperspektiv i all verksamhet, likväl som inom myndighetens styrning och externa kommunikation. Arbetet med handlingsplanen integrerades med myndighetens ordinarie planeringsprocess i så stor utsträckning som möjligt, och genomfördes med stöd av den Gender Focal Point-struktur (GFP) som myndigheten etablerade under 2014 (beskrivning i förra årets indikatorrapportering). Planen följer således den logik med

strategiska utvecklingsmål, årsmål och aktiviteter som styrningen av all verksamhet på FBA utgår från. Det finns nu ett nytt strategiskt utvecklingsmål som specifikt handlar om jämställdhetsintegrering samt årsmål och aktiviteter av relevans för 2016 års arbete med jämställdhetsintegrering. Tidigare år har det rapporterats att för mindre projekt har jämställdhetsintegrering varit mer informellt uppsatta mål. I och med GFP nätverkets fortsatta arbete och den nu framtagna jämställdhetsintegreringsplanen har ett stort steg tagits i arbetet med formella mätbara målsättningar avseende genus och resolution 1325 i myndighetens arbete. Detta kommer dock främst att återspeglas i 2016 års verksamhetsplanering vilket gör att för 2015 ligger FBA kvar på samma gradering som vid förra årets rapportering.

c) Ang. genus och resolution 1325 i det interna planeringssystemet

I planeringen på aggregerad myndighetsnivå är jämställdhetsperspektivet numera helt integrerat. Myndigheten gjorde ett häv i samband med 2015 års regleringsbrevsuppdrag att ta fram en plan för jämställdhetsintegrering. Fastän FBA har redovisat en separat plan till regeringen har innehållet i planen i termer av strategiska utvecklingsmål, årsmål och aktiviteter helt integreras i myndighetens samlade verksamhetsplan för 2016 och de mer specifika planer som finns på enhets- och funktionsnivå. För att upprätthålla nivån på detta arbete i kommande planeringsprocesser avser myndigheten uppdatera de planeringsanvisningar som vägleder myndighetens planering. Dessa kommer då att inkludera ett avsnitt om vikten av att beakta tvärgående hållbarhetsperspektiv i planeringen, där jämställdhetsintegrering är ett av flera perspektiv. För planering av större projekt används fortsatt den projektstyrningsmodell som togs fram under 2014. Denna modell reglerar organiseringen av ett projekt samt de praktiska moment och beslutstillfällen som ingår. I de mallar som har knutits till modellen (projektdirektiv, projektplaner, rapporter etc.) är jämställdhetsperspektivet integrerat.

På den mer detaljerade nivån under enheterna fortsätter utvecklingen av specifika verktyg för genusintegrering inom de olika ämnesområdena. Exempel på dessa beskrivs mer ingående under nedanstående rubrik gällande manualer och checklistor men en del används också för planering av verksamheten. Till exempel utformades under 2015 aktivitetsplaner för insatsförberedande utbildningar vilka innehöll förslag på hur genusintegrering skulle ske och Programmet för Rättstatsuppbyggnad, MR och stöd till val (hädanefter programmet för rättstatsuppbyggnad) utarbetade en plan för hur programmet avser arbeta med jämställdhetsintegrering. Challenges Forums sekretariat fortsätter att använda specifika planeringsdokument i förberedelserna av Challenges Forum event, så kallade administrative guidande notes som också innefattar ett genus och 1325-perspektiv med målet att hälften av alla talare och bakgrundsförfattare i eventen skall vara kvinnor. Av de tre Challenges Forum event som anordnades under 2015 så var 55 % av författarna till bakgrundspapperen kvinnor. Olika externa planeringsdokument används också. Till exempel använder programmet för Avväpning, demobilisering och återanpassning av kombattanter (DDR-programmet) United Nations Integrated Disarmament, Demobilization and Reintegration Standards (IDDRS) för kursplanering vilket inkluderar genus och resolution 1325. I och med den tydliga inkluderingen i planeringen som skedde under 2015 på aggregerad myndighetsnivå

kommer FBA ett steg högre i graderingen på denna delindikator i jämförelse med förra året, från en etta till en tvåa.

d) Ang. om genusperspektiv finns integrerat i det interna rapporteringssystemet

Rapportering på aggregerad myndighetsnivå sker internt till Generaldirektören i samband med myndighetens fördjupande uppföljningstillfällen och externt till regeringen i samband med myndighetens årsredovisning, samt i förekommande fall genom särskild rapportering om regeringen har begärt detta. I anvisningarna till myndighetens interna uppföljningsrapporter (mallar) står det att redovisningen ska uppmärksamma enhetens eller funktionens arbete med jämställdhetsintegrering. Det finns fortfarande potential att bättre efterleva dessa anvisningar och i den kontinuerliga utveckling av mallar och annat stöd till berörda chefer som sker så beaktas detta behov. I myndighetens årsredovisning beskriver FBA även fortsatt arbetet med jämställdhetsintegrering och resolution 1325. Det finns dock potential att redogöra mer systematiskt för könsuppdelad statistik i årsredovisningen. Utöver årsredovisningen rapporteras de specialiserade uppdragen om resolution 1325 från regleringsbrevet separat till UD. På den mer detaljerade program-/teamnivån under varje enhet återfinns främst Program 1325:s månatliga rapportering om verksamhet för att stödja implementeringen av resolutionen. När det gäller de övriga kunskapsområdena har tydligheten vad gäller aktiviteter för genusintegrering ökat i och med jämställdhetsintegreringsplanen och GFP nätverket, och därmed också tydligheten i vad som bör rapporteras på. Då dessa aktiviteter och mål utarbetades under 2015 kommer de inte att rapporteras på ordentligt förrän 2016 och kan först då bedömas. En översyn av erfarenhetshanteringsrutinerna inom myndigheten pågick under 2015 och den rapportering från utsänd personal som tidigare år inkluderats i denna rapportering har under 2015 inte fortsatt. Det har således skett både en ökning, i och med tydlighet i de interna rapporteringsmallarna, och en minskning av jämställdhetsintegrerad rapportering i och med att insatsrapporteringen som inkluderade jämställdhetsperspektiv inte skedde under året (insatsavslutande rapportering fortgår dock som beskrivs under indikator 1.1). FBA:s gradering ligger därför oförändrat kvar på 1 gällande inkludering i det interna rapporteringssystemet.

e) Ang. manualer, checklistor mm för implementering av genus och resolution 1325

Inom myndigheten används olika former av manualer och checklistor i arbetet med genus och resolution 1325 beroende på kunskapsområde. Detta då jämställdhetsintegrering och arbete med resolution 1325 måste anpassas efter kontext och kunskapsområde för bäst genomslag. Exempel på manualer och checklistor är användandet av FN:s How-to Guide for Gender Responsive DDR samt Gender Dimensions of Violence in DDR som programmet för avväpning, demobilisering och återanpassning av kombattanter (DDR-programmet) använder. Teamet för pedagogik använder också det tyska regeringsorganet GIZ manual Trainer Manual – Mainstreaming Gender into Peacebuilding Trainings för att utveckla sitt arbete. Programmet för rättsstatsuppbyggnad (RoL) använder likt förra året Harvard-modellen för genusanalys i sitt Ukraina-projekt och inför utbildningar använde sig både programmet för rättsstatsuppbyggnad och programmet för säkerhetssektorreform av ett "gender awareness"-dokument som tilldelades externa föreläsare före kurstillfället. Dokumentet ger vägledning i hur föreläsaren kan reflektera över samt inkludera

jämställdhetsperspektivet och bygger på den korta checklistan/dokumentet "Genusintroduktion till resurspersoner" som nämnts i tidigare rapportering. Kontinuerligt arbete med att utveckla egna checklistor och hjälpmedel för jämställdhetsintegrering pågår också inom myndigheten. Exempel på detta är kommunikationsfunktionens utveckling av en checklista för jämställdhetsintegrerad kommunikation och programmet för avvärjning, demobilisering och återanpassning av kombattanter utvecklande av en intern plattform med syfte att stärka jämställdhetsintegrering inom programmet. Ett initiativ som togs fram under året som varken kan benämnas checklista eller manual men snarare metod är programmet för rättstatsuppbyggnads användning av så kallade "Gender and Human Rights Guardians" under sina utbildningstillfällen. Dessa hade till uppgift att under varje tematiskt block/session övervaka, följa upp och belysa sessionerna ur ett jämställdhets- och mänskligt rättighetsperspektiv, samt att återrapportera i slutet av varje session. Ansvaret roterade för att möjliggöra att flera deltagare fick inneha uppdraget under kursens gång. Guardian-systemet anses göra att både föreläsare samt deltagare är extra uppmärksamma på att lyfta jämställdhetsperspektivet. Trots ovanstående initiativ kan dock inte användningen av checklistor och liknande ses som standardiserat och myndigheten ligger kvar på gradering 2.

f) Ang. aktiv kompetenshöjning om genus och resolution 1325

Under 2014 skapades inom FBA ett Gender Focal Point-nätverk där varje kunskapsområde utsåg en person som skulle få extra utbildning och stöd av Program 1325 gällande jämställdhetsintegrering. Denna person skulle sedan i sin tur fungera som stöd till sina kollegor i deras gemensamma arbete med jämställdhetsintegrering av sitt arbete. Ansvaret för jämställdhetsintegrering ligger likt tidigare på kunskapsområdets ansvariga chef medan GFP:n fungerar som en intern resurs. Under 2015 har GFP-nätverket ytterligare stärkts och formaliserats. En inspirationsföreläsning och fyra nätverksträffar för myndighetens GFP:s har genomförts under året. Samtliga träffar har inkluderat fortbildning inom jämställdhetsintegrering med specifikt utformat innehåll för FBA:s olika kunskapsområden. Kontinuerligt stöd till GFP:s har också getts av Program 1325 via den bollplanksfunktion som skapats för ändamålet. Den innebär att varje GFP fått en medlem av Program 1325 som sitt bollplank, vilken de när som helst kan kontakta för råd och stöd i teamets arbete med jämställdhetsintegrering. En kärnpunkt i GFP-nätverket är att den kunskap som deltagarna erhåller genom den kontinuerliga utbildningen aktivt skall föras vidare till deras kollegor. Det har också tydliggjorts att ansvaret för jämställdhetsintegrering ligger på myndighetens chefer som nu har GFP-nätverket som stöd för detta. Flera GFP:s har i enlighet med detta genomfört internutbildningar för de övriga medlemmarna inom deras kunskapsområden gällande hur de bäst jämställdhetsintegrerar sitt arbete, andra har haft specifika möten där jämställdhetsintegrering av det gemensamma arbetet diskuterats.

Som ersättning för den GIV-kurs (Genusintegrering i Insatsverksamhet) som beskrevs i 2014 års rapportering, och som inte genomfördes under 2015, har en generell Gender Mainstreaming kurs planerats för genomförande under 2016. Denna kommer i första hand att erbjudas myndighetens GFP:s men också övrig personal. Under 2015 deltog också två GFP:s i den mer externt riktade veckolånga FBA utbildningen "Gender Adviser specialization course" som ges i samarbete med ENTRI (Europe's New Training Initiative

for Civilian Crisis Management). Trots att aktiv kompetenshöjning för GFP-nätverket pågått kontinuerligt under 2015 så kvarstår FBA på gradering 2 för denna underindikator. Detta då utbildning av övrig personal inte ännu kan ses som standardiserad.

g) Ang. om specialistkompetens för stärkande av genus och resolution 1325 finns på myndigheten

Avseende specialistkompetens har FBA skapat Program 1325 vilket under 2015 års första halva hade fem heltidstjänster och en halvtidstjänst, och under andra halvan hade sex heltidstjänster och en halvtidstjänst som arbetade med att stödja genomförandet av resolution 1325 och den svenska handlingsplanen. Det övergripande målet för programmet är att 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 även jämställdhetsintegrering inom myndigheten till exempel genom koordinering och utveckling av det Gender Focal Point-nätverk som beskrevs ovan, stöd till rekrytering och genom policyutveckling och forskning. Förutom Program 1325:s anställda återfinns inom kategorin specialistkompetens också de redan nämnda GFP-positionerna vars internutbildning fortsätter. I övrigt använder olika team ofta konsulter med specialistkompetens på jämställdhet och/eller resolution 1325 inom deras kunskapsområde. Ett centralt projekt som nyttjar både intern och extern genusexpertis är programmet för rättsstatsuppbyggnads Ukrainaprojekt. Specialistkompetens för stärkande av genus och resolution 1325 har således funnits länge på myndigheten och succesivt också stärkts, det kan därmed ses som standardiserat. På denna underindikator når därför myndigheten gradering 3.

Källor och referenser:

E-postkorrespondens och samtal 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.

Mall för hemkomstrapport, Enheten för personalförsörjning och insatsstöd.

Indikator 1.4. Andel svensk utsänd personal som i sin insatsförberedande utbildning har erhållit 1325-relaterad utbildning:¹¹

	2012	2013	2014	2015
Antal	21 av 37	26 av 42	23 av 34	30 av 34
Procent	56	62	68	88

Timmar	>1	1-	2-	3-	4-	5-	6-	7-	8-	9-	10<
2012			X								
2013		X									
2014		X									
2015		X									

Beskrivning och analys av resultatet

FBA ger två former av insatsförberedande utbildning (IFU) för att höja kapaciteten hos de utsända. Den ena är den direkt insatsförberedande utbildningen som ges i anslutning till utresa. Den fokuserar på insatsspecifika frågor och praktiska aspekter och är 2-3 dagar lång. Den andra formen av kurs ges till personal som är medlemmar i resursbasen. Dessa är ämnesfokuserade och är i genomsnitt ca 6 dagar. Under 2015 har en kurs haft specifikt fokus på genus. I denna rapportering ligger dock fokus på den direkt insatsförberedande utbildningsverksamheten. Även inom den direkt insatsförberedande utbildningarna finns det, i och med ett särskilt uppdrag från och med 2015, två kategorier. Den ena riktar sig till personal som sänds ut för att arbeta med internationella fredsinsatser och den andra till personal som ska skickas valobservationsuppdrag.

En målsättning för dessa utbildningar är att alla innehåller ett utbildningspass om genusanalys och resolution 1325. Detta skall vara 1-2 timmar långt beroende på tidigare erfarenhet och kunskapsnivå. I de fall där deltagarna tidigare har arbetat specifikt med genus och 1325 i en internationell fredsinsats kan utbildningspasset kortas ned något. Målsättningen att alla utsända skall erhålla ovanstående andel utbildning har dessvärre inte nåtts. Under 2015 sändes 40 personer ut till internationella fredsinsatser. Av dessa

¹¹ 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.

erhöll 34 en insatsförberedande utbildning. Vad gäller övriga hade de i flera fall övergått till ny tjänst i samma insats eller i samma land, eller fått utbildning inom det senaste året och bedömdes inte vara i behov av en IFU. I något fall var tiden från rekrytering till utsändande så begränsad att en IFU inte var möjlig att genomföra. Av de 34 som genomgick utbildning fick 30 personer utbildning i genus- och 1325 inom ramen för sin insatsförberedande utbildning. Av de fyra som inte erhöll 1325-relaterad utbildning hade tre nyligen varit utsända av FBA i annan insats, och därigenom redan deltagit i IFU med genusinnehåll, och en person fick av tidsskäl en förkortad utbildning.

Under 2015 genomförde FBA även insatsförberedande utbildningar för svenska valobservatörer på uppdrag av Sida, som också hade arbetsgivaransvaret. Detta uppdrag ökade markant antalet utbildade men inkluderas inte i matrisen ovan då FBA inte var den utsändande myndigheten. Under 2015 genomförde FBA totalt 8 utbildningar som omfattande totalt 69 valobservatörer. Endast de två första av dessa insatsförberedande utbildningar innehöll ett genuspass motsvarande 2 timmar vardera. Detta innebar att 18 av dessa 69 fick utbildning i genus och resolution 1325. FBA gjorde bedömningen att det fanns behov av att skraddarsy ett insatsförberedande genuspass för långtidsobservatörer och korttidsobservatörer. Arbetet med att utveckla genuspass för IFU för valobservatörer planeras vara klart under första kvartalet av 2016. I vissa fall gjordes bedömningen att en valobservatör med tidigare och nyligen förvärvat genusutbildning inte erbjöds ett genus pass under IFU. Vidare har genusfrågorna integrerats inom de pass som handlar om landet, samhälle och politiska aktörer.

Ambitionen har sedan länge varit att varje insatsförberedande utbildning skall ha ett permanent inslag av 1325 och genusrelaterad utbildning. Även om detta fortfarande inte sker har förutsättningarna för detta stärkts under 2015, genom bland annat en ökning av antalet interna resurspersoner som är tillgängliga att genomföra 1325-utbildningar med kort varsel. En intern arbetsgrupp bildades under 2015 bland de medverkande resurspersonerna och de ansvariga för insatsförberedande utbildningar i syfte att vidareutveckla och kvalitetssäkra genusintegreringen i utbildningarna. Detta har bland annat resulterat i integrerandet av mer kontextspecifika inslag kring genus och 1325, ett utvecklingsarbete som kommer att fortsätta under 2016. Utvärderingsresultaten från den insatsförberedande utbildningen påvisar att deltagarna överlag är nöjda med genuspasset och att dess lärandemål uppnåtts genom att öka deras förståelse för genus och 1325 särskilt kopplat till konfliktmiljöer samt befintliga verktyg.

Innehållet i modulen för genusintegrering och 1325 i den insatsförberedande utbildningen fokuserar dels på att öka förståelse av genusperspektivet och dels på att öka kunskapen om huvudbudskapen i resolution 1325 och efterföljande resolutioner. I tillägg görs en generell analys av olika säkerhetsbehov för män, kvinnor, flickor och pojkar i samband med konflikt. Därefter får de utsända öva på att själva kunna genomföra en grundläggande genusanalys för att de ska kunna praktisera sin kunskap när de är ute i fält. På så sätt ges dem de grundläggande verktygen för att arbeta.

Källor och referenser:

E-postkorrespondens och samtal med ansvariga över insatsförberedande utbildning på Enheten för personalförsörjning och insatsstöd.

Statistik från insatsförberedande utbildningar

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	2014	2015
Summa	582 000	1 584 000	1 380 000	630 982 ¹²

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	2014	2015
Summa	582 000	1 584 000	1 380 000	630 982 ¹³

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 så kallade 1325-medlen. 1325-medel går i första hand till att stärka kvinnors deltagande och kapacitetsstärkning inom kvinnoorganisationer¹⁴ orsaken är att medlen är begränsade. Detta innebär att enbart ett fåtal projekt beviljats medel rörande skyddsfrågor, och där har deltagande ändå ingått som en central komponent i projektet. Att det i jämförelse med 2014 fördelades mindre medel med fokus på skydd under 2015 är alltså på grund av att de projekt som beviljades medel innehåller färre, eller har budgeterat lägre kostnader för, komponenter som är direkt kopplade till kvinnors och flickors säkerhet och skydd.

2015 fördelades 630 982 kronor till projekt som inkluderade skyddsfrågor. För att exemplifiera hur de beviljade medlen främjar deltagande och skydd beskrivs nedan det projekt som beviljats medel rapporterade under 2.1 (och således även under 2.2).

Under 2015 beviljades Plan International Sveriges Insamlingsstiftelse medel för att implementera fas två i projektet "Women and Girls' participation in local governance to end gender-based violence in Timor Leste". Projektets övergripande syfte är att öka kvinnors deltagande i beslutsfattande på lokal nivå och syftar även till kapacitetsstärkning av lokala kvinnoorganisationer. Givet att våld mot kvinnor ses som ett av de största hindren för kvinnors deltagande i Östtimor innefattar projektet därför

¹² Projektet som implementeras av Plan International Sverige Insamlingsstiftelse fokuserar både på frågor om deltagande och om skydd. Givet dessa förutsättningar inräknas under indikator 2.1 och 2.2 enbart delar av den totalt beviljade summan och då de delmål som i större utsträckning fokuserar på skyddsaspekter. I ovan summa inräknas även två projekt beviljade av Fredsmiljonen och som implementerats av Centralasiengrupperna och Kristna Fredsrörelsen. Gällande Centralasiengruppernas projekt har endast delar av den totalt beviljade summan räknats, detta med hänvisning till projektets målgrupp och aktiviteter. Observera att dessa medel även ingår i den samlade redovisningen under 3.1.

¹³ Se ovan fotnot.

¹⁴ Se Folke Bernadotteakademiens villkor för stöd till projektverksamhet som främjar genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325

särskilda insatser för att minska denna typ av våld. Projektet utgår från tre delmål och som exempel innefattar aktiviteterna fortsatt arbete för att etablera ytterligare sex lokala kvinnoforum, utbildningsinsatser gällande ledarskap, kvinnors deltagande, könsbaserat våld och våld i hemmen. I tillägg genomförs påverkansarbete på både lokal och nationell nivå och detta riktas till både män och kvinnor. Projektet lägger fortsatt stor vikt på samverkan med lokala organisationer för att bedriva påverkansarbete gentemot myndigheter, lokala beslutsfattare samt religiösa byaledare. Under år två fick projektet nationellt genomslag då Östtimors "Secretary of State for Women" valde att finansiera genomförandet av konceptet i ytterligare 13 kommuner. Detta medförde att Plans ena partnerorganisation involverades i det utvidgade arbetet, vilket i sin tur möjliggjorde att ytterligare en kvinnoorganisation kunde inkluderas för kapacitetstärkning inom ramen för projektet.

Fredsmiljonen beviljade även två projekt som omfattas av ovan indikatorer och som implementerats av Kristna Fredsrörelsen och Centralasiengrupperna. Kristna Fredsrörelsens projekt "Väpnat våld och genus i Guatemala" syftar till att stärka kapaciteten hos kvinnor inom civilsamhället att arbeta emot väpnat våld och våld mot kvinnor med utgångspunkt i genusanalys. Centralasiengruppernas projekt fokuserar på att stärka säkerheten för hbtq-personer i Centralasien genom kapacitetsstärkning och utbildning gällande säkerhet och konfliktförebyggande arbete, påverkansarbete och stöd till regionala hbtq-nätverk

Källor och referenser:

Folke Bernadotteakademins villkor för stöd till projektverksamhet som främjar genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325, Dnr: 07805-12-00187-4

Information från Fredsmiljonen, beslut januari och juni 2015

Information från Program 1325, ansökningar, beslut och redovisningar 2015

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:¹⁵

	2012	2013	2014	2015
Summa	7 900 000	7 991 000	8 200 000	8 665 000

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 så kallade 1325-medlen. 1325-medlen går i första hand till att stärka kvinnors deltagande¹⁶. Under 2015 har ett flertal projekt erhållit finansiellt stöd från de 8 665 000 kr som fördelats av FBA.

Bland de projekt som har beviljats 1325-medel under 2015 återfinns projektet "Implementing Locally, Inspiring Globally: An integrated approach to mobilizing local and global actors to contribute towards better implementation of UNSCR 1325, 1820 and the supporting resolutions on Women, Peace and Security (WPS) Phase 2". Global Network of Women Peacebuilders, GNWP, har i detta projekt vidareutvecklat ett tidigare arbete som implementerats i Liberia, Colombia och Sierra Leone och projektet fokuserar på att stärka den lokala förankringen gällande implementeringen av resolution 1325 och 1820. GNWP arbetar utifrån en gemensam projektmodell, men de tre länderna befinner sig i olika faser i detta arbete. Sierra Leone är i en mer avancerad fas där arbetet fokuserar på lokal implementering, Colombia befinner sig i en mittenfas och där lägger projektet för närvarande stort fokus på att inkludera och stärka deltagandet hos representanter från ursprungsbefolkningen i arbetet med att utveckla lokala aktivitetsplaner, samtidigt som arbetet i Liberia sker på en mer inledande nivå. Som exempel på aktiviteter genomförs utbildningsinsatser och workshoppar med lokala beslutsfattare, utveckling av material, framtagande och implementering av lokala aktivitetsplaner för att omsätta resolutionerna i praktiken, påverkansarbete på olika nivåer, utformning av riktlinjer för implementering samt nationella workshoppar för uppföljning. Givet att Colombia även

¹⁵ Folke Bernadotteakademiens årsredovisning för 2015 anger att de totala kostnaderna för stöd till civilsamhället inom ramen för resolution 1325 uppgått till 7 000 000 kr. I ovan summa ingår även Fredsmiljonens stöd till organisationer eller projekt som har fokus på kvinnors deltagande och skydd. Observera även 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.

¹⁶ Se Folke Bernadotteakademiens villkor för stöd till projektverksamhet som främjar genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325.

saknar en nationell handlingsplan för implementering av resolution 1325 ses detta projekt som ett alternativt arbetssätt för att främja implementering av resolutionerna.

Under 2015 beviljades även Crisis Management Initiative medel för att implementera sitt projekt som genomförs i Sydsudan, "Sowing the Seeds for Inclusive Political Dialogue in South Sudan: engaging women's voices". Projektet syftar till att främja kvinnors deltagande i den pågående fredsprocessen, och att skapa strategier för kvinnors deltagande i fredsprocessen. Genom bland annat dialogmöten och konsultationer mellan lokala kvinnor från civilsamhället och lokala kvinnliga parlamentariker, för att fånga in deras perspektiv och erfarenheter, fokuserar projektet på stödja utvecklingen av påverkansstrategier på olika nivåer och bidra till att systematisera och bygga hållbara strategier för samarbete och ett meningsfullt deltagande i fredsprocessen.

Genom Fredsmiljonen har även projektet "Kvinnoporträtt i krigstider" erhållit stöd. Projektet har genomförts av Insamlingsstiftelsen Kvinna till Kvinna, i nära samverkan med lokala aktörer i östra DR Kongo, och har bland annat fokuserat på att sammanställa en mobil utställning som visar hur kvinnor påverkas av den i landet pågående konflikten, samt visar på hur kvinnor aktivt arbetar för, och deltar i, förändringsarbete för sitt samhälle. Utställningen har utmanat och förändrat den stereotypa bilden av kvinnor som offer i konflikter, med fokus på kvinnor i östra DR Kongo, och detta med syftet att skapa en ökad förståelse för hur kvinnor aktivt medverkar i fredsbyggande arbete och till fred.

Under 2015 slutredovisades även resultat från projekt som beviljats 1325-medel. Som exempel kan Internationella Kvinnoförbundet för Fred och Frihets (IKFF) projekt "Women's Power to Stop War" nämnas. Projektet har fokuserat på att stärka IKFF:s två systemsektioner, WILPF DR Kongo och WILPF Nigeria, gällande deras kapacitet att arbeta med implementering av nationella handlingsplaner för resolution 1325 och kvinnor, fred och säkerhetsagendan - på lokal, nationell och internationell nivå. Under projekttiden har WILPF DR Kongo och WILPF Nigeria, med stöd av IKFF och tillsammans med ytterligare partnerorganisationer, genomfört utbildningsinsatser gällande resolution 1325 och nationella handlingsplaner för andra relevanta aktörer så som kvinnoorganisationer, övriga aktörer från civilsamhället, representanter från polis, traditionella ledare, beslutsfattare och politiker på provinsial nivå etc. WILPF DR Kongo och WILPF Nigeria har anordnat flertalet utbildningstillfällen och möten som samlat mer än 650 personer (varav minst 98 män). I tillägg till dessa har de även genomfört påverkanskampanjer, undersökningar för att följa upp medvetenheten om nationella handlingsplaners existens och intern kapacitetsstärkning av organisationerna. Deltagare som under projekttiden utbildats till "trainers" har också genomfört egna utbildningstillfällen i Nigeria. Tack vare WILPF Nigerias ökade synlighet genom aktiviteterna de genomfört ombads de dessutom av UN WOMEN att agera som huvudsaklig koordinator för "Women's Situation Room", ett koncept som syftar till att främja kvinnors deltagande och ägarskap i valprocesser, i samband med valrörelsen 2015.

Källor och referenser:

Folke Bernadotteakademins villkor för stöd till projektverksamhet som främjar genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325, Dnr: 07805-12-00187-4
Information från Fredsmiljonen, beslut januari och juni 2015
Information från Program 1325, ansökningar, beslut och redovisningar 2015

II. YTTERLIGARE CENTRALT ARBETE PÅ MYNDIGHETEN

Under hösten arrangerade FBA för andra året i rad en specialiseringskurs för genusrådgivare som redan arbetar i, eller ska sändas ut till, internationella fredsinsatser. Deltagarna fick möjlighet att ta del av praktiska erfarenheter från internationella experter och aktuell forskning inom området med målet att kunna arbeta mer effektivt i sina roller som genusrådgivare. Söktrycket på kursen var väldigt högt och kursen var en av de mest sökta i FBA:s utbud under 2015. Då många av dessa ansökningar inte var från personer med speciellt fokus på genusintegrering i sin arbetsbeskrivning (ett krav för deltagande i specialiseringskursen) togs under året beslutet att under 2016 också erbjuda en generell Gender Mainstreaming-kurs för att möta det identifierade behovet. Under året har myndigheten också avslutat det Gender Coach-program, som genomförts inom ramen för myndighetssamarbetet Genderforce där FBA:s högsta ledning deltog tillsammans med Försvarmaktens ledning och en chef från MSB. Under en resa till Wien deltog FBA tillsammans med Försvarmakten vid Organisationen för Säkerhet och Samarbete i Europas (OSSE) 61:a gemensamma forum för säkerhetssamarbete. Deltagandets syfte var att diskutera aktuell kunskap inom 1325-området och introducera ledarskapsprogrammet Gender Coach för OSSE:s medlemsländer. Erfarenheterna från dessa bidrog till en diskussion inom OSSE om behovet av ett ledarskap med ökad kunskap om resolution 1325 i allmänhet och jämställdhetsintegrering i synnerhet. FBA har under 2015 utvecklat ett liknande program, baserat på erfarenheterna från *Gender Coach*-programmet 2013-2015 och i enlighet med ett särskilt uppdrag i myndighetens regleringsbrev. Detta program riktar sig till ett antal utvalda chefer inom Utrikesdepartementet. Utbildningen har skräddarsytt utifrån deltagarnas specifika behov och startades upp i februari 2016. I enlighet med ett av myndighetens regleringsbrevsuppdrag har FBA även inlett arbetet med att genomföra ett högnivå gender mentoringskoncept till stöd för nyckelpersoner i konflikt- och postkonfliktländer. Trots aktiva försök har myndigheten ännu inte identifierat lämpliga uppdrag och personer som kan och vill arbeta med en mentor, varför konkret verksamhet kommer att inledas först under 2016.

Challenges Forum har under 2015 fortsatt att driva frågor förknippat med jämställdhetsintegrering inom fredsbevarande arbete bland annat genom att sprida de slutsatser och rekommendationer som lades fram i rapporten *Designing Mandates and Capabilities for Future Peace Operations*, samt aktivt arbetat med att generera stöd för deras genomförande. Rapporten överlämnades, å Challenges Forum partners vägnar, av Sveriges utrikesminister Margot Wallström till FN:s Generalsekreterare Ban Ki Moon i januari 2015, följt av ett högnivåseminarium i New York där hela det internationella samfundet deltog. Ett av huvudområdena i rapporten fokuserar specifikt på jämställdhetsintegrering med bland annat rekommendationen att FN:s sekretariat bör utveckla en gemensam handbok om jämställdhetsintegrering för alla insatskomponenter (militär, polis och civil), som sedan ska kunna användas systematiskt både i insatser men också av truppbidragande länder i deras arbete med insatsförberedande moment.

Ett annat exempel på ytterligare arbete inom myndigheten i relation till genus och resolution 1325 är det arbete som FBA:s program för Säkerhetssektorreform (SSR-programmet) har genomfört inom ramen för regeringsuppdraget att under 2015 genomföra en SSR-analys i Ukraina, där de arbetat med genusintegrering av analysen.

Detta arbete har inneburit rådgivning till den Nationella Kontaktgruppen för Säkerhetssektorreform (NKSSR) gällande bland annat information om genus och SSR, bakgrundsinformation till jämställdhet i Ukraina, kommentarer på frågebatterier, rekommendationer för lämpliga aktörsmöten i relation till jämställdhetsintegrering och SSR med mera. Arbetet anses som ett bra exempel på jämställdhetsintegrering eftersom analysen bedöms ha beaktat ett jämställdhetsperspektiv under hela genomförandet, från planering och skrivbordsstudie till fältresor och aktörsmöten och slutligen i analysens rekommendationer för potentiellt Svenskt stöd till säkerhetssektorreform i Ukraina. Likaså fortsätter FBA:s Program för Rättstatsuppbyggnad jämställdhetsintegreringen av sitt bilaterala utvecklingssamarbete med Ukraina. Under 2015 har de vidareutvecklat jämställdhetsintegreringen av projektet genom att; (a) ha uppdaterat sin baseline-studie för att inkludera det nationella legala ramverket för jämställdhet (b) tagit fram genus-profiler för deltagande städer (c) genusintegrerat utbildningsläroplanen för kapacitetsbyggande åtgärder för lokaltjänstemän (d) förtydligat partnerorganisationernas respektive roller och ansvarsområden i relation till jämställdhetsintegrering (e) etablerat kontakt med nationella genusexpertter för eventuell medverkan som resurspersoner.

Inom området forskningsstöd har FBA beviljat forskningsbidrag till två projekt som ökar kunskapen om centrala frågor inom kvinnor, fred och säkerhetsagendan. Årets projekt har båda fokuserat på skyddsfrågor. Det ena projektet studerar så kallad rape culture (attityder och normer som ursäktar/underlättar våldtäkt). Vid studier om konflikt och i diskussioner kring resolutionerna om kvinnor, fred och säkerhet hävdas det ofta att grundproblemet ligger i attityder till denna form av våld. Till exempel var attityder ett av de mest centrala temana för Storbritanniens stora konferens om sexuellt våld som hölls 2014. Det finns dock mycket lite forskning som kan styrka eller förkasta det antagandet eller som kan förklara hur normer och attityder konkret påverkar. Projektet kan därför ge en unik källa till kunskap av direkt relevans för att förverkliga resolutionerna 1820, 1888, 1960 och 2106 samt det internationella ramverk för hantering av sexuellt våld i konflikt som håller på att etableras. Det andra projektet undersöker också sociala normers roll för förekomsten av genusbaserat våld i bredare bemärkelse och hur konflikt kan inverka på den dynamiken.

Uppskattad total kostnad

Den totala kostnaden i svenska kronor (utöver det som rapporterats under indikatorerna 2.1-3.1) för arbete direkt relaterat till att stödja genomförandet av resolution 1325 och handlingsplanen har uppgått till **5 495 440** (inklusive overhead-kostnader på 619 598 kronor). Denna summa inkluderar de 330 000 kronor utbetalda medel till stöd för forskning som bidrar med en bättre kunskap om resolution 1325. Det innebär att cirka **5 165 440** kronor har gått till lön, verksamhet och overhead inom FBA för det direkta arbete relaterat till resolution 1325. I tillägg har Gender Adviser Specialisation Course finansierats genom ENTRI-samarbetet. Kostnaden för utvecklande och genomförande av kursen var 375 474 kronor.

	2012	2013	2014	2015
Summa	3 522 000	4 620 707	4 467 450	5 495 440

Goda exempel från rapporteringsperioden 2012-2015

FBA har under lång tid samarbetat med EU:s utrikestjänst (EEAS) för att främja jämställdhetsintegreringen i freds- och säkerhetsinsatserna inom ramen för den gemensamma säkerhets- och försvarspolitik (GSFP). Redan 2009 genomförde FBA, i samverkan med UD och EU, en översikt av hur den insatsförberedande utbildningen i att arbeta med ett genusperspektiv för EU:s insatser såg ut inom ett flertal utsändande länder och inom insatserna själva. Resultatet av översikten presenterades på ett seminarium om genusrelaterad utbildning under det svenska EU ordförandeskapet på plats i Bryssel och visade på ett stort behov av praktisk utbildning i jämställdhetsintegrering innan utsändande. Det identifierade behovet ledde senare fram till beslutet att ta fram en generisk utbildningsmodul i jämställdhetsintegrering för GSFP-insatser. FBA tog på sig uppdraget, vilket har resulterat i utbildningsmanualen *A gender perspective in CSDP*¹⁷ (som slutfördes under rapporteringsperioden). Manualen består av sex olika delar som tillsammans utgör vad som anses vara viktiga komponenter i ett utbildningspass om varför och hur man integrerar ett genusperspektiv i en GSFP-insats. Materialet ger praktisk vägledning för presentationer och övningar, men kan också användas för bakgrundsläsning, inspiration och nya idéer. Den är utformad så att vem som helst som ska genomföra en utbildning om genusintegrering kan använda den. Den innehåller många konkreta exempel från GSFP-insatser och finns nu i både tryckt form och till förfogande på FBA:s hemsida för alla som behöver stöd och material för utbildning på jämställdhetsintegrering i en GSFP-kontext.

2012-2013 uppdrog regeringen åt FBA att utvärdera EU:s implementering av resolution 1325 (och efterföljande resolutioner) inom ramen för GSFP-insatserna. Utvärderingen inleddes med en översyn av existerande EU-policy om genus och FN:s säkerhetsrådsresolutioner om kvinnor, fred och säkerhet (hädanefter kallad EU:s genuspolicy) och följdes av tre fältbesök till EUMM Georgien, EUPOL COPPS Palestinian Territories och EULEX Kosovo. Fokus låg på arbetet med jämställdhetsintegrering (gender mainstreaming), strategiska jämställdhetssatsningar (så kallade gender specific measures) och kvinnors deltagande, tre centrala komponenter av EU:s arbete på 1325-området. Sammanfattningsvis visade studierna att även om det pågick mycket värdefullt och ofta imponerande arbete i insatserna så skedde det antingen i marginalen, eller på en ad-hoc basis. Det var med andra ord inte institutionaliserat och var många gånger helt beroende av genusrådgivaren eller av annan personals individuella ställningstaganden och intresse. Det fanns med andra ord inget uttalat syfte från insatsledningen och mellanchefer att anpassa den huvudsakliga verksamheten efter situationen för både män och kvinnor i insatsområdet. Inte heller tog arbetet hänsyn till den jämställdhetsutveckling som pågick i insatsområdet. Resultaten från utvärderingen belyste även avsaknaden av tydliga, mandatrelevanta mål (och därmed begränsade möjligheter att både förstå vad som förväntas och möjlighet att följa upp genom så kallad benchmarking och systematisk återrapportering), otydlighet avseende ledarskapets ansvar men även genusrådgivarens och de så kallade Gender Focal Points roll och ansvar. Resultaten belyste också bristen på riktlinjer för deltagande av kvinnor från lokala strukturer och organisationer i insatsernas arbete.

¹⁷ CSDP är den engelska översättningen av GSFP och betyder Common Security and Defence Policy

Resultaten av studien har fått stort genomslag. Både UD och FBA har spridit rapporten bland medlemsstaterna och kontinuerligt hänvisat till resultaten för att flytta fram positionerna inom området, bland annat vid förhandlingar om nya operationsplaner. Resultaten har även legat till grund för skapandet av den höga rådgivaren för genus och 1325 inom EEAS, de har presenterats och diskuterats på EEAS årliga sammankomster för genusrådgivare i Bryssel och har lett till ett antal workshops med EEAS insatsplanerare för att diskutera jämställdhetsintegrering i den strategiska insatsplaneringen.

Även på insatsnivå har studien fått stort genomslag, inte minst inom EULEX Kosovo. Som en direkt uppföljning av studien gjorde EULEX Kosovo en intern översyn som bekräftade FBA:s resultat. Detta ledde till ett beslut att stärka jämställdhetsintegreringen genom att etablera en Gender Focal Point (GFP)-struktur, att återinföra den internationella genusrådgivartjänsten samt att be FBA om hjälp med processen. FBA har därför under ett år (februari 2015- februari 2016) arbetat med EULEX Kosovo för att etablera insatsens GFP-struktur. FBA:s stöd har bestått av metodutveckling samt genomförande av stegvisa utbildningsinsatser kombinerat med mindre konkreta jämställdhetsintegreringsprojekt genomförda av utsedda GFP:s. Resultaten är mycket inspirerande. Utöver mer än 20 konkreta jämställdhetsintegreringsprojekt har processen lett till ett ökat intresse för jämställdhetsfrågor inom insatsen (inte minst inom insatsledningen), vilket i sin tur resulterat i ytterligare utbildningsinsatser för nyckelpersoner (så kallade Mission Implementation Plan (MIP)-owners) inom insatsen. Processen har även gett FBA nya värdefulla insikter i jämställdhetsintegreringsarbetet i en insats med fokus på rättsstatsuppbyggande och en del av utbildningsmaterialet har inkorporerats i ovan nämnda utbildningsmanual. Erfarenheterna från processen kommer att dokumenteras för att goda exempel ska kunna delges. Därtill har intresset väckts för liknande stöd till andra insatser och förmodligen kommer FBA att påbörja en liknande process med EUPOL Copps i Palestina.

Anledningen till att FBA väljer att redovisa sitt övergripande CSDP-arbete som ett gott exempel är just dess goda effekt samt fortsatta positiva följdverkningar. Omedelbart i anslutning till FBA:s utvärderingsbesök vittnade insatspersonal om att frågorna fick ökad vikt inom insatserna (vilket förfrågan från EULEX tydligt indikerar), något som upprätthållits i och med kontakt och stöd till de deltagande insatserna (se exempel ovan angående GFP-utbildning för EULEX), likaså fortsätter samarbetet med EEAS också på högkvarternivå i Bryssel.

BASFAKTA

Inrapporterande myndighet:	Försvarmakten
Tidsperiod:	1 januari 2015 - 31 december 2015
Fokus för arbetet under tidsperioden:	Försvarmakten har fortsatt arbetet med att jämställdhetsintegrera styrning och uppföljning. För förband, skolor och centra har detta inneburit tydliga direktiv om att jämställdhetsintegrering och integrering av ett genderperspektiv är ett chefsansvar. Andelen personal i internationell insats har ökat något i och med FN:s insats i Mali där Försvarmakten har ett förbandsbidrag om cirka 250 personer. Försvarmaktens huvudfokus är idag på det nationella försvaret, varför också arbetet med 1325 och genderperspektiv stärkts avseende nationell försvarsplanering.
Avgränsning	Rapporten berör endast Försvarmaktens arbete i enlighet med indikatorer 1.1–1.4. Då Försvarmakten 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 annan specifik genderverksamhet inom Försvarmakten redovisas i avsnittet II. Ytterligare centralt arbete.
Kontaktperson på myndigheten:	Anna Björsson, Genderrådgivare till Chefen Insats (anna.bjorsson@mil.se) Valter Vilkkö, Verksamhetsutvecklare inom Jämställdhetsintegrering vid Personalstaben (valter.vilkkö@mil.se)

I. INDIKATORERNA

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 insatser¹⁸ av myndigheten:¹⁹

	2012	2013	2014	2015
Antal: kvinnor/män	119/1487	119/1163	77/758	110/1126
Procent: kvinnor/män	7,4/92,6	9,3/90,7	9,2/90,8	9,8/90,2

Beskrivning och analys av resultatet

Försvarsmakten har från och med 2014 valt att ändra redovisningsmetod för indikator 1.1. Tidigare har enbart kontinuerligt anställd personal (K-personal) redovisats men från och med 2014 redovisas samtlig personal som är i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser. Det innebär att personal som är tidvis tjänstgörande (T-personal) även räknas in i resultatet för indikator 1.1 från 2014.

Försvarsmakten arbetar aktivt med att öka andelen kvinnor generellt i organisationen och att öka andelen som sänds ut i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser. Andelen kvinnor inom de olika personalkategorierna och personalgrupperna har både ökat och minskat något. De slutsatser som kan dras är att antalet kvinnor som sänds ut till fredsbevarande insatser är fler inom kategorierna gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS/T respektive GSS/K, beroende på anställningsform) och civila arbetstagare i jämförelse med de andra kategorierna. Kategorin yrkesofficerare (YO) totalt är relativt oförändrad.

¹⁸ 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 fredsframtvängande operationer i regi av FN, EU, NATO, AU eller OSSE och relaterad krishantering (så som stöds och/eller bedrivs av MSB i konflikt- och postkonfliktländer) inkl. arbete som sker vid högkvarteren för organisationerna i de fall där arbetet är direkt relaterat till de internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatserna. 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 eller så kallade Short term technical experts.

¹⁹ 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.

Insatser	Personal som rekryterats bland dem som är anställda vid det insatta krigsförbandet															Personal som har direktrekryterats till insatsen		
	Yrkesofficerare			Reservofficerare			GSS/K			GSS/T			Civila arbetstagare					
	Totalt	Varav		Totalt	Varav		Totalt	Varav		Totalt	Varav		Totalt	Varav		Totalt	Varav	
		Kvinnor	Män		Kvinnor	Män		Kvinnor	Män		Kvinnor	Män		Kvinnor	Män			
Insats ISAF	55	1	54	11	0	11	16	5	11	2	0	2	3	3	0	21	6	15
Insats Mali	348	17	331	51	4	47	427	15	412	125	25	100	51	17	34	36	7	29
Insats Somalia	18	0	18	4	0	4	2	0	2	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Insats Atalanta	47	2	45	1	0	1	26	3	23	1		1	2	0	2	1	1	0
Enskild insats	66	1	65	7	0	7	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0
Utbildningsinsats Mali	28	1	27	2	0	2	10	0	10	2	1	1	0	0	0	0	0	0
Summa	562	22	540	76	4	72	481	23	458	131	26	105	57	20	37	60	15	45
Andel		4 %	96 %		5 %	95 %		5 %	95 %		20 %	80 %		65 %	35 %		25 %	75 %

Personalkategori och personalgrupp	2012		2013		2014		2015	
	Totalt	Kvinnor	Totalt	Kvinnor	Totalt	Kvinnor	Totalt	Kvinnor
YO totalt	9 540	5,3 %	9 177	5,7 %	9 151	6,1 %	9 148	6,1 %
– varav OFF/K	8 424	4,9 %	7 837	5,2 %	7 576	5,6 %	7 279	5,7 %
– varav SO/K	1 116	9,1 %	1 340	9,6 %	1 575	8,9 %	1 869	9,3 %
OFF/T & SO/T	6 926	2,3 %	6 561	2,5 %	6 348	2,8 %	6 347	2,8 %
– varav aktiva OFF/T & SO/T	103	0 %	155	5,2 %	167	7,8 %		
Civil arbetstagare	6 567	37,7 %	5 365	40,4 %	5 195	41,1 %	5 137	40,1 %
GSS/K	4 487	10,9 %	5 391	10,6 %	5 570	11,1 %	5 807	10,6 %
GSS/T	n/a	n/a	2 666	7,4 %	3 462	8,1 %	3 769	9,8 %
– varav aktiva GSS/T	n/a	n/a	615	10,9 %	657	9,9 %		

YO – Yrkesofficer (OFF och SO K)

OFF – Officer

SO – Specialistofficer

Aktiva – T som tjänstgör

GSS – Gruppbefäl, soldater och sjömän

K – Kontinuerligt anställda

T – Tidvis tjänstgörande (grundanställning)

Andelen kvinnor som är YO, den gemensamma benämningen för OFF/K och SO/K, har ökat med mindre än en procent från 2012 till 2015.²⁰ Bland kategorin YO är det oförändrat sedan 2014. Antalet kvinnor inom OFF/K har en betydelse för andelen kvinnor som kan sändas ut på högre befattningar (se indikator 1.2). Andelen kvinnor inom kategorin SO/K har under 2015 mätt i absoluta tal ökat. Kategorin reservofficerare (OFF/T och SO/T) har sett en positiv ökning av andelen kvinnor under de senaste åren. I

²⁰ Årsredovisningen för 2015 innehåller ej procentenheter i decimaler varför mer exakta siffror ej är möjliga.

kategorin civila arbetstagare återfinns en nästintill jämn könsfördelning både i organisationen och bland dem som sänts ut till fredsbevarande insatser. Andelen kvinnor inom GSS/K har legat runt 11 procent under de tre senaste åren. De kvinnor som har en grundanställning som GSS/T har ökat från föregående år. Eftersom GSS/T-volymer är under tillväxt under kommande år så finns det förutsättningar för att andelen kvinnor fortsätter att öka. Försvarsmaktens arbete med att bli och upplevas som en jämställd och jämlik organisation för att ses som en attraktiv och ansvarsfull arbetsgivare förväntas också bidra till utvecklingen.

Förbandsbidragen (Mali 02 och Mali 03) till FN:s insats MINUSMA i Mali har utsett en Gender Focal Point (GFP) alternativt en Gender Field Advisor (GFA) för att stödja insatsen i implementeringen av FN:s säkerhetsråds resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet. Detta har bland annat inneburit att särskild vikt har lagts vid att analysera vilken påverkan genomförda operationer har på kvinnor, män, flickor och pojkar samt hur dessa aktörer påverkar insatsen. En konkret erfarenhet av arbetet är att förband med blandad könssammansättning fått bättre kontakt med olika grupper i civilbefolkningen i de olika insatsområdena, vilket bland annat bidragit till en bättre lägesuppfattning. Erfarenheten gör även gällande att våra egna soldater och officerare har fått en ökad förståelse för vikten att särskilt beakta kvinnor som aktörer och deras behov av säkerhet i en konflikt.

Källor och referenser:

Försvarsmaktens årsredovisning för 2015

Ledningsstabens Personalavdelning

Indikator 1.2. Antal kvinnor som rekryterats till högre tjänster i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:²¹

	2012	2013	2014	2015
Antal: kvinnor/män	0/18	0/12	0/10	0/13
Procent: kvinnor/män	0/100	0/100	0/100	0/100

Beskrivning och analys av resultatet

Under 2015 har Försvarsmakten, liksom tidigare år, inte skickat ut någon kvinna till högre tjänst i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser. Högre tjänst motsvarar OF 5/ CF 5 (överste) eller högre. Under året har tretton män tjänstgjort i högre tjänst. Antalet personer som skickats ut till internationella freds- och säkerhetsfrämjande

²¹ Definitionen av freds- och säkerhetsfrämjande insats är densamma som för indikator 1.1.

insatser har ökat 2015 jämfört med 2014 i och med förbandsbidraget till FN:s insats i Mali. Detta har dock inte haft någon påverkan på antalet kvinnor som skickats ut i högre tjänst under 2015.

En förutsättning för att öka antalet kvinnor som sänds ut i fredsbevarande insatser är att öka antalet kvinnor generellt i Försvarsmakten. Det tar lång tid att bedriva värdegrundsbaserade förändringar som både har sin grund i myndigheten och i samhället i övrigt. Som ett led i att skapa en utvecklande och hållbar arbetsmiljö, fri från diskriminering och kränkningar har Försvarsmakten under 2015 fortsatt fokuserat på jämställdhetsintegrering och systematisering av antidiskrimineringsarbetet. Försvarsmakten har identifierat tre perspektiv som grund för att öka andelen kvinnor i myndigheten.

- Rättighetsperspektivet – möjlighet att påverka och delta i samhället, att ha tillgång till makt och inflytande, oavsett kön.
- Personalförsörjningsperspektivet – att vara en attraktiv arbetsgivare som når hela befolkningen för att få bästa möjliga kompetens
- Operativ förmåga – En god grundläggande förmåga och en personalstyrka som känner sig kapabel kan leda till att den operativa effekten av våra operationer ökar. Försvarsmaktens förmåga att möta både män, kvinnor, flickor och pojkar stärker säkerheten för de olika grupperna.

Försvarsmakten verkar för att öka andelen kvinnor på alla nivåer i syfte att åstadkomma en jämnare könsfördelning. Försvarsmakten arbetar med att påverka antalet kvinnor som söker till organisationen men även förmågan att behålla kvinnor som anställda. För att öka antal kvinnor på alla nivåer i exempelvis militära befattningar krävs ett större inflöde av kvinnor från GMU-utbildningen. Under 2015 utgjorde andelen kvinnor som slutfört GMU 13 procent. Detta är en minskning med fyra procentandelar sedan 2014 då 17 procent av dem som slutfört GMU utgjordes av kvinnor. För 2013 var andelen 14 procent.

Mål enligt Försvarsmaktens jämställdhetsplan är att av de som genomför grundläggande militär utbildning ska 20 procent vara kvinnor. Åtgärder i syfte att öka andelen kvinnor sker, dels genom projektet "Metodutveckling för Effektivare Rekrytering av särskilda målgrupper" (MER-projektet) och dels genom det arbete som Försvarsmaktens chefsutvecklingsenhet bedriver för att öka andelen kvinnor som är chefer.

Identifierade utvecklingsbehov avser ökad kunskap inom kvantitativ och kvalitativ jämställdhet. Det innebär:

- att information och kunskap sprids avseende de bästa rekryteringsmetoderna för att nå målgruppen kvinnor
- att värdegrunden behöver genomsyra och efterlevas i myndigheten.

Utan en förståelse för skilda förutsättningar, drivkrafter, strukturer på arbetsplatsen, arbetsmiljö- och utrustningsrelaterade frågeställningar som påverkar kvinnor och män olika, kommer arbetet för att öka andelen kvinnor gå långsamt. En åtgärd är att integrera kvantitativa mål för andelen kvinnor i ordinarie styr- och uppföljningsstrukturer, som planeras för 2016. Ytterligare åtgärder för att lösa uppgiften med att öka andelen kvinnor

är att information om Försvarmakten samt mer specifikt om träningsråd inför fysiska tester inför antagningsprov riktas mot kvinnor. Mentorsprogram för kvinnor för att säkerställa en långsiktig karriärplanering är under införande.

För att Försvarmakten ska kunna ha möjlighet att rekrytera större andel kvinnor till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser samt skicka kvinnor till högre tjänster motsvarande OF 5/CF 5 eller högre måste ett internt arbete fortsättningsvis bedrivas för att andelen kvinnor ska bli fler inom samtliga nivåer.

Källor och referenser:

Försvarmaktens årsredovisning för 2015

Ledningsstaben Högkvartersavdelningen

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:²²

	Mkt lågt						Mkt högt
	0-3	4-6	7-9	10-12	13-15	16-18	19-21
2013				10			
2014				12			
2015				11			

Kriterier	Beskrivning av kriteriet	Skala 0-3 ²³
a) Graden till vilket arbetet med internt styrande dokument på myndigheten inkluderar ett genus-/1325-perspektiv	Gäller styrande dokument såsom policys, strategier, riktlinjer som styr kärnverksamheten relaterat till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser. Dessa dokument kan t.ex. specifikt behandla genus och resolution 1325 eller så ska dessa vara tydligt integrerade i styrande dokument. Båda alternativen ska beaktas i bedömningen. Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten.	2
b) Graden till vilken myndigheten under året har formulerat och följt 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 ska beaktas i bedömningen. Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten.	1
c) Graden till vilket ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna planerings-systemet	Berör den interna planeringskedjan. Dvs. i vilken utsträckning beaktar interna planeringsdokument för insatser (direkt eller indirekt) tydligt ett genus-/1325-perspektiv? Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten.	2

²² 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 fredsframtvigande operationer i regi av FN, EU, NATO, AU eller OSSE och relaterad krishantering (så som stöds och/eller bedrivs av MSB i konflikt- och postkonfliktländer) inkl. arbete som sker vid högkvarteren för organisationerna i de fall där arbetet är direkt relaterat till de internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatserna. 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.

²³ Denna indikator har finjusterats (för att lättare komma åt gradskillnader) vilket gör att diskussionen kring utveckling från 2012 blir mer beskrivande.

d) Graden till vilket ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna rapporterings-systemet	Berör den interna rapporteringskedjan. Dvs. i vilken utsträckning beaktar interna rapporter och information som sprids inom myndigheten ang. insatser genomgående och tydligt ett genus-/1325-perspektiv? Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten, t.ex. används vid erfarenhetshantering.	1
e) Graden till vilken myndigheten använder manualer, checklistor mm för implementering av genus-/1325-perspektiv i insatser	Berör de manualer, checklistor och dylikt som myndigheten använder. Dessa manualer, checklistor mm. kan specifikt behandla genus och resolution 1325 eller så kan dessa vara tydligt integrerade i existerande manualer och checklistor. Båda alternativen ska beaktas i bedömningen. Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten, t.ex. används vid utbildning.	1
f) Graden till vilken aktiv kompetenshöjning ang. genus och resolution 1325 har bedrivits på myndigheten	Ska bedöma på vilket sätt och hur mycket personal under året erhållit internutbildning för höjande av genus-/1325-kompetens gällande myndighetens arbete med insatser så som t.ex. mentorsprogram och kurser.	2
g) Graden till vilken det satsas på att ha och använda specialistkompetens för stärkande av genus-/1325-perspektivet på myndigheten	Med specialistkompetens avses tjänster som i sin arbetsbeskrivning inkluderar specificerade uppgifter kopplade till genus och resolution 1325 i insatser.	2

Beskrivning och analys av resultatet

A) Graden till vilket internt styrande dokument beaktar genus och resolution 1325.

Försvarmaktens arbete med gender och resolution 1325 styrs dels av två tematiskt inriktade dokument och dels av integrerade styrningar i ett antal styrande dokument som styr större delar av verksamheten. Under 2015 arbetade Försvarmakten med det tematiska dokumentet Försvarmaktens styrdokument för jämställdhet och jämlikhet 2012-2014 som förlängts att gälla tills vidare och som från och med februari 2016 utgår och ersätts av Försvarmaktens Jämställdhets- och jämlikhetsplan 2016-2018. Utöver detta styrs gender och resolution 1325 i Försvarmaktens handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2015-2018. Bland de styrande dokument som innehåller integrerad styrning ingår samtliga styrdokument i myndighetens centrala styrningskedja: Försvarmaktens Strategiska Inriktning (FMSI), Försvarmaktens Verksamhetsplan (FM VP) samt Verksamhetsuppdrag (VU).

Under 2014-2015 har ett omfattande arbete gjorts för att stärka integreringen av gender och resolution 1325 och ett bredare jämställdhetsperspektiv i den centrala styrningskedjan. Arbetet har skett inom ramen för regeringssatsningen Jämställdhetsintegrering i Myndigheter (JiM) och har även syftat till att stärka ordinarie linjeaktörers förmåga att arbeta med styrning inom gender och resolution 1325. I den integrerade ansatsen har syftet varit att styrningen som berör gender-/1325- och

jämställdhetsaspekter ligger under respektive verksamhetsområde, istället för att endast ha styrningarna under en egen tematisk rubrik. Övergripande styrning och prioriteringar specificeras även i vissa dokument under en separat tematisk rubrik, beroende på styrdokumentets utformning.

I Försvarmaktens Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2014-2018 framgår att Försvarmakten har jämställdhetsintegrering av kärnverksamheten inarbetats i organisationen genom två spår,

- Gender och resolution 1325²⁴ i ett insatsperspektiv
- Långsiktigt jämställdhetsarbete i ett nationellt personalförsörjnings- och likabehandlingsperspektiv.

Dessa två spår samspelar med varandra eftersom militär kärnverksamhet vid insats är avhängig ett långsiktigt, nationellt personalförsörjnings- och likabehandlingsarbete som tryggar rekryteringsunderlag bestående av kvinnor och män och inriktar sig på att arbetsgivaren skapar goda förutsättningar för kvinnor och män att verka och utvecklas inom myndigheten och ha möjlighet att göra karriär.

Ansvar för att leda och samordna Försvarmaktens arbete med FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 och andra därav följande resolutioner ligger på Chefen för Ledningsstaben och slås fast i Försvarmaktens Arbetsordning (FM ArbO). Försvarmaktens Jämställdhets- och jämlikhetsplan förtydligar ansvarsfördelningen inom implementeringen av 1325.

I verksamhetsuppdrag (VU) för 2015 åläggs också varje organisationsenhet att ha egen grundförmåga att integrera ett genderperspektiv i insatser och ska därmed utse minst en Gender Focal Point som under 2015 ska genomgå utbildning. I VU fastställs också bland annat följande:

- 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 resolution 1325 och 1820 ska implementeras i Försvarmaktens skol- och utbildningssystem.
- Förbandschef ansvarar för att ett likabehandlingsarbete implementeras på respektive förband. Respektive förband formulerar en lokal åtgärdsplan utifrån Försvarmaktens Jämställdhets- och jämlikhetsplan.
- Av åtgärdsplaner ska det framgå hur förbandet organiserar och bedriver likabehandlingsarbetet, vem som är ansvarig samt tidplan utifrån de prioriterade områdena i Försvarmaktens Styrdokumentet jämställdhet- och jämlikhet.

²⁴ FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet antogs år 2000 och är vägledande för försvarsmaktens arbete med att inkludera genusperspektiv vid insats.

- Åtgärdsplanerna skall revideras utifrån Försvarens Jämställdhets- och jämlikhetsplan årligen.

Som ett led i att skapa en utvecklande och hållbar arbetsmiljö, fri från diskriminering och kränkningar, har Försvarens makt under 2015 fortsatt fokuserat på jämställdhetsintegrering och systematisering av antidiskrimineringsarbetet. Försvarens maktens ledningen har identifierat tre perspektiv som grund för att stärka jämställdhetsarbetet i myndigheten:

- Rättighetsperspektiv – möjlighet att påverka och delta i samhället, att ha tillgång till makt och inflytande, oavsett kön.
- Personalförsörjningsperspektiv – att vara en attraktiv arbetsgivare som når hela befolkningen för att få bästa möjliga kompetens.
- Operativ förmåga – en god grundläggande förmåga och en personalstyrka som känner sig kapabel kan leda till att den operativa effekten av våra operationer ökar. Försvarens maktens förmåga att möta både män, kvinnor, flickor och pojkar stärker säkerheten för de olika grupperna.

Försvarens makt har under året arbetat fram Handbok Gender, som kommer att publiceras under början av 2016. Handboken, som stärker implementeringen på främst taktisk nivå, syftar till att förmedla ett förhållningssätt, förklara, vägleda och ge råd vid rekrytering, utbildning, ledning, planering, genomförande och uppföljning.

Försvarens makt kommer under 2016 att ta fram kvantitativa mål för andelen kvinnor i samtliga personalkategorier, vilket även i förlängning stöder ansträngningarna att öka andelen kvinnor i insats. Målen kommer att fastställas i FM VP. Försvarens makt ämnar också stärka eller förtydliga integreringen av gender och resolution 1325 i Operativ Doktrin (OPD) vid nästa revidering av dokumentet.

B) Graden till vilket mätbara målsättningar satts och följts upp avseende genus och resolution 1325.

I verksamhetsuppdraget för 2015 har avsnittet insatser uppdrag för genderverksamhet givits ut omfattande bland annat följande uppdrag:

- Samtliga chefer för organisationsenheter ska genomgå kompetensutveckling genom Gender Coach-programmet, Key Leader Seminar, Commanding Officers' Seminar i syfte att integrera genderperspektiv i sin nationella och internationella verksamhet
- Varje organisationsenhet ska utse minst en Gender Focal Point, enligt existerande kravprofil och dessa ska ha genomgått minst en erbjuden utbildning på Swedint/Nordic Centre for Gender in Military Operations (Swedint/NCGM).
- Nordic Centre for Gender in Military Operations (Swedint/NCGM) verkställer och bedriver kurs och utbildningsverksamhet nationellt och internationellt i enlighet

med relevanta styrdokument, direktiv och anvisningar, i samverkan med andra utbildningsaktörer inom Försvarmakten.

- Swedint/NCGM ansvarar för att utveckla och kvalitetssäkra kurs-, utbildnings- och övningsverksamhet inom gender och resolution 1325.
- Swedint/NCGM stödjer och samverkar med relevanta aktörer och andra nationers försvarsmakter avseende träning, utbildning och utveckling av förmågan att implementera FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 och uppföljnings-resolutioner och integreringen av genderperspektiv i planering, genomförande och utvärdering av operationer.
- Swedint/NCGM stödjer Insatsledningen i etablering av en kompetenspool för Gender Advisor (GA), Gender Field Advisor (GFA), Gender Focal Points (GFP) samt övrig genderexpertis, och denna pool ska fortsatt ingå i verksamheten inom ramen för Swedint/NCGM.
- Swedint/NCGM ska stödja Insatsledningen med etablering av ett systematiskt erfarenhetsåterföringssystem, inklusive aspekter av Mixed Engagement Team (MET)/GFA/GA/GFP.

Uppdragen följs upp kontinuerligt genom dialog mellan Högkvarteret och Swedint/NCGM. Försvarmaktens styrning utgår från uppdrag och uppgifter. För att uppnå en mätbarhet krävs tydligare mål och målsättningar och en uppföljning på dessa.

C) Graden till vilket genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna planeringssystemet.

En av Försvarmaktens målsättningar är att ett gender och resolution 1325-perspektiv ska finnas integrerat i all planering inför insatser. Detta innebär att ett genderperspektiv ska integreras redan i analysfasen inför planeringen. Majoriteten av operationsplanerna (planering på operativ nivå) för Försvarmaktens insatser formulerar i huvuddokumentet hur insatsen skall arbeta med gender och resolution 1325. I genderbilagan specificeras det hur sakkunniga och befattningshavare med särskilda uppgifter avseende gender (till exempel Gender Field Advisors eller Gender Focal Points) ska arbeta med genderperspektiv. Svensk planerings- och ledningsmetod (SPL) utgör det dokument som insatsledningen använder som metodstöd för sin operationsplanering. SPL har ett genderperspektiv integrerat och beaktar resolution 1325 i sin metod på militärstrategisk och operativ nivå. Detta innebär att om planeringen för en insats följer anvisningarna enligt SPL så beaktas resolution 1325 och genderperspektiv i operationsorder och stödplaner.

Integreringen av ett genderperspektiv i planeringen sker med stöd av Genderrådgivaren på Insatsledningen i Högkvarteret. Avdelningar och staber har i stor utsträckning även genderkompetens i form av Gender Focal Points till stöd för sin planering, ledning och uppföljning av insatser.

D) Graden till vilket ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna rapporteringssystemet.

Ett gender och resolution 1325-perspektiv finns inte fullt integrerat i det interna rapporteringssystemet i Försvarmakten.

Återrapporering på koncernnivå sker i Försvarmakten på årsbasis i huvudsak genom myndighetens Årsredovisning, som har både en intern och extern funktion och som utgår från de krav som ställs i Regleringsbrevet från regeringen. I Regleringsbrevet för budgetåret 2015 avseende Försvarmakten (Försvarsdepartementet) uppdrogs myndigheten att implementera de för myndigheten relevanta rekommendationerna med vägledning av de skrivningar som framgår av den nationella handlingsplanen för resolution 1325. Redovisning av åtgärder och resultat skedde i myndighetens årsredovisning.

Återrapporeringen av implementeringen av resolution 1325 i Årsredovisningen är i dagsläget avhängig av de återrapporeringskrav som regeringen ställer och har därför skiftat från år till år. Gällande övriga genderperspektiv så presenterar Årsredovisningen personalstatistiken i personalbilagan som könsuppdelad, antingen i procentsatser eller i absoluta tal. Även textavsnitten gör i löptexten några kortare nedslag i de data som framkommit ur ett genderperspektiv. Ett särskilt avsnitt behandlar arbetet för att öka andelen kvinnor i myndigheten. Ett arbete med att kvalitetssäkra Årsredovisningen från ett gender-/jämställdhetsperspektiv och att stärka de linjeaktörer som arbetar med återrapporering har inleddes under 2014 inom ramen för Jämställdhetsintegrering i Myndigheter (JiM).

Varje organisationsenhet återrapporerade vid ett tillfälle 2015 särskilda frågeställningar inom området jämställdhet och jämlikhet.

E) Graden till vilket myndigheten har och använder manualer, checklistor mm för implementering av genus-/ 1325-perspektiv

Under 2014 inledde Försvarmakten ett arbete med att revidera Checklista GENUS SMART, en checklista för tillämpande av ett genderperspektiv i övning och insats som tagits fram 2009 i samarbete med Försvarshögskolan och dåvarande Pliktverket. Revideringen har visat på behovet av ett stöd för implementering som riktar sig till taktisk nivå. Handbok Gender som fastställs 2016 förväntas stödja denna implementering.

För beslutsprocesser i allmänhet använder Försvarmakten Checklista inför beredning och beslut, även den framtagna i samarbete med Försvarshögskolan och dåvarande Pliktverket. Checklistan ska säkra att ett jämställdhets-/genderperspektiv beaktas i beslutsprocesser. Checklistan används regelbundet i delar av organisationen, medan användningen är begränsad i andra delar.

F) Graden till vilket aktiv kompetenshöjning ang. genus och resolution 1325 bedrivs för myndighetens personal.

Inom ramen för Jämställdhetsintegrering i Myndigheter (JiM) har ett kompetenshöjningsarbete pågått för att stärka de linjeaktörer vars arbetsområden JiM-satsningen berört. Det har bland annat inneburit ett stärkande av kunskapen kring jämställdhetsintegrerad styrning och uppföljning och kunskapen kring vilka krav som

ålagts Försvarsmakten beträffande implementeringen av resolution 1325. Kompetenshöjningsarbetet har under 2014-2015 främst omfattat aktörer inom Högkvarteret. Försvarsmakten har i flera år erbjudit utbildningar i likabehandling och jämställdhet som ges av Militärhögskolan Karlberg (Likabehandlingsutbildning, Kontaktpersonsutbildning, samt Jämställdhetsintegrering för chefer).

Nordic Centre for Gender in Military Operations (Swedint/NCGM) ger stöd till Försvarsmakten i implementeringen av ett genderperspektiv i planering, genomförande och utvärdering av insatser. Dels genom internationella utbildningar med öronmärkta platser för nordiska elever dels genom riktade utbildningsinsatser och annan stödjande verksamhet till Försvarsmakten. Centret genomför dessutom internationella seminarier och konferenser på operativ och taktisk nivå.

Gender Advisor Course är en utbildning med fokus på de som ska tjänstgöra i befattning på strategisk och operativ nivå, både i fredstid och krishantering. Den ger deltagarna 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 genderperspektiv i den operativa verksamheten.

Gender Training of Trainers (GTOT), 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 genderperspektiv i den operativa verksamheten. Kursen ger fördjupad kunskap om de lagliga grunder, inklusive FN:s säkerhetsrådsresolutioner, som styr integreringen av ett genderperspektiv i en militär fredsoperation och hur man utbildar inom detta område.

Utöver dessa kurser erbjuder Swedint/NCGM varje år ett Key Leader 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.

Commanding Officers Seminar on Gender seminariet är öppet för militära deltagare OF4-OF6 som arbetar som avdelnings- eller enhetschefer eller civil motsvarighet. Syftet är att ge deltagarna kunskap och förmåga att kunna integrera genderperspektiv i militära operationer på operativ eller taktisk nivå. Seminariet ska även ge deltagarna möjlighet att förstå bakgrunden till de resolutioner, direktiv och riktlinjer som reglerar gender i militära operationer samt ge deltagarna verktyg att kunna stödja underställd personal i hur de ska kunna integrera genderperspektiv i deras dagliga arbetsuppgifter. Seminariet pågår under tre dagar och är öppet för maximalt 20 stycken deltagare per gång.

Key Leader Seminar on Gender seminariet är öppet för militära deltagare OF6-OF9, ambassadörer eller civil motsvarighet. Syftet är att ge deltagarna kunskap om hur genderperspektiv kan integreras i befintliga arbetsuppgifter på strategisk eller operativ nivå. Seminariet ska bidra till deltagarnas förmåga att med hjälp av integrerat genderperspektiv framgångsrikt bidra till genomförandet av politisk-militära, strategiska och operativa målsättningar. Seminariet ska även ge deltagarna möjlighet att förstå bakgrunden till de resolutioner, direktiv och riktlinjer som reglerar gender i militära operationer. Seminariet pågår under 2 dagar och är öppet för maximalt 15 deltagare per gång.

Under slutet av 2015 inleddes den tredje omgången av Gender Coach-programmet för högre chefer (anordnat av Försvarmakten i samarbete med Polisen och Försvvarshögskolan). Nio av Försvvarsmaktens högsta chefer ingår i programmet och har tilldelats en coach. Programmets andra omgång som avslutades 2014 har i sin tur fått stort genomslag på flera områden i Försvvarsmakten avseende både policydokument som konkreta åtgärder för att främja arbetsmiljön för kvinnor i Försvvarsmakten. Som exempel planeras ett mentorprogram erbjudas för blivande kvinnliga chefer. I Verksamhetsuppdraget (se ovan) finns numer ett helt område som rör jämställdhetsintegrering med åiterrapporteringskyldighet.

G) Graden till vilket specialistkompetens för stärkande av genus-/1325-perspektiv finns och används på myndigheten.

På Högkvarterets Personalstab finns en jämställdhetsstrateg. Under 2014 fattade Försvvarsmakten beslut om att säkra fortsatt specialistkompetens inom området jämställdhetsintegrering genom att skapa två nya verksamhetsutvecklingstjänster, med start 1 januari 2015 då de äskade medel som finansierat tjänsterna inom JiM utgick. De två verksamhetsutvecklarna har i första hand arbetat med jämställdhetsintegreringen av arbetsområdena styrdokument/uppföljning samt fysisk arbetsmiljö och användbarhet (materiel och personlig utrustning), den ena med placering på Produktionsledningen och den andra med fortsatt placering på Personalstaben. En stor del av verksamhetsutvecklarnas arbete är kopplat till tillämpandet av ett genderperspektiv och genomförandet av resolution 1325, då detta är en del av Försvvarsmaktens arbete med jämställdhetsintegrering.

Sedan 2007 finns en Genderrådgivare på heltid på insatsledningen som rådgivare till Chefen Insats. Det finns också Gender Focal Points på de taktiska staberna (armétaktisk, -flygtaktisk, -marintaktisk, samt specialförbandsledningen) samt de olika avdelningarna på operativ nivå som har 10-20 procent av sin arbetstid för att arbeta med att stödja integreringen av ett genderperspektiv i verksamheten. Även produktionsledningen har utsett och utbildat Gender Focal Points under 2014 och 2015.

Försvvarsmakten har i dagsläget ingen befattning inom genderområdet på militärstrategisk nivå. Arbeten som faller inom detta område är bland annat försvarsplanering på militärstrategisk nivå och koordinering gentemot politiska, nationella och internationella aktörer inom arbetsområdet.

Sedan 1 januari 2012 finns Swedint/Nordic Centre for Gender in Military Operations (Swedint/NCGM), på Livgardet inom ramen för Swedint. Det är ett center för kapacitetsuppbyggnad och metodutveckling av gender och implementering av resolution 1325 i insatser. Syftet med Swedint/NCGM är att utgöra ett stöd för militära organisationer (nationella och internationella) att integrera ett genderperspektiv och resolution 1325 i insatser, genom utbildningar, seminarier, stöd till erfarenhetsinsamling och konceptutveckling. Swedint/NCGM etablerades som ett nordiskt samarbete inom ramen för Nordic Defence Cooperation (Nordefco), och har fjorton heltidstjänster, varav 9 var fyllda i december 2015 (7 svenskar, 1 finländare och 1 norska).

På Försvvarsmaktens HR-Centrum finns sedan 2015 två heltidsbefattningar som HR-Specialist Jämställdhet/Jämlikhet med uppgift att stödja chefer på alla nivåer inom

organisationen med det preventiva och praktiska arbetet kring jämställdhetsintegrering och likabehandling. HR Specialisterna har också inom sitt ansvarsområde att arrangera centrala nätverkskonferenser (NOAK), seminarier för Kontaktpersoner Likabehandling samt planera Försvarmaktens deltagande i Stockholm Pride.

Källor och referenser:

Årsredovisning 2015

Försvarmaktens Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2014-2018

Försvarmaktens styrdokument för jämställdhet och jämlikhet

Försvarmaktens Jämställdhets- och jämlikhetsplan 2016-2018

Verksamhetsuppdraget (2015)

Swedint/Nordic Centre for Gender in Military Operations

Indikator 1.4. Andel svensk utsänd personal som i sin insatsförberedande utbildning har erhållit 1325-relaterad utbildning:²⁵

	2012	2013	2014	2015
Antal	999	560	912	1126
Procent	94	100	86	100

Timmar	>1	1-	2-	3-	4-	5-	6-	7-	8-	9-	10<
2012				X							
2013					X						
2014				X							
2015				X							

Beskrivning och analys av resultatet

²⁵ 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.

Samtlig personal som passerat Internationella Utbildningsenheten (IntUtbe) vid Livgardet i Kungsängen under sina insatsförberedelser har erhållit minst 3 timmar 1325-relaterad utbildning med undantag för ett mycket litet antal (VAB, sjukdom, ledighet osv vid aktuellt utbildningstillfälle). Stabspersonal ur förbandsinsatsen Mali 02 och Mali 03 har dessutom erhållit ytterligare 2 timmar 1325-relaterad utbildning som en del i deras stabstjänstutbildning. Utbildningen sker främst i föreläsningsform med diskussionsfrågor och kortare grupparbeten.

Den insatsförberedande utbildningen består huvudsakligen av tre delar; teoretisk bakgrund, analysverktyg och specifik information om genderförhållanden i insatsområdet blandat med praktiska militära exempel. Den teoretiska bakgrunden omfattar FN-resolutionerna och kvinnor- fred- och säkerhetsagendan, samt Försvarmaktens egna policys inom området resolution 1325 och gender. Analysverktygen syftar till att ge soldaterna och officerarna i insatsen grundläggande praktiska verktyg för att förstå konsekvenserna av sina handlingar och en civillägesbild med genderperspektiv som inkluderar både män och kvinnors förhållanden. Den insatsspecifika delen ämnar ge en introduktion till hur gender fungerar på olika håll samhället och vilka förhållanden soldaterna kan komma att möta i fält.

Förbandschefen MALI 04 har genomfört "*Commanding Officer Seminar on Gender*" under 3 dagar vid Nordic Centre for Gender in Military Operations (Swedint/NCGM). Utbildningen sker i seminarieform med multinationella deltagare som har eller ska ta chefsroller. Utbildningen varvar föreläsningar, gruppövningar och erfarenhetsutbyte mellan eleverna. Förutom grundläggande resolution 1325 och genderutbildning fokuserar kursen på hur olika funktioner kan använda ett genderperspektiv, hur chefen kan dra nytta av en genderrådgivare samt övningar att ta beslut och diskutera olika vägar vid komplicerade gender-situationer baserat på verkliga situationer. Kursen avslutas med att eleverna får ge en kort presentation i vilka åtgärder de kan ta för att integrera ett genderperspektiv i sin enhet. Gender Focal Point för Mali 02 genomförde ungefär 65 timmar Gender Training of Trainers- kurs i Swedint/NCGM:s regi. Utbildningen varvar föreläsningar och övningar med ett fokus på hur man utbildar med ett genderperspektiv. Kursen inkluderar också generell kunskap om genderperspektiv i militära operationer.

Vad avser bedömning av konkreta exempel på effekter i fält av den 1325-relaterade utbildningen saknar Försvarmakten underlag för att kunna bedöma eventuella effekter i operationsområdet. Däremot anses utbildningen stärka den utsända personalens förståelse för lokalbefolkningens olika säkerhetsperspektiv i genomförandet av insatser. Gender Focal Point från Mali 02 rapporterar om ett stöd och en förståelse i resten av staben som underlättade dennes arbete, sannolikt delvis som en följd av stabens utbildning. Samma person nämner också ett ökat fokus på bred samverkan med kvinnor och inhämtning av information i förbandet.

Källor och referenser:

Swedint/Nordic Centre for Gender in Military Operations
Armétaktisk Stab

II. YTTERLIGARE CENTRALT ARBETE PÅ MYNDIGHETEN

Myndighetens arbete avseende kvinnors deltagande

Försvarmakten har internt arbetat vidare med Nätverket Anställd/Officer Kvinna (NOAK). Detta arbete syftar till att stödja kvinnor anställda i Försvarmakten. Årets nationella nätverksträff för NOAK slog med 317 deltagare rekord i deltagarantal och flera av de lokala nätverken har på förbanden fortsatt att utveckla sin verksamhet. De nationella nätverksträffarna är ett forum för utbyta erfarenheter anställda kvinnor emellan och fungerar som ett språkrör gentemot chefer i Försvarmakten.

Myndighetens arbete avseende kvinnor och flickors säkerhet

En viktig del av arbetet med resolution 1325 i Försvarmakten är inom ramen för planering, genomförande och uppföljning av insatser. Integrering av ett genderperspektiv i insatsplaneringen syftar till att inom ramen för insatsens mandat implementera 1325, dvs. försöka analysera hur insatsen kan stärka implementeringen av resolution 1325 samt säkerställa kvinnors och flickors skyddsbehov. Vid genomförande av en insats åligger det förbandet att rapportera avseende sexuellt våld i konflikter.

Internt i Försvarmakten arbetas det över tiden aktivt med värdegrund och uppförandekod. Denna syftar till att vara öppen för och respektera andra människor, samt att ta ansvar.

Myndighetens arbete med genusintegrering

Försvarmakten genomför inom ramen för JiM jämställdhetsintegrering av fysisk arbetsmiljö/användbarhet som inriktas på att implementera Human Factors Integration (HFI). HFI påverkar hur användaren och design samverkar och att frågor rörande materiel måste ha ett helhetsperspektiv redan från utvecklingsskedet. Arbetet syftar till att olika brukare, så som män och kvinnor, ska kunna verka på likvärdiga villkor i verksamheten. Samverkan har genomförts mellan Försvarmakten och Försvarets materielverk avseende området. Fortsatt arbete syftar till att öka kunskapen i Försvarmakten om HFI. Ett antal lokala goda initiativ har tagits. I arbetet med lokala initiativ har Nätverket officer/anställd kvinna, (NOAK) fått en central roll vid flera organisationsenheter, genom att bidra med analys av personlig utrustning, materiel och beklädnad.

Jämställdhetsintegrering av utbildning är ett annat prioriterat område i Handlingsplan för jämställdhetsintegrering. Dels har steg tagits för att formulera beställningar gentemot Förvarshögskolan där 1325-perspektivet ska integreras på utbildningar och dels har Handbok Gender framtagits internt för Försvarmakten. Ytterligare utbildning som genomförs är Gender Coach Programmet 2015-2017 i vilket överbefälhavaren och representanter ur Försvarmaktsledningen deltar.

Försvarmakten hade under 2015 i uppdrag i sitt regleringsbrev att implementera de relevanta delar som utarbetats av Natos översyn av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 och att vidta ett antal åtgärder. Chefsansvaret för implementeringen har stärkts genom att Försvarmakten med start i november 2015 påbörjade genomförandet av den tredje

omgången av det myndighetsgemensamma Gender Coach-programmet. Här ingår bland annat de ledamöter i Försvarsmaktens ledningen som ännu inte genomgått programmet. Inom utbildningsområdet har Försvarsmaktens förband, skolor och centra uppdragits att utbilda genderrådgivare och utbildare inom gender och resolution 1325, i syfte att stödja insatser och stödja krigsförbandschefer i implementeringen. Målbild och genomförandeidé i linje med Försvarsmaktens nationella utbildningsbehov presenterades under hösten 2015 och kommer fastställas under 2016.

Under 2015 har Försvarsmakten lämnat stöd till Georgiens försvarsdepartement och försvarsmakt avseende utbildning i resolution 1325.

Försvarsmakten deltog med fyra genderrådgivare vid stabsövningen Combined Joint Staff Exercise 2015 (CJSE 2015) i april 2015. Dessa befattningar är viktiga för att synliggöra genderperspektivets betydelse i scenariot för övningen. Vid utvärderingen av de militära komponenterna i CJSE 15 så framkommer det att genderperspektivet har betydelse både för deltagarnas förståelse för skyddsaspekter inom ramen för resolution 1325 men också för att den operativa effekten ökar om genderperspektivet inkluderas i planering, genomförande och utvärdering av operationen inom ramen för övningsscenariot.

Samverkan och samordning

Försvarsmakten är en av myndigheterna som deltar i Genderforce-samarbetet. Under 2015 framarbetades ett syfte och en inriktning för Genderforce. Genderforce, med dess ingående myndigheter och organisationer, har varit och är fortsatt ett viktigt forum för Försvarsmakten att samarbeta inom och utbyta information med.

Under 2015 har Försvarsmakten också deltagit aktivt i de UD-ledda konsultationerna för framtagandet av Sveriges nya handlingsplan för genomförandet av kvinnor, fred och säkerhetsagendan. Tre av myndighetens sakkunniga har deltagit på konsultationsmötena, medan ett större antal involverats i myndighetens beredning av underlaget.

I juni-juli 2015 medverkade Försvarsmakten med såväl chefs- som sakkunnigrepresentation på två seminarier med genderfokus på Almedalsveckan i Visby. Myndigheten deltog också i ett flertal seminarier relaterade till området och samverkade med en bredd av aktörer.

Försvarsmakten deltog i oktober 2015 med två delegationer, en från Högkvarteret och en från SWEDINT/NCGM, i 15-årsfirandet av resolution 1325 i New York och Washington DC. Samverkan bestod bland annat av möten med den svenska FN-representationen, möten med FN:s Department of Peacekeeping Operations (DPKO), deltagande i seminarier i FN-högkvarteret och deltagande vid ett seminarium anordnat av United States Institutet for Peace (USIP) i Washington DC.

Uppskattad total kostnad

	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	2015
Summa	<i>10 375 000</i>	<i>8 068 000</i>	<i>4 700 000</i>	3 116 000

Summan inkluderar ej lönekostnader för de som arbetar med resolution 1325 och/eller jämställdhetsintegrering i grundorganisationen, ej heller de Gender Focal Points som ingått i FN-insatsen i Mali, eftersom dessa varit dubbelhattade. Vad avser kostnader för Swedint/Nordic Centre for Gender in Military Operations så redovisas endast kostnader för kurser, konferenser och dylik utåtriktad verksamhet.

Källor och referenser:

Årsredovisning 2015

Swedint/Nordic Centre for Gender in Military Operations

BASFAKTA

Inrapporterande myndighet:	Kriminalvården, Internationella Enheten.
Tidsperiod:	1 januari 2015 – 31 december 2015
Fokus för arbetet under tidsperioden:	<p>Att i enlighet med regleringsbrev UF2015/28040/UD/SP</p> <p>Använda 16,1 miljoner kronor för att ställa svensk personal till förfogande för fredsfrämjande, säkerhetsfrämjande och konfliktförebyggande verksamhet i:</p> <p>Ukraina, Mali, Demokratiska Republiken Kongo, Liberia, Somalia och Centralafrikanska Republiken.</p> <p>Myndigheten ska bidra med personal till insatserna i enlighet med strategin för internationell civil krishantering som regeringen beslutade den 11 september 2014 (UF2014/56358/UD/SP) och i enlighet med regeringens beslut den 12 september 2013 (UF 2013/52812/UD/SP) om samverkan mellan myndigheter som deltar i fredsfrämjande verksamhet.</p> <p>7,7 miljoner kronor av de anslagna medlen kan användas till insatsnära verksamhet, exempelvis insatsförberedande utbildning(-ar), policy- och metodutveckling, annan internationell samverkan på insatsområdet samt för kortare insatser under budgetåret.</p> <p>Kriminalvården ska redovisa vidtagna åtgärder för att efterleva FN:s säkerhetsrådsresolutioner 1325 och 1820 i enlighet med regeringsbeslut UF2012/56146/UD/SP.</p>
Avgränsning	Inga avgränsningar.
Kontaktperson på myndigheten:	Kristian Edqvist, handläggare. kristian.edqvist@kriminalvarden.se

I. INDIKATORERNA

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 insatser²⁶ av myndigheten:²⁷

	2012	2013	2014	2015
Antal: kvinnor/män	4/2	6/8	5/8	6/6
Procent: kvinnor/män	67/33	43/57	38/62	50/50

Beskrivning och analys av resultatet

Under 2015 ingick 143 anställda i Kriminalvårdens Utlandsstyrka. Av dessa var 47 kvinnor (33 procent). Förutsättningen för att ingå i Kriminalvårdens Utlandsstyrka är att en anställd genomgått den två veckor långa insatsförberedande utbildningen, United Nations Prison and Probation Officers Course (UNPriPOC), med godkänt resultat, alternativt att en anställd är eller tidigare har varit utlandsstationerad för myndigheten i en FN- eller EU-insats.

Av de sammanlagt 143 anställda som under 2015 ingick i Kriminalvårdens Utlandsstyrka, genomgick 10 den insatsförberedande utbildningen under 2015. Av dessa var fyra (4) kvinnor (40 procent).

Under 2015 nominerade Kriminalvården sammanlagt 18 tjänstemän till internationell tjänstgöring vid FN-insatser. Av dessa var 8 kvinnor, motsvarande 44 procent.

Då såväl handläggnings- som selektionsprocessen ofta är lång, är det inte möjligt att dra några generella paralleller mellan antalet nominerade och det slutgiltiga antalet rekryterade under ett givet år. Vad som emellertid kan konstateras är att ingen snedrekrytering avseende kön förefaller ha skett, detta då 44 procent av det totala antalet

²⁶ 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 fredsframtvängande operationer i regi av FN, EU, NATO, AU eller OSSE och relaterad krishantering (så som stöds och/eller bedrivs av MSB i konflikt- och post-konfliktländer) inkl. arbete som sker vid högkvarteren för organisationerna i de fall där arbetet är direkt relaterat till de internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatserna. 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 eller så kallade Short term technical experts.

²⁷ 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.

nominerade var kvinnor och 50 procent av dem vilka slutligen kom att rekryteras under 2015 var kvinnor.

Kriminalvården arbetar aktivt för att tillvarata kvinnors erfarenheter såväl under som efter internationella insatser. Erfarenheterna från fältet antyder att delar av utmaningen avseende stödandet och prioriterandet av genusfrågor i internationella insatser utgörs av formandet av en samsyn mellan de internationella samarbetspartnerna i insatsen, snarare än lokalt motstånd hos de nationella samarbetspartnerna.

Under 2015 utbildade Kriminalvården i samarbete med Penal Reform International (PRI) sammanlagt 12 specialister, varav 10 svenska kriminalvårdare, i rådgivning och stöd kring UN Rules for the Treatment of Women Prisoners, de så kallade Bangkok Rules.

Under 2015 planerade och genomförde två av Kriminalvårdens sekunderade till FN-insatsen i Somalia (UNSOM) en utbildning rörande resolution 1325 i Somalia. 30 lokala kvinnliga kriminalvårdare från sex olika regioner deltog och utbildningen resulterade bland annat i skapandet av det första somaliska nätverket för kvinnor anställda inom uniformerade yrken. Utbildningen kommer under 2016 att följas upp med en utbildning rörande Bangkok Rules.

Källor och referenser:

MINUSCA, ärendenummer: 2015-2978

MINUSMA, ärendenummer: 2015-2981

MONUSCO, ärendenummer: 2011-005088

UN SCR/A/RES/65/229, United Nations Rules for The Treatment of Women Prisoners and Non-custodial Measures for Women Offenders (the Bangkok Rules)

UN Roster, ärendenummer: 2012-019712

UNMIL, ärendenummer: 2011-5086

UNMISS, ärendenummer: 2011-5090

UNSOM, ärendenummer: 2015-2979

Indikator 1.2. Antal kvinnor som rekryterats till högre tjänster i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:²⁸

	2012	2013	2014	2015
Antal: kvinnor/män	0/0	0/0	0/0	0/0
Procent: kvinnor/män	0/0	0/0	0/0	0/0

Beskrivning och analys av resultatet

Kriminalvården har under 2015 inte nominerat några tjänstemän för tjänster motsvarande positionen P5. Då tjänster på eller motsvarande P5-nivå tillsätts genom direktkontraktering av huvudman snarare än genom sekunderingsprocess, nominerar Kriminalvården generellt inte till dessa tjänster och/eller positioner.

²⁸ Definitionen av freds- och säkerhetsfrämjande insats är densamma som för indikator 1.1.

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:²⁹

	Mkt lågt						Mkt högt
	0-3	4-6	7-9	10-12	13-15	16-18	19-21
2013		X					
2014		X					
2015			X				

Kriterier	Beskrivning av kriteriet	Skala 0-3 ³⁰
a) Graden till vilket arbetet med internt styrande dokument på myndigheten inkluderar ett genus-/1325-perspektiv	Gäller styrande dokument såsom policys, strategier, riktlinjer som styr kärnverksamheten relaterat till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser. Dessa dokument kan t.ex. specifikt behandla genus och resolution 1325 eller så ska dessa vara tydligt integrerade i styrande dokument. Båda alternativen ska beaktas i bedömningen. Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten.	0
b) Graden till vilken myndigheten under året har formulerat och följt 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 ska beaktas i bedömningen. Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten.	2
c) Graden till vilket ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna planeringssystemet	Berör den interna planeringskedjan. Dvs. i vilken utsträckning beaktar interna planeringsdokument för insatser (direkt eller indirekt) tydligt ett genus-/1325-perspektiv? Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten.	1

²⁹ 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 fredsframtvigande operationer i regi av FN, EU, NATO, AU eller OSSE och relaterad krishantering (så som stöds och/eller bedrivs av MSB i konflikt- och postkonfliktländer), inkl. arbete som sker vid högkvarteren för organisationerna i de fall där arbetet är direkt relaterat till de internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatserna. 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.

³⁰ Denna indikator har finjusterats (för att lättare komma åt gradskillnader) vilket gör att diskussionen kring utveckling från 2012 blir mer beskrivande.

d) Graden till vilket ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna rapporterings-systemet	Berör den interna rapporteringskedjan. Dvs. i vilken utsträckning beaktar interna rapporter och information som sprids inom myndigheten ang. insatser genomgående och tydligt ett genus-/1325-perspektiv? Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten, t.ex. används vid erfarenhetshantering.	1
e) Graden till vilken myndigheten använder manualer, checklistor mm för implementering av genus-/1325-perspektiv i insatser	Berör de manualer, checklistor och dylikt som myndigheten använder. Dessa manualer, checklistor mm. kan specifikt behandla genus och resolution 1325 eller så kan dessa vara tydligt integrerade i existerande manualer och checklistor. Båda alternativen ska beaktas i bedömningen. Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten, t.ex. används vid utbildning.	0
f) Graden till vilken aktiv kompetenshöjning ang. genus och resolution 1325 har bedrivits på myndigheten	Ska bedöma på vilket sätt och hur mycket personal under året erhållit internutbildning för höjande av genus-/1325-kompetens gällande myndighetens arbete med insatser så som t.ex. mentorsprogram och kurser.	2
g) Graden till vilken det satsas på att ha och använda specialistkompetens för stärkande av genus-/1325-perspektivet på myndigheten	Med specialistkompetens avses tjänster som i sin arbetsbeskrivning inkluderar specificerade uppgifter kopplade till genus och resolution 1325 i insatser.	1

Beskrivning och analys av resultatet

Den situation som redogjordes för i föregående rapport (2014) är sig alltjämt lik, även om marginella förbättringar är skönjbara. Myndigheten uppvisar fortfarande en påtaglig utvecklingspotential och den internationella verksamheten kännetecknas nu som då av en kändbar avsaknad av styrande dokument, i synnerhet avseende resolution 1325.

Indikator 1.4. Andel svensk utsänd personal som i sin insatsförberedande utbildning har erhållit 1325-relaterad utbildning:³¹

	2012	2013	2014	2015
Antal	4	14	12	10
Procent	100	100	100	100

Timmar	>1	1-	2-	3-	4-	5-	6-	7-	8-	9-	10<
2012		X									
2013		X									
2014		X									
2015		X									

Beskrivning och analys av resultatet

Samtliga anställda som genomgår Kriminalvårdens insatsförberedande utbildning, UNPriPOC, oavsett personalgrupp, utbildas i resolution 1325 och i genusfrågor.

Källor och referenser:

UNPriPOC Sverige september 2015

UNPriPOC Rwanda, ärendenummer: 2014-010574

³¹ 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.

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):³²

	2012	2013	2014	2015
Summa	445 000	100 000	100 000	250 000

Indikator 2.2. Total summa utbetalda medel till program/projekt där kvinnor deltagit i arbetet med att stärka kvinnors och flickors säkerhet (skydd):³³

	2012	2013	2014	2015
Summa	445 000	100 000	100 000	100 000

Beskrivning och analys av resultaten

Under 2015 utbildade Kriminalvården, i samarbete med Penal Reform International (PRI), sammanlagt 12 specialister, varav 10 svenska kriminalvårdare, i rådgivning och stöd kring the Bangkok Rules.

Sedan 2012 har Kriminalvården bistått och förstärkt en grundläggande säkerhetsutbildning kring användandet av icke-dödligt våld och gripandetekniker för liberianska kriminalvårdare. Syftet är att skapa en nationell instruktörspool samt att säkerställa grundläggande kompetens bland de nationella kriminalvårdarna. Cirka en fjärdedel av de utvalda nationella instruktörerna har varit kvinnor. Kvinnliga kriminalvårdstjänstemän har, alltsedan projektet initierades, varit sekunderade till FN-insatsen i Liberia (UNMIL) och varit direkt knutna till projektet i egenskap av organisatörer och utbildare. Utfallet har varit mycket gott och projektet har även centralt inom FN kommit att väcka positivt gensvar. Eventuellt kan projektet komma att användas som embryo till ett generellt utbildningskoncept för nationella kriminalvårdare i post-konfliktområden. Kriminalvården har under 2015 även finansierat och organiserat en ledarskapsutbildning i Liberia. Fem (5) av 25 deltagare var kvinnor i mellan- och högre chefspositioner inom den liberianska kriminalvården.

Källor och referenser:

Säkerhetsprojektet Liberia, SMART Security, ärendenummer 2012-002709

Penal Reform International Training of Trainers for Corrections on the Bangkok Rules for pre-deployment to Peace Keeping Missions, Stockholm April 28-30, 2015.

³² 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.

³³ Se föregående fotnot.

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:³⁴

	2012	2013	2014	2015
Summa	445 000	100 000	100 000	100 000

Beskrivning och analys av resultaten

Kriminalvården har under 2015 finansierat och organiserat en ledarskapsutbildning i Liberia. Fem (5) av 25 deltagare var kvinnor i mellan- och högre chefspositioner inom den liberianska kriminalvården.

Källor och referenser:

The Bureau of Correction and Rehabilitation Management Training, Monrovia, August 30 to September 9, 2015.

³⁴ Se föregående fotnot.

II. YTTERLIGARE CENTRALT ARBETE PÅ MYNDIGHETEN

Myndighetens arbete avseende kvinnors deltagande

Kriminalvården har haft som uttalat krav gentemot de internationella kriminalvårdsorganisationer vilka skickat deltagare till den insatsförberedande utbildningen, UNPriPOC, vilken hålls i Kriminalvårdens regi, att den kvinnliga representationen ska vara substantiell. Under 2015 genomfördes två av dessa utbildningar, en i Sverige och en i Uganda, med ett sammanlagt internationellt deltagarantal på 23, varav åtta (8) var kvinnor. Kriminalvården har noterat att detta varit ett effektivt sätt att höja andelen kvinnliga kriminalvårdstjänstemän sekunderade till freds- och säkerhetsfrämjande missioner.

Kriminalvården strävar efter att ha en jämn könsfördelning bland sin sekunderade personal.

Uppskattad total kostnad

Summan anges i svenska kronor:

	2012	2013	2014	2015
Summa	0	175 000	550 000	0

Exempel på två av Kriminalvårdens 1325-specifika insatser (2012-2015).

Bangkok Rules-utbildning

I april 2015 utbildade Kriminalvården i samarbete med Penal Reform International (PRI) sammanlagt 12 specialister, varav 10 svenska kriminalvårdare, i rådgivning och stöd kring UN Rules for the Treatment of Women Prisoners, de så kallade Bangkok Rules.

Syftet med utbildningen, vilken hölls i Stockholm, var att generera framtida positiva resultat avseende Kriminalvårdens 1325-relaterade arbete, bland annat i form av ökad kompetens och pedagogisk genomslagskraft under de insatsförberedande utbildningar, UNPriPOC:s, som årligen genomförs.

Av de 10 svenska deltagarna, har 5 stycken sedan genomgången utbildning kommit att medverka vid UNPriPOC:s i egenskap av instruktörer. Ytterligare två har engagerats i Kriminalvårdens bilaterala utbildningsinsatser i norra Irak.

Kigali Workshop och All Female UNPriPOC.

2014 genomförde Kriminalvården, i samarbete med Rwandas och Kanadas kriminalvårdsorganisationer samt med FN:s avdelning för fredsbevarande operationer (DPKO), en insatsförberedande utbildning, UNPriPOC, i Rwanda. Utbildningen, vilken under två veckor hölls på Peace Academy i Ruhengeri, Rwanda, var avsedd uteslutande för kvinnliga deltagare och utgjorde en sorts vidareutveckling av den workshop angående resolution 1325 och jämställdhetsfrågor i anknytning till kriminalvårdsspecifikt fredsfrämjande arbete, Kigali Workshop on Recruitment,

Selection, Training, Deployment and Repatriation of Female Correctional/Prison Officers, vilken Kriminalvården i samarbete med Group of Friends of Corrections genomförde 2013.

Syftet med dessa två sammanlänkade utbildningsinsatser var att bidra till att såväl stärka som öka det faktiska antalet kvinnliga kriminalvårdstjänstemän sekunderade till DPKO-insatser. Vidare syftade de även till att lägga en grund för de deltagande ländernas respektive kriminalvårdsorganisationer att bygga på och utveckla egna insatsförberedande utbildningar.

UNPriPOC i Rwanda hade 19 deltagare från Sverige, Finland och Rwanda.

Kigali Workshop hade 24 deltagare från, utöver arrangörsländerna, Burkina Faso, Kenya och Jordanien. Även representanter från UNWOMEN, PRI, UNDP samt cheferna för FN:s kriminalvårdskomponenter i Sydsudan och Elfenbenskusten deltog.

Källor och referenser:

UNPriPOC Entebbe, 2015.

UNPriPOC SWEDINT, 2015.

BASFAKTA

Inrapporterande myndighet:	Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB)
Tidsperiod:	1 januari 2015 – 31 december 2015
Fokus för arbetet under tidsperioden:	<p>Den röda tråden i MSB:s operativa uppdrag är att möjliggöra och stödja andra aktörers hantering av allvarliga olyckor, kriser och katastrofer, såväl nationellt som internationellt. MSB genomför internationellt humanitära insatser, humanitär minhantering, tidig återuppbyggnad, stärkande av katastrofberedskap och civil konflikthantering. De övergripande förväntade resultaten är att MSB:s insatser ska bidra till;</p> <ul style="list-style-type: none">• faktagrundad planering och prioritering av biståndets genomförande på operativ och global nivå;• förstärkt kapacitet hos FN, EU och andra internationella aktörer att genomföra snabb, effektiv och ändamålsenlig respons för att möta behoven hos drabbade kvinnor, män, flickor och pojkar i händelse av eskalerande eller hastigt uppkomna kriser och katastrofer;• stärkt samordningen före, under och efter kriser och katastrofer genom att ge förutsättningar för humanitär närvaro i drabbade områden;• en ökad motståndskraft i samhällen och länder genom att stärka kapaciteten hos ansvariga aktörer att förebygga, förbereda sig för, samt effektivt hantera, kriser och katastrofer. <p>De mest omfattande insatserna 2015 inkluderade insatser kopplat till konflikt, post-konflikt och humanitära kriser i länder som Irak, Nepal, Sierra Leone, Jemen, Ukraina, Malawi, Somalia, Centralafrikanska republiken, Sudan, Vanuatu och Kamerun. MSB har under 2015 genomfört 172 internationella biståndsinsatser och 54 insatser nationellt med anledning av det stora antal människor på flykt som sökte sig till Sverige under hösten 2015. Under 2015 har MSB sekunderat motsvarande 27 årsarbetskrafter till insatser inom civil konflikthantering, främst inom ramen för EU:s gemensamma säkerhets- och försvarspolitik (GSFP). Under 2015 genomfördes även de första externa och riktade insatserna med genusrådgivare och expertis</p>

	<p>inom könsbaserat våld till humanitära samarbetsorganisationer i Libanon och Nigeria.</p> <p>Under 2015 genomfördes framförallt insatser i samarbete med United Nations Children's Fund (Unicef), United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs (OCHA), United Nations World Food Programme (WFP), The Office of the United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR), United Nations Development Programme (UNDP) och United Nations Mine Action Service (UNMAS).</p> <p>Enligt MSB:s Regleringsbrev för 2015 ska myndigheten årligen redovisa till Regeringskansliet vidtagna åtgärder för att efterleva FN:s säkerhetsrådsresolutioner 1325 och 1820. Genomförda insatser ska redovisas och analyseras uppdelat på kön. Genom Regeringens handlingsplan (2009-2015) för att genomföra resolution 1325 åläggs MSB att arbeta i enlighet med handlingsplanen och bidra till genomförandet av resolutionerna.</p> <p>I MSB:s resultatramverk kopplat till insatsverksamheten framhölls 2015 följande övergripande resultat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kvalitet och effektivitet i MSB:s humanitära biståndsverksamhet höjs genom att nå och involvera kvinnor och män, flickor och pojkar. • Jämställdhetsperspektiv är integrerat i insatsförberedande utbildningar samt i metoder och verktyg för insatsverksamheten. • Andelen kvinnor respektive män i insats är mer jämställt. • Insatser av mer omfattande karaktär formas utifrån ett jämställdhetsperspektiv. <p>Arbetet med resolution 1325 i insatsverksamheten sker parallellt med - och är en viktig del av - uppdraget för jämställdhetsintegrering i myndigheter.</p>
<p>Avgränsning</p>	<p>Indikator 1.1: MSB rekryterar inte personal till fredsbevarande/fredsframtvigande insatser. I denna rapport redovisas rekrytering av svenska medborgare till konflikt- och postkonfliktländer (se fotnot 2).</p> <p>Indikator 1.2: MSB handhar i stort sett inte rekryteringar till motsvarande P5-nivåer. Vad gäller högre tjänster inom freds- och säkerhetsfrämjande insatser gäller samma förutsättningar som rörande 1.1.</p> <p>Indikator 1.3: Här redovisas allt internt arbete med genusintegrering kopplat till internationella insatser.</p>

	<p>Indikator 1.4: Till insatsförberedande utbildning räknas introduktionskurs, individuella insatsförberedande informationsträffar, insatsförberedande utbildningar av team, specialutbildning inom genus och resolution 1325 samt deltagande vid genusrelaterad kurs för utsänd personal.</p> <p>Indikator 2.1: MSB har tidigare inte stött projekt vars huvudsyfte är att stärka skydd till kvinnor och flickor. Under 2015 inleddes två insatser inom detta område, vars utfall redovisas här. Indirekt stöd inom området skydd genom minhantering redovisas också utifrån ekonomiskt utfall inom konflikt- och postkonfliktländer och minhantering (samma som tidigare år).</p> <p>Indikator 2.2: Under 2015 inleddes två insatser inom detta område, vars utfall redovisas här (samma insatser som under 2.1)</p> <p>Indikator 3.1: MSB stödjer ej direkt projekt för kvinnors deltagande i arbete för varaktig fred. Deltagande är dock en viktig komponent i MSB:s insatsverksamhet i konflikt- och postkonfliktländer. Redovisad summa grundar sig på MSB:s utfall inom insatsverksamheten, till insatser i konflikt- och postkonfliktländer, varav hälften anses motsvara indikator 3.1.</p>
<p>Kontaktperson på myndigheten:</p>	<p>Maja Herstad, genusrådgivare MSB (maja.herstad@msb.se)</p> <p>Statistik: Linda Stegander, utvecklingshandläggare MSB (linda.stegander@msb.se)</p>

I. INDIKATORERNA

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 insatser³⁵ av myndigheten:³⁶

	2012	2013	2014	2015
Antal: kvinnor/män	32/137	24/98	66/114	37/71
Procent: kvinnor/män	23/77	24/76	37/63	34/66

Beskrivning och analys av resultatet

Utifrån MSB:s mandat att stödja humanitära insatser (inklusive humanitär minhantering), civil konflikthantering, tidig återuppbyggnad och stärkande av katastrofberedskap redovisas i denna rapportering rekrytering till tjänster i konflikt- och postkonfliktländer med startdatum under 2015.³⁷ Antal kvinnor som kontrakterats, med svenskt medborgarskap, som under aktuell rapporteringsperiod rekryterats av MSB och påbörjat sin tjänstgöring under 2015, i konflikt- och postkonfliktländer uppgår till 37 (34 procent). Tittar vi på samtliga insatser som genomfördes under 2015, där vi inte begränsar urvalet till insatser i konflikt- postkonflikt länder eller svenska medborgare så är andelen kvinnor på insats endast 26 procent. Fördelningen mellan män och kvinnor

³⁵ 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 fredsframtvängande operationer i regi av FN, EU, NATO, AU eller OSSE och relaterad krishantering (så som stöds och/eller bedrivs av MSB i konflikt- och postkonfliktländer) inkl. arbete som sker vid högkvarteren för organisationerna i de fall där arbetet är direkt relaterat till de internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatserna. 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 så kallade Short term technical experts.

³⁶ Observera att det innebär redovisning av den andel som rekryterats utav de tjänster som myndigheten hanterat. Perioden är 1/1 till och med 31/12 men observera vid varje rapport att det skiljer sig något mellan myndigheterna när en utsänd registreras.

³⁷ Vid diskussion med UD under arbetet med att framta indikatorer uppfattades att MSB omfattas av skrivelsen "relaterad krishantering". Följande länder har inkluderats som aktuella för statistik i denna rapport utifrån bedömning från MSB:s säkerhetsrådgivare om konflikt- och postkonfliktländer där MSB har insatser: Afghanistan, Österrike, Belgien, Kamerun, Central Afrikanska Republiken, Chad, Djibouti, Etiopien, Georgien, Irak, Jordanien, Kosovo, Libanon, Liberia, Mali, Mocambique, Myanmar, Niger, Nigeria, Palestina, Saudi Arabien, Sierra Leone, Somalia, Syd Sudan, Sudan, Syrien, Thailand, Turkiet, Uganda, Ukraina och Jemen. Följande insatsländer exkluderades för 2015: Albanien, Bangladesh, Bosnien Hercegovina, Kambodja, Danmark, Estland, Fiji, Guatemala, Italien, Kenya, Malawi, Nepal, Filippinerna, Serbien, Sverige, Schweiz, Tanzania, Tuvalu, Förenade Arab Emiraten och Vanuatu.

bland utsänd personal med svenskt medborgarskap är alltså jämnare jämfört med utsänd internationell insatspersonal.

Tabellen nedan visar att MSB:s insatsverksamhet är mycket bredare än vad som rapporteras i denna rapport kopplat till resolution 1325. När endast svenska medborgare och insatser i konflikt- och postkonfliktländer räknas så faller ett stort antal insatser bort. Tabellen visar antal kontrakt för samtliga insatser, för insatser i konflikt och postkonfliktländer samt slutligen fokus för denna rapport: konflikt- och postkonfliktländer med endast svenska medborgare.

Deltagande i insats 2015: olika landurval och medborgarskap	Samtliga 2015	Urval länder konflikt-, postkonflikt, alla medborgare	Urval länder konflikt-, postkonflikt, endast svenska medborgare
Kontrakt med startdatum under året	455	195	129
- medellängd antal dagar	81	119	113
- varav deltidskontrakt	20	2	0
- kontrakt utfärdade till kvinnor	106	53	44
Antal kontrakterade personer	329	160	108
- varav kvinnor	85	46	37
Totalt antal kontraktsdagar för både kvinnor och män	36916	23263	14558

Nominerad personal som ej antogs

För jämförande statistik gällande nomineringar och antagningar³⁸ finns enbart statistik för det totala antalet (det vill säga inte endast för urvalet konflikt- och postkonfliktländer respektive svenska medborgare). Totalt har 339 nomineringar genomförts under tidsperioden där kandidaten ej blivit antagen (381 nomineringar år 2014). Av dessa utgjordes 90 nomineringar av kvinnliga kandidater (27 procent). 226 individer har nominerats (en eller flera gånger) men inte blivit antagna. 56 av dessa var kvinnor (25 procent). Procentuellt sett så har andelen kvinnor som nominerats men ej blivit antagna minskat något 2015 (28 procent 2014 och 25 procent 2015). Siffrorna motsvarar ungefär andelen kvinnor på insats under 2015 (sett till samtliga individer på insats 2015 så är 26 procent kvinnor). Relationen kvinnor/män på insats är likvärdig med relationen kvinnor/män som ej antas efter nominering, vilket visar på att det inte finns någon tydlig tendens att välja bort kvinnor. MSB:s samarbetsorganisationer förefaller följaktligen behandla män och kvinnor som nomineras jämbördigt.

³⁸ Vid sekundering av insatspersonal till andra organisationer nominerar MSB kandidater som värdorganisationen sedan kan välja att acceptera eller avslå.

Det totala antalet insatser som MSB genomför fortsätter att öka. MSB strävar efter, i linje med målsättningen att andelen kvinnor på insats ska vara minst 40 procent, att nominera en högre andel kvinnor.

Stärka resursbasen

Statistik över en längre tidsperiod för registrerade till resursbasen³⁹ är likaså alltför komplex att ta fram på basis av konflikt- och postkonfliktland kombinerat med svenska medborgare. Framtagna siffror belyser förändring över tid i totala antal, vilket ändå kan ge en indikation på den generella utvecklingen vad gäller rekrytering av andelen kvinnor. Andelen kvinnor som har registrerats i MSB:s resursbas var cirka 30 procent under åren 2006-2008 för att därefter öka till 40,5 procent år 2011. Därefter har siffrorna legat kring 30-35 procent. Under 2015 rekryterades 141 personer till MSB:s resursbas, av dessa utgjordes 31 procent av kvinnor. Under 2015 var informationshantering, disaster management och construction and support de profiler där flest nyregistreringar gjordes. För dessa profiler är rekryteringsbasen för kvinnor lägre.

Yrkesprofiler bland kontrakterade kvinnor

Av de svenska medborgare som påbörjat kontrakt under 2015 till konflikt- eller postkonfliktländer var andelen kvinnor högst inom disaster management (3 kvinnor, 75 procent), vatten, sanitet och hygien (2 kvinnor, 67 procent) och hälsa/sjukvård (17 kvinnor, 65 procent) respektive lägst inom mine action, information and communications technology samt logistik, där andelen var 0 procent. Utifrån att statistiken beräknas på ett litet antal blir procentsatsen inte så indikativ. Den höga andelen kvinnor inom hälsa/sjukvård är relaterad till MSB:s insats kopplat till Ebola-utbrottet i Västafrika. Att rekryterade kvinnor generellt sett utgör en minoritet av insatspersonal kan delvis förklaras av att det speglar fördelningen inom de yrkesprofiler som ofta efterfrågas i resursbasen, det vill säga främst traditionellt mansdominerande yrken. Myndigheten har fortsatt att arbeta utifrån den handlingsplan som togs fram under 2013 för att öka andelen kvinnor i insatsverksamheten.

Befattningsprofilerna är kategoriserade i tre nivåer; praktiker, sakkunnig och ledare. För personal på insats 2015 är andelen kvinnor som följer; för kategori praktiker är andelen kvinnor 5 procent, för sakkunnig 46 procent och för ledare 29 procent. Kvinnor är således högst representerade inom kategori sakkunnig. På insats 2015 är andelen MSB personal totalt sett (både kvinnor och män) som följer: praktiker 15 procent, 52 procent sakkunnig och 33 procent ledare. Strategiskt är det alltså mest relevant för MSB att öka andelen kvinnor i resursbasen och på insats inom sakkunniga och ledare, då andelen kvinnor ofta är större inom dessa områden och det är där som den större andelen insatser finns.

Källor och referenser:

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

³⁹ Resursbasen är ett administrativt stöd som syftar till att MSB ska kunna finna lämplig personal för positioner som måste tillsättas omgående i myndighetens nationella och internationella insatser. Tidigare gick resursbasen under benämning personalpoolen.

Indikator 1.2. Antal kvinnor som rekryterats till högre tjänster i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:⁴⁰

	2012	2013	2014	2015
Antal: kvinnor/män	0/0	0/0	1/0	0/0
Procent: kvinnor/män	N.A	N.A	100/0	N.A

Beskrivning och analys av resultatet

MSB har inte tillsatt några P5-tjänster i FN-systemet eller i andra organisationer under året. MSB tillsatte dock under 2014 en (1) högre chefsposition inom EU:s GSFP-insatser och denna tjänst har fortlöpt under 2015. Det är en beslutsfattande position på strategisk eller policynivå, en Head of Mission Support (kan eventuellt jämföras med P5 nivå). MSB har under 2015 tillsatt 8 andra högre chefspositioner inom EU:s GSFP-insatser (dock ej motsvarande P5-nivå). En av dessa tjänster innehades av en kvinna, på positionen Human Resources (personal).

Källor och referenser:

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

⁴⁰ Definitionen av freds- och säkerhetsfrämjande insats är densamma som för indikator 1.1.

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:⁴¹

	Mkt lågt						Mkt högt
	0-3	4-6	7-9	10-12	13-15	16-18	19-21
2013						X	
2014					X		
2015					X		

Kriterier	Beskrivning av kriteriet	Skala 0-3 ⁴²
a) Graden till vilket arbetet med internt styrande dokument på myndigheten inkluderar ett genus-/1325-perspektiv	Gäller styrande dokument såsom policys, strategier, riktlinjer som styr kärnverksamheten relaterat till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser. Dessa dokument kan t.ex. specifikt behandla genus och resolution 1325 eller så ska dessa vara tydligt integrerade i styrande dokument. Båda alternativen ska beaktas i bedömningen. Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten.	2
b) Graden till vilken myndigheten under året har formulerat och följt 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 ska beaktas i bedömningen. Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten.	2
c) Graden till vilket ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna planeringssystemet	Berör den interna planeringskedjan. Dvs. i vilken utsträckning beaktar interna planeringsdokument för insatser (direkt eller indirekt) tydligt ett genus-/1325-perspektiv? Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten.	2

⁴¹ 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 fredsframtvigande operationer i regi av FN, EU, NATO, AU eller OSSE och relaterad krishantering (så som stöds och/eller bedrivs av MSB i konflikt- och postkonfliktländer) inkl. arbete som sker vid högkvarteren för organisationerna i de fall där arbetet är direkt relaterat till de internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatserna. Den personal som avses under mål 1 är således de svenska medborgare som direkt arbetar i insatsen eller som har stödjande funktioner till insatsen.

⁴² Denna indikator har finjusterats (för att lättare komma åt gradskillnader) vilket gör att diskussionen kring utveckling från 2012 blir mer beskrivande.

d) Graden till vilket ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna rapporterings-systemet	Berör den interna rapporteringskedjan. Dvs. i vilken utsträckning beaktar interna rapporter och information som sprids inom myndigheten ang. insatser genomgående och tydligt ett genus-/1325-perspektiv? Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten, t.ex. används vid erfarenhetshantering.	2
e) Graden till vilken myndigheten använder manualer, checklistor mm för implementering av genus-/1325-perspektiv i insatser	Berör de manualer, checklistor och dylikt som myndigheten använder. Dessa manualer, checklistor mm. kan specifikt behandla genus och resolution 1325 eller så kan dessa vara tydligt integrerade i existerande manualer och checklistor. Båda alternativen ska beaktas i bedömningen. Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten, t.ex. används vid utbildning.	2
f) Graden till vilken aktiv kompetenshöjning ang. genus och resolution 1325 har bedrivits på myndigheten	Ska bedöma på vilket sätt och hur mycket personal under året erhållit internutbildning för höjande av genus-/1325-kompetens gällande myndighetens arbete med insatser så som t.ex. mentorsprogram och kurser.	2
g) Graden till vilken det satsas på att ha och använda specialistkompetens för stärkande av genus-/1325-perspektivet på myndigheten	Med specialistkompetens avses tjänster som i sin arbetsbeskrivning inkluderar specificerade uppgifter kopplade till genus och resolution 1325 i insatser.	2

Beskrivning och analys av resultatet

A. Graden till vilket arbetet med internt styrande dokument på myndigheten inkluderar ett genus-/1325-perspektiv

Samtliga granskade internt styrande dokument inkluderar i alla fall i viss utsträckning referenser till genus och resolution 1325 (samt jämställdhetsintegrering/jämställdhet). Ofta är det särskilda satsningar som framhålls i övergripande styrande dokument, eller jämställdhetsintegreringsarbete. För 2015 bedömer MSB att genusintegrering pågår i stor utsträckning men inte kan betraktas som standard (2) då styrdokument mer systematiskt kan omsättas i insatsverksamheten.

- I både **regleringsbrev** och **verksamhetsplan** för 2015 finns resolution 1325 inkluderat och innefattar specifika krav. En studie som syftade till att undersöka i vilken grad MSB:s operativa verksamhet genomsyrades av ett jämställdhets- och genusperspektiv genomfördes under 2014. Studien kom bland annat fram till att styrande dokument tydligare behöver formulera mål, strategi och handlingsplan för arbetet med genus och resolution 1325. Utöver detta konstaterar studien att styrande dokument inte systematiskt omsätts i projektcykelns olika faser. Studiens rekommendationer bemöttes i början av 2015 och beslut fattades för att inkludera åtgärder för 2015 i en reviderad verksamhetsplan för 2015. Detta resulterade i att ett större antal aktiviteter (25) kopplat till resolution 1325 och

genusintegrering specificerades i verksamhetsplanen för 2015 som följdes upp regelbundet under året.

- Den **årsplan** kopplat till Sveriges operativa humanitära bistånd genom MSB (med fokus på humanitära insatser i krisområden och katastrofriskreducering) som MSB tar fram i dialog med Sida påverkar i hög grad insatsverksamheten och dess uppföljning. Årsplanen för 2015 refererar till MSB:s verksamhetsplan och till den interna inriktningen för jämställdhet och mångfald. MSB har även antagit en målbild för 2018 som fastställer att MSB:s operativa verksamhet ska vara ledande inom jämställdhet och miljö. Årsplanen framhåller även att MSB under 2015 ska se över hur Gender Adviser profilen i ökad grad kan användas i insatsverksamheten för att öka kvaliteten på respons kopplat till humanitära kriser. Resultatmatrisen kopplat till årsplanen är essentiell för insatsverksamheten (som i stor utsträckning finansieras av Sida). Årsplanen innefattar även ett resultatramverk, där jämställdhet inkluderas (läs mer under B).
- **Inriktningen för jämställdhet och mångfald (2011–2015)** var tänkt att operationalisera arbetet med resolution 1325, jämställdhet och mångfald i insatsverksamheten. (Läs mer nedan under B.). Tidigare nämnda studie visade 2014 att inriktningen dock inte hade genomslag i avdelningens aktivitetsplan. Den ökade specificeringen i verksamhetsplanen och resultatramverket som kopplas till årsplanen för samarbetet med Sida påverkar i större utsträckning insatsverksamheten och dess uppföljning.
- **Projektledarhandboken** för enheten för insatser, inkluderar specifika referenser till att genomföra insatser med genusperspektiv och **Handbok för insatspersonal** – före, under och efter internationella insatser, behandlar också resolution 1325 och myndighetens målsättningar för jämställdhet och mångfald. För mer utförliga beskrivningar av hur MSB:s projektledare och insatspersonal ska arbeta med resolution 1325 finns Handbok i jämställdhet – praktiska råd vid internationella insatser (läs mer om detta under E nedan).

B. Graden till vilken myndigheten under året har formulerat och följt upp mätbara mål avseende genus och resolution 1325

Under 2015 skapade och följde MSB upp flera mätbara mål avseende genus och resolution 1325 (framförallt i verksamhetsplanen och i årsplanen samt resultatmatrisen till Sida). För 2015 bedömer MSB att genusintegrering pågår i stor utsträckning men inte kan betraktas som standard kopplat till huruvida myndigheten under året har formulerat och följt upp mätbara mål avseende genus och resolution 1325 (2). Det kan också i ökad grad tydliggöras vilka resultat som relaterar mer specifikt till resolution 1325.

- I **verksamhetsplanen för 2015** inkluderas effektmålet att verksamheten ska vara jämställdhetsintegrerad som följs av prestationsmålet att implementera beslutade åtgärder utifrån 2014 års studier inom jämställdhetsintegrering. 25 åtgärder specificerades i verksamhetsplanen, varav merparten av de beslutade åtgärderna genomfördes under året. Det gäller exempelvis tillsättning av fokalpunkter för jämställdhetsintegrering som har utsetts på alla enheter på avdelningen för samordning och insats, utbildning av projektledare och utvecklingsinsatser kopplat till rekognoseringsresor för att initiera och planera

insatser. Statistik för könsfördelning på rekognoseringsresor började även föras i oktober 2015. Utfallet visade att 6 av 14 personer på totalt fem rekognoseringsresor var kvinnor, vilket motsvarar ungefär 43 procent. Åtgärderna inkluderade också stärkt arbete med målformuleringar och framtagande av förslag på graderingssystem för vilka insatser som ska hålla en högre ambitionsnivå avseende jämställdhetsintegrering. Arbetet fortsätter 2016 inom flera av dessa områden. Arbetet med att ta fram en ny strategi och handlingsplan för 2016-2018 (med indikatorer) för jämställdhet inom den operativa verksamheten på avdelningen kommer framförallt att genomföras 2016 när den nya nationella handlingsplanen för 1325 fastslås. Arbetet med att implementera en **handlingsplan för att öka andelen kvinnlig personal på insats** ingick i åtgärderna, inkluderade mätbara mål, och följdes upp varannan vecka av enheten för operativ personal. Denna handlingsplan innefattar att redovisa könsuppdelad statistik från utbildningar, rekryteringar och bemanning av insatser.

- MSB:s **årsplan** till Sida inkluderar ett resultatramverk där jämställdhet inkluderas inom processmål. Resultatmatrisen för 2015 inkluderar följande resultatformuleringar som följs upp med indikatorer. För varje resultat följer också utfall från rapportering till Sida från juni 2015 (för insatser som avslutades innan 31 mars 2015, nästa rapportering sker i juni och gäller för perioden 1 april 2015-31 mars 2016):
 - Kvalitetet och effektivitet i MSB:s humanitära biståndsverksamhet höjs genom att nå och involvera kvinnor och män, flickor och pojkar (Indikatorer, baseline och target har tagits fram, dessa redovisas i årsplanen till Sida för 2015 och kommer att rapporteras i juni 2016)
 - Jämställdhetsperspektiv är integrerat i insatsförberedande utbildningar (resultat: 48 procent) samt i metoder och verktyg för insatsverksamheten (baseline: 5 olika metoder/verktyg där detta finns integrerat)
 - Andelen kvinnor respektive män i insats är mer jämställt (37 procent under rapporteringsperioden var kvinnor, målsättning 40 procent). Denna höga siffra är kopplad till en annan rapporteringsperiod än denna rapport.
 - Insatser av mer omfattande karaktär utformas utifrån ett jämställdhetsperspektiv: Av samtliga 28 insatser som genomfördes under rapporteringsperioden hade sex insatser specifika jämställdhetsmål. Rapporteringen visade tydligt att flera sekunderingar är relevanta kopplat till jämställdhet och resolution 1325. Ingen av insatserna av mer omfattande karaktär innefattade specifikt jämställdhetsmål vid uppstart under rapporteringsperioden, däremot utvecklades jämställdhetsintegrering under insatsernas gång.
- **Inriktningen (2011–2015) för arbetet med integrering av jämställdhet och mångfald** innefattade målsättningar och mätbara indikatorer. Inriktningen operationaliserades dock inte i stor utsträckning i verksamhetsplaner under inriktningens tid. Under 2015 utvecklades istället ett treskaligt graderingssystem utifrån i vilken utsträckning insatsen kan påverka jämställdhet och olika behov kopplat till utsatta grupper bland drabbad befolkning. Denna utveckling, som

speglas i insatshanteringssystemet, underlättar uppföljning av de mest relevanta insatserna och omfattar även enskilda sekunderingar.

C. Graden till vilket ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna planeringssystemet

Bedömningen för 2015 blir att genusintegrering pågår i stor utsträckning då ett utvecklat system finns för genus- och resolution 1325-perspektiv i det interna planeringssystemet, men att det inte kan betraktas som standard (2). Systemet kan utvecklas ytterligare och en extern studie (2014) inkluderar att applicering av genusperspektiv och resolution 1325 kan bli mer systematiskt.

Insatscykeln för MSB hålls samman med bland annat dokumentmallar och påminnelser i ett insatshanteringssystem (IHS) som följer insatsens olika faser: planering, genomförande och avslut. För planeringsfasen är bland annat mallen för hemställan och projektmallerna för mer långtgående katastrofriskreduceringsprojekt relevanta. Mallarna innehåller referens till genusanalys och genus som en tvärgående fråga, men kan utöver det utvecklas för att bli ett tydligt stöd i planering av insats. Handboken i jämställdhet är ett komplement till dessa mallar, med information för att exempelvis genomföra en genusanalys och rekognoseringsresa.

Under 2015 stärktes planeringssystemet genom att upprepade utbildningstillfällen genomfördes kopplat till användning av en mer utförlig checklista för genusbriefing. Checklistan inkluderar mer information om MSB:s målsättningar inom genus och resolution 1325, en grundläggande presentation, presentationer per insatstyp, samarbetsorganisationers genuspolicier samt kontextuell genusinformation (där detta finns). Checklistan finns tillgänglig i insatshanteringssystemet och i handboken för projektledare. Under 2015 blev även genusbriefing för insatspersonal inför utresa ett obligatoriskt steg i insatshanteringssystemet.

En annan del i planeringssystemet är den säkerhetsbedömning som MSB:s säkerhetsrådgivare genomför som en del i insatsplaneringen. I hotbedömningen som ingår i säkerhetsbedömningen redovisas också situationen kopplat till könsbaserat våld.

D. Graden till vilket ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna rapporteringssystemet

MSB:s interna rapporteringssystem bedöms specificera genus och resolution 1325 i stor utsträckning. Detta kan dock följas upp i ökad grad och erfarenhetsåterföringen och inkludering av erfarenheter i nya insatser kan förbättras (2).

Insatspersonalen ska (vecko- alternativt månads- samt avslutningsvis) rapportera det konkreta arbetet med genusperspektiv och mångfald under insats. Efter avslutad insats genomförs även debriefing-samtal med insatspersonal. Underlaget till dessa samtal inkluderar frågor om huruvida aktiviteter genomförts med genusperspektiv. Under 2015 konkretiserades rapporteringsmallar med specifika frågor utifrån om insatsen hade hög, medel eller låg möjlig påverkan på jämställdhet och utsatta gruppers situation. Dessutom uppmuntras i ökad grad att resultat kopplat till genus och resolution 1325 rapporteras under ordinarie resultat. Det nya graderingssystemet som först börjar användas under 2016 går även i linje med vilka typer av insatser som kunnat redovisa tydligt arbete och

resultat kopplat till exempelvis kvinnors deltagande i insatsens utformning och anpassningar av insatsen utifrån exempelvis kvinnors och mäns olika behov.

Insatsuppföljningsmallen, där ledningen på enheten för insatser följer upp samtliga insatser halvårsvis, uppdaterades under 2015 och inkluderar nu frågor om resultat kopplat till genusintegrering.

E. Graden till vilken myndigheten använder manualer, checklistor mm för implementering av genus-/1325-perspektiv i insatser

Bedömningen för 2015 är att manualer och checklistor för att implementera genus- och resolution 1325-perspektiv i insatser anses finnas i stor utsträckning, men indikationer tyder på att användningen bör bli mer systematisk (2).

Fortlöpande metodarbete och utveckling av verktyg är viktiga stöd för att konkretisera arbetet med att integrera genus och resolution 1325 i insatsarbetet. MSB:s handbok i jämställdhet är ett praktiskt stöd och delges all insatspersonal. Handboken beskriver MSB:s arbete med jämställdhet i insatsverksamheten och inkluderar checklistor för praktisk tillämpning inom olika funktioner, resolutionerna 1325 och 1820 samt MSB:s uppförandekod. Handboken följer insatscykeln och ger handfasta råd kopplat till olika insatstyper. Boken utgör obligatorisk läsning för insatspersonal under introduktionsutbildningen.

I ytterligare en mer generell handbok som finns för insatspersonal beskrivs vikten av genusmedvetenhet i arbetet samt uppförandekoden. Checklistan för genusbriefing (se C ovan) är också ett viktigt instrument för projektledare och genusrådgivare att säkra en standard för genusbriefing för insatspersonal inför utresa.

Under 2015 initierades arbete med att genomföra en checklista för rekognoseringsresor genom en sammanställning av existerande stöd för rekognoseringsresor och dialog med projektledare. Arbetet, som fortsätter 2016, innefattar frågor kopplat till genusperspektiv och 1325:s principer. Under 2015 samarbetade även MSB med Svenska Röda Korset för att översätta och anpassa deras *Minimum standard commitments to gender and diversity in emergencies* till svenska och en svensk kontext till följd av det stora antal människor på flykt som kom till Sverige. Checklistan, som innefattar specifika råd kopplat till exempelvis vatten och sanitet och boende innefattar genomgående åtgärder för att exempelvis säkra kvinnors deltagande samt olika gruppers tillgång till service, värdighet och säkerhet.

F. Graden till vilken aktiv kompetenshöjning ang. genus och resolution 1325 har bedrivits på myndigheten

Bedömningen för 2015 är att aktiv kompetenshöjning angående genus och resolution 1325 har bedrivits på myndigheten, men att grundutbildning kring resolution 1325 har bedrivits mer systematiskt för insatspersonal – jämfört med intern personal (2).

Ambitionsnivån är att samtlig insatspersonal ska genomgå grundutbildning (introduktionsutbildningen för insatspersonal) i hur man arbetar med genusperspektiv och resolution 1325, för att förbättra insatsers kvalitet och effektivitet. I MSB:s specialistkurser ingår i vissa fall ett specifikt pass om genus och resolution 1325, och i vissa fall görs kontinuerliga ansatser att integrera ett genusperspektiv genomgående i kursen. Beställningsmallen av utbildning för operativ personal har utvecklats under året

för att förtydliga jämställdhetsintegrering och säkra att i alla fall en miniminivå uppnås. Insatspersonalen ska delta i insatsspecifika genusbriefings inför aktuell insats, med fokus på praktiska råd utifrån uppdraget, kontexten och eventuell samarbetsorganisations genusarbete.

För 2015 kan följande aktiviteter redovisas kopplat till aktiv kompetenshöjning angående genus och resolution 1325 på MSB:

- *Introduktionsutbildning för insatspersonal.* 2015 deltog 89 personer i MSB:s introduktionsutbildning (där bland annat FN:s säkerhetsrådsresolutioner 1325 och 1820 ingår), av dessa var 25 kvinnor (28 procent). Kopplat till genus och resolution 1325 innefattar kursen en distansdel med en inspelad presentation med interaktiva frågor, praktiska exempel och policydokument kopplat till MSB:s arbete med resolution 1325 och 1820, jämställdhet och mångfald i insatsverksamheten. Distansdelen innefattar också att läsa Handboken i jämställdhet – praktiska råd för internationella insatser, samt att skriftligen svara på frågor kopplat till genus och resolution 1325. Internatdelen av kursen knyter an till och utvecklar distansdelens innehåll med fokus på deras praktiska arbete/yrkesprofil.
- *Internutbildning för projektledare för insatser.* Under 2015 hölls också 1,5 timmes internutbildning för projektledare på enheten för insatser (som hanterar samtliga insatser i bland annat konflikt- och postkonfliktländer) kopplat till genomförande av genusbriefing inför utresa. En workshop om genusaspekter i rekognoseringsresor på 2 timmar genomfördes också med projektledare.
- Vad gäller övriga fokusutbildningar så strävas det alltid efter att integrera kvalitetshöjande perspektiv. Kursen *Overview Course on Disaster Risk Reduction, Respon and Resilience (DR4)* har ett specifikt pass om jämställdhetsintegrering och utsatta grupper i dessa insatser.
- *Gender Coach-programmet.* Den myndighetsgemensamma satsningen Gender Coach-programmet (med MSB, Försvarmakten och FBA som deltagande organisationer) slutfördes under 2015. Programmet har visat effekt i form av en ambitionshöjning inom området jämställdhetsintegrering på myndigheten, vilket bland annat speglas i att verksamhetsplanen för avdelningen för samordning och insats i ökad grad specificerar åtgärder som syftar till jämställdhetsintegrering och resolution 1325.
- För två personer som arbetar som interna stödfunktioner kopplat till genusintegrering och resolution 1325 har kompetensutveckling genomförts genom deltagande i *Gender and diversity in emergency programming - master training*, en 5 dagars kurs organiserad av Svenska Röda Korset och Sida Civil Society center i Härnösand, samt UNFPA:s *Gender-based violence in emergencies – surge training*, 5 dagar i New York.
- *Kompetenshöjning kopplat till jämställdhetsintegreringsuppdraget.* I regleringsbrevet för 2015 fick MSB i uppdrag att med utgångspunkt i tidigare uppdrag om jämställdhetsintegrering, redovisa en uppdaterad plan för hur myndigheten avser fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering under 2015-2018. En viktig del i att nå framgång i jämställdhetsarbetet är att medarbetarna inom myndigheten har kunskap inom området. Under året har därför kompetensutveckling i

jämställdhetsintegrering genomförts för chefer och medarbetare. Utbildningarnas mål var att deltagare skulle få kunskap om jämställdhetsintegrering – hur strategin bidrar till de jämställdhetspolitiska målen och hur jämställdhetsintegrering praktiskt går tillväga i den egna verksamheten. Under 2015 fick samtliga chefer (cirka 55) utbildning i steg två i jämställdhetsintegrering. Som ett komplement till detta erbjöds även samtliga medarbetare inom MSB utbildning i vad jämställdhetsintegrering innebär och hur det praktiskt tas om hand i verksamheten, ca 500 av MSB:s medarbetare genomgick utbildningen.

G. Graden till vilken det satsas på att ha och använda specialistkompetens för stärkande av genus-/1325-perspektivet på myndigheten

Satsningar på att ha och använda specialistkompetens för stärkande av genus och resolution 1325-perspektivet på myndigheten och i insatsverksamheten bedöms ha ökat under 2015. Rekrytering och ökad efterfrågan hos samarbetsorganisationer går hand i hand och arbetet pågår i stor utsträckning, även om viss standardisering saknas för användningen av denna resurs i interna insatser (2).

MSB:s genusrådgivare är en nyckelresurs på huvudkontoret och under 2015 utökades denna heltidstjänst på enheten för insatser med en projektledare som arbetar deltid med att utveckla arbetet med att förebygga och svara upp mot könsrelaterat våld i insatsverksamheten. Genusrådgivaren bidrar bland annat till att ta fram verktyg och metoder för projektledning samt säkerställa att insatspersonal är utbildad i genus och resolution 1325 för att öka insatsers kvalitet och effektivitet. Genusrådgivaren kan även, i mån av tid, bidra till satsningar i olika delar av projektcykeln.

Utöver genusrådgivare på huvudkontor så gjordes 2015 en initial rekrytering av genusrådgivare till resursbasen. Antalet aktiva genusrådgivare i resursbasen gick från 6 under 2014 till 20 stycken 2015. Användandet av genusrådgivare (från resursbasen, ej räknat personal på huvudkontor) ökade under 2015 till 4 (2 stycken 2014). Intresset från etablerade och nya humanitära samarbetsorganisationer ökade för expertis inom genusintegrering samt riktade insatser för att stärka jämställdhet och motverka könsrelaterat våld. MSB sekunderade en genusrådgivare till World Food Programme i Libanon samt en expert inom könsrelaterat våld i humanitära kriser till Unicef i norra Nigeria (läs mer under 2.1 och 2.2 samt Ytterligare centralt arbete på myndigheten). Interna förfrågningar resulterade i att en genusrådgivare var involverad i att utveckla kapacitet för ebolarespons i Liberia och att anpassa boendelösningar för människor på flykt i Sverige till kvinnors och utsatta gruppers behov (Läs mer under ytterligare centralt arbete på myndigheten).

Källor och referenser:

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

Insatsverksamheten 2015, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB), 2015

Jämställdhetsintegrering i MSB:s operativa verksamhet, 2014, FOI-R-3992-SE

Mall hemställan

Mall insatser inom katastrofriskreducering

MSB: Checklista för genusbriefing – för Projektledare

MSB handbok i jämställdhet – praktiska råd vid internationella insatser

Handbok för insatspersonal: Före, under och efter internationella insatser, Version 2.0 (ISBN: 978-91-7383-326-4)

MSB handlingsplan för att öka andel kvinnor på insats

MSB:s insatshanteringssystem, IHS

MSB resultatrapporteringsmall

MSB-Språkanalys Gender, Stockholm, september 2014, Nordic Consulting Group

Projektledarhandbok, Enheten för insatser, Version 4 (Diarienummer 2012-4319)

Reviderad verksamhetsplan för avdelningen för samordning och insats, 2015, Diarienummer: 2015-840-5

Verksamhetsplan för avdelningen samordning och insats, 2015, Diarienummer: 2015-840

Årsplan 2015: Sveriges operativa humanitära bistånd genom MSB – humanitära insatser i krisområden och katastrofriskreducering (Diarienummer: 2014-941)

Indikator 1.4. Andel svensk utsänd personal som i sin insatsförberedande utbildning har erhållit 1325-relaterad utbildning:⁴³

	2012	2013	2014	2015
Antal	137	98	180	129
Procent	100	100	100	100

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

⁴³ 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.

2014				X							
2015					X						

Beskrivning och analys av resultatet

De svenska medborgare som arbetat i insatsländer definierade som konflikt- och postkonfliktländer under 2015 har i genomsnitt genomgått 4 timmar resolution 1325-relaterad utbildning. Medeltalet är 5,5 timmar för kvinnor och 3,5 timmar för män. Denna siffra har ökat sedan förra året då både män och kvinnor hade ett medeltal på 3 timmar. Den högre siffran för kvinnor på insats beror på att flera av dessa gått kursen Gender Field Advisor.

Målsättningen är att all insatspersonal som MSB sekunderar ska fullfölja introduktionsutbildningen innan första insatsen samt få individuell informationsträff inför avresa till insats. Introduktionsutbildningen innefattar en distansdel med en inspelad presentation med interaktiva frågor, praktiska exempel och policydokument kopplat till MSB:s arbete med resolution 1325 och 1820, jämställdhet och mångfald i insatsverksamheten. Distansdelen innefattar att läsa Handboken i jämställdhet – praktiska råd för internationella insatser, samt att skriftligen svara på frågor kopplat till genus och resolution 1325 (totalt beräknat till 2 timmar i denna standarduträkning). Internatdelen av kursen knyter an till och utvecklar distansdelens innehåll med fokus på deras praktiska arbete och bestod under 2015 av cirka 2 timmars föreläsning och interaktiv aktiv diskussion/grupparbete kring hur MSB arbetar med genus och resolution 1325, samt praktisk applicering för olika insatstyper. Under 2015 deltog 25 kvinnor och 64 män i introduktionsutbildning innefattande både svensk och utländsk personal (vilken sammanlagt hölls vid 4 tillfällen).⁴⁴

De individuella informationsträffarna innefattar vidare cirka 30 minuters briefing rörande arbete med genusperspektiv och resolution 1325, specifikt kopplat till aktuellt uppdrag och arbetsområde. Genusbriefing inför utresa har inkluderats som standard i uträkningen. Sannolikt utgår dock vissa projektledare från att erfaren personal som exempelvis byter uppdrag är kunnig inom sitt område/geografisk kontext och kan genomföra sitt uppdrag med genusperspektiv.

För exempel på hur insatspersonal har integrerat ett genusperspektiv inom sitt expertisområde, se den utökade beskrivningen nedan (ytterligare centralt arbete på myndigheten).

Källor och referenser:

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

⁴⁴ De personer som kontrakterades för insats 2015 kan ha gått introduktionsutbildningen tidigare år. Siffrorna för deltagare på introduktionsutbildningen för 2015 innefattar alla deltagare, varav många inte åker på insats samma år. Siffrorna i tabellerna för indikator 1.4 utgår från personer som kontrakterades för insats 2015, och innefattar uppskattad tid för dessa individer kopplat till 1325-relaterad utbildning.

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):⁴⁵

	2012	2013	2014	2015
Summa	0	7 714 500	4 861 433	4 328 591

MSB hade innan 2015 inte genomfört projekt med primärt fokus att stärka kvinnors och flickors säkerhet och skydd. Däremot är många av de projekt som MSB stödjer ett bidrag till ökad säkerhet och MSB möjliggör även, genom sitt stöd i personal och materielresurser, andra organisationers arbete med detta fokus. Under 2015 sekunderade dock MSB för första gången en expert inom förebyggande och respons kopplat till könsrelaterat våld i kriser (till Nigeria för Unicef) och en extern genusexpert till Libanon (för FN:s livsmedelsprogram - WFP). Dessa båda sekunderingar inkluderas i det redovisade utfallet för 2015 för denna indikator samt för indikator 2.2.

Sida bedömer även att rambidraget till MSB delvis bidrar till indikator 2.1 (skydd), genom projekt inom minhantering.⁴⁶ Verksamheten inom humanitär minhantering har under 2015 varit relativt begränsad. Två insatser genomfördes som inkluderas i ovan redovisade utfall. Ett kortare expertstöd inom minhanteringsområdet avseende personal- och operativ säkerhet till den Internationella rödakorskommittén i Jemen och en kapacitetsutvecklingsinsats med FN:s Mine Action Service och den somaliska polisen (SPF) som genom utbildning och mentorskap utvecklade kapacitet inom SPF kopplat till hantering av vapen, explosiva ämnen och oexploderad ammunition. Den Somaliska polisen fattade beslut om vilka som deltog i utbildningarna och en kvinna har nu för första gången slutfört båda kurserna kopplat till vapendestruktion och ID-märkning av vapen.⁴⁷

Summan inkluderar vad som spenderats på minhanteringsinsatser i relevanta områden, men det innebär inte att finansieringen i sin helhet gått till att stärka kvinnors och flickors säkerhet. MSB:s minhanteringsinsatser arbetar generellt för att inkludera de kvinnor,

⁴⁵ 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.

⁴⁶ Vid 2012 års rapportering inkluderades ej minhanteringsprojekt inom indikator 2.1. För 2013 räknades detta ut enligt följande: Utifrån att MSB:s humanitära stöd innefattas av sex breda humanitära områden (basläger, sjukvård, vatten, sanitet och hygien, bostad och förnödenheter, specialister, transporter och minhantering), varav minhantering är ett av dessa, beräknades en sjättedel av MSB:s rambudget rymmas inom indikator 2.1 (för utförligare beskrivning se Sidas rapportering för 2013 och notera att dessa medel därmed rapporteras dubbelt). För 2014 och 2015 inkluderas det exakta ekonomiska utfallet för minhanteringsinsatser, samt andra relevanta insatser, utifrån MSB:s statistik.

⁴⁷ Samtliga insatser är finansierade av Sida. Det är viktigt att notera detta när man läser Sidas rapport då det blir dubbelrapportering.

män, flickor och pojkar som lever och rör sig i de kontaminerade områdena. Programmen har inte skydd av kvinnor och flickor explicit i mandat/målformulering (utan kan inkludera detta indirekt), men samarbetsorganisationer (exempelvis Internationella rödakorskommittén) arbetar bland annat med detta.

För vidare redogörelse kring detta arbete, se utökad beskrivning nedan (under beskrivning och analys av resultaten under 2.2 för sekunderingarna inom könsrelaterat våld och genus, och rubriken Ytterligare centralt arbete på myndigheten för minhantering).

Indikator 2.2. Total summa utbetalda medel till program/projekt där kvinnor deltagit i arbetet med att stärka kvinnors och flickors säkerhet (skydd):⁴⁸

	2012	2013	2014	2015
Summa	0	0	0	747 784

Beskrivning och analys av resultaten

MSB genomförde innan 2015 inga projekt med primärt fokus att stärka kvinnors och flickors säkerhet/skydd och där kvinnor/kvinnoorganisationer deltagit vid framtagandet av programmet/projektet. Som tidigare rapporterats under indikator 2.1 sekunderade dock MSB en expert till Unicef inom områdena förebyggande och respons kopplat till könsrelaterat våld i kriser till Nigeria och en genusexpert till WFP:s landkontor i Libanon under 2015.

Expert könsrelaterat våld, Unicef, Nigeria

Det övergripande syftet med insatsen kopplat till könsrelaterat våld i nordöstra Nigeria var att öka kvinnors och flickors säkerhet genom att öka Unicef:s kapacitet att bemöta och förebygga sexuellt våld mot kvinnor och flickor i regionen. Experten inom könsrelaterat våld har haft en rådgivande och drivande funktion inom ett projekt som haft som huvudsyfte att bemöta stigma och negativa uppfattningar som drabbar kvinnor som utsätts för - och barn som föds till följd av - sexuellt våld av Boko Haram i nordöstra Nigeria. Experten har bland annat (ytterligare aktiviteter och resultat förväntas att presenteras under 2016):

- Bidragit med strategiska och tekniska råd vid design, planering, implementering, uppföljning och utvärdering av projektet samt bedrivit kapacitetsutvecklande verksamhet kopplat till jämställdhet och etisk standard.
- Utvecklat en strategi och metodologi som identifierar överlevare av sexuellt våld och som bistår i att få tillträde till internt fördrivna i svårt utsatta områden (i syfte att återintegrera dem i ordinarie samhällen).
- Deltagit i koordineringsgrupper (Gender-based violence sub-working group) och delat information med aktörer som arbetar med barns skyddsbehov.

⁴⁸ Se föregående fotnot.

- Genomfört (tillsammans med Unicef och International Alert) en behovsbedömning kopplat till kvinnor och flickor som associerats med Boko Haram och barn som fötts till följd av sexuellt våld i nordöstra Nigeria. Forskningen fokuserade på hur lokalsamhällen uppfattade dessa kvinnor och flickor som överlevt sexuellt våld och hur det påverkade de utsattas tillgång till service och möjlighet till återintegrering. Forskningslaget genomförde bland annat 13 intervjuer med nyckelinformanter, 19 fokusgruppsdiskussioner med familjer till överlevare, lokala och traditionella ledare, regeringsrepresentanter i de mest utsatta områdena med stort antal internt fördrivna i staten Borno.
- Organiserat en workshop för att diskutera resultaten (det federala ministeriet, regeringsrepresentanter och andra intressenter deltog, totalt 45 personer), som inkluderade rekommendationer på kort och lång sikt för att förbättra överlevarens situation (läs mer i rapporten under "källor och referenser").
- Inlett ett projekt mellan Unicef och International Alert till följd av studien för att bemöta stigma och negativa uppfattningar gentemot målgruppen i Borno State och bidra till fredsbyggande.
- Genomgående arbetat för en jämn könsfördelning vid identifiering av deltagare till workshops, när facilitatorer och volontärer anställdes samt proaktivt arbetat med köns- och åldersindelad data.

Kvinnor och kvinnoorganisationer deltog i olika steg i projektet. Den sekunderade experten försökte genomgående säkra lokala kvinnors representation och deltagande i samtliga workshops och möten med exempelvis ministerier, FN organisationer, lokala och religiösa organisationer samt traditionella ledare.

- I behovsbedömningen och i hela projektcykeln var Ministry of Women Affairs and Social Development (MoWASD) en huvudpartner. De identifierade överlevare och bistod med metodutveckling, gav tillträde till läger och assisterade med att genomföra intervjuer.
- Federation of Muslim Women's Association of Nigeria (FOMWAN) är en lokal partner i projektet. Inom ramen för projektet implementerade organisationen mediekampanjer och medvetandegörandeseminarier för grupper av kvinnor, ungdomar och män i syfte att skapa säkra platser för överlevare av sexuellt våld. Överlevare själva har i denna process fått föra fram sina åsikter på nämnda workshops.
- FIDA (International Federation of Women Lawyers) deltog i en radiosändning kopplat till juridiska aspekter av könsbaserat våld inom ramen för projektet.

Genusexpert, World Food Programme, Libanon

MSB:s sekunderade genusexpert har sedan oktober 2015 arbetat med WFP:s program i Libanon som når cirka 75 procent av syriska flyktingar samt andra utsatta grupper i Libanon med förnödenheter. Huvudsyftet med sekunderingen var att bidra till att implementera WFP:s Gender policy 2015-2020, som behandlar sociala faktorer som begränsar kvinnors säkerhet och egenmakt (kopplat till matsäkerhet). WFP:s policy fastslår att matassistans ska anpassas utifrån mäns, kvinnors, flickors och pojkaras olika behov, främja lika deltagande i matsäkerhetsprogram, stärka kvinnors beslutsfattande

och beakta skyddsfrågor kopplat till matsäkerhet. En målsättning för den sekunderade var att utveckla WFP:s personals kapacitet att arbeta med genusintegrering i program i Libanon. Den sekunderade har genomfört följande aktiviteter (ytterligare aktiviteter och resultat förväntas presenteras under 2016):

- Fältresor i Beirut, Zahla och Qoubyat och tagit fram rekommendationer för vad som behöver göras för att höja WFP:s program till en kod 2 enligt Gender marker (Inter-agency standing committee).
- Intervjuer med kvinnor och män bland Syriska och Libanesiska mottagare för att identifiera maktdynamiken och effekten av WFP:s så kallade e-kort (som kan bytas mot mat i utvalda butiker) på olika hushåll, och eventuella utmaningar som drabbar kvinnor kopplat till detta. Fokusgruppsdiskussioner genomfördes bland annat med kvinnoledda hushåll, unga syriska och libanesiska män för att förstå genusaspekter på matassistans, skyddsbehov hos olika grupper och hur WFP kan bemöta detta.
- Utveckla personalens kapacitet att arbeta med genusintegrering i humanitära program i Libanon. Den sekunderade har utbildat 6 Gender Focal Points för WFP i gender policy, hur gender marker kan appliceras i matsäkerhetsprogram och förebyggande arbete mot könsrelaterat våld.
- Inom koordinering har den sekunderade utbytt information om relaterade aktiviteter kopplat till jämställdhet och skydd av kvinnor och flickor med NGO:s och FN aktörer (GenCap fokalkpunkt på UNWRA, UN Women, UNHCR:s Protection enhet och arbetsgruppen för sexuellt och könsrelaterat våld). Icke-statliga organisationer som Lebanese association for development, MOSAIC (the MENA Organization for Services, Advocacy, Integration and Capacity building) har också konsulterats.

Huvudsakliga utmaningar är att utsedda Gender Focal Points har svårigheter att frisätta tid och prioritera att arbeta med genusintegrering. Ordinarie uppföljningssystem för programmen hade inte heller beaktat möjliga effekter uppdelat på kön och behövde kompletteras (exempelvis med intervjuer och fokusgruppsdiskussioner).

Källor och referenser:

Agresso (periodsökning 1/1–31/12, 2015)

E-post från insatspersonal

Forskningsrapport från insatspersonal: http://www.international-alert.org/sites/default/files/Nigeria_BadBlood_EN_2016.pdf

Resultatrapport Gender-based violence in emergencies specialist, Nigeria

Resultatrapport Gender expert, Libanon

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:⁴⁹

	2012	2013	2014	2015
Summa	<i>Ca</i> 62 000000	<i>Ca</i> 69 500 000	<i>Ca</i> 69 200 000	Ca 48 700 000

Beskrivning och analys av resultaten

MSB arbetar inte med projekt med primärt fokus på kvinnors deltagande för varaktig fred. Däremot är kvinnors deltagande en viktig målsättning generellt, med syfte att höja kvaliteten och effektivitet i MSB:s humanitära biståndsverksamhet genom att nå och involvera kvinnor och män, flickor och pojkar.

Redovisning av projekt, i konflikt- och postkonfliktländer, där kvinnors deltagande är en komponent av projekten, följde för 2012–2013 års rapportering Sidas urval av projektområden och länder.⁵⁰ Underlaget grundade sig därmed på Sidas beräkning om 50 procent av utbetalt stöd till MSB under 2013 till insatser i konflikt- och postkonfliktländer. För 2014⁵¹ och 2015 utgicks istället från MSB:s statistik, och summorna visar på 50 procent av utbetalt stöd från Sida till MSB, till konflikt- och postkonfliktländer.⁵²

Utifrån målsättningen att de humanitära, fredsfrämjande och katastrofriskreducerande insatser som MSB stödjer och samarbetar kring har ett integrerat genusperspektiv existerar detta i olika grad, beroende på projektets karaktär och omfattning. För illustration av insatser med genusperspektiv, där flera innehåller åtgärder för att säkra kvinnors deltagande, se en utökad beskrivning nedan (samt under 2.1, 2.2 och under rubriken Ytterligare centralt arbete på myndigheten).

⁴⁹ Se föregående fotnot.

⁵⁰ Följande länder är inkluderade (insatser i konflikt-postkonflikt som finansierades av Sida – fredsfrämjande insatser är inte inräknade här): Afghanistan, Bosnien Hercegovina, Centralafrikanska republiken, DR Kongo, Etiopien, Georgien, Haiti, Irak, Jordanien, Kamerun, Kenya, Kosovo, Libanon, Liberia, Libyen, Mali, Myanmar, Niger, Nigeria, Palestina, Sierra Leone, Somalia, Sudan, Sydsudan, Syrien, Tchad, Turkiet, Uganda, Ukraina. Jordanien, Libanon och Turkiet är kopplat till konflikten i Syrien.

⁵¹ Siffran utgick från 78 procent av det totala utfallet, vilket ansågs motsvara Sidas finansiering av dessa insatser under 2014 (för att främja jämförelse över tid, och med fokus på Sveriges bidrag). Detta har sedan delats i hälften.

⁵² För 2015 inkluderades följande länder i denna statistik (flera insatser i konflikt- och postkonfliktländer föll bort under denna indikator då de finansierades av annan aktör än Sida): Afghanistan, Centralafrikanska Republiken, Chad, Etiopien, Irak, Jordanien, Kamerun, Libanon, Liberia, Mali, Moçambique, Myanmar, Nigeria, Palestina, Sierra Leone, Somalia, Sydsudan, Sudan, Turkiet, Uganda, Ukraina och Jemen.

I **Centralafrikanska republiken** är över hälften av befolkningen i behov av humanitär assistans. MSB har bistått med boende och kontorslösningar för humanitär personal för att möjliggöra den humanitära verksamheten. En viktig del i insatsen har varit att arbetsleda och utbilda lokal personal för den fortsatta driften av lägret. För att säkerställa en långsiktigt hållbar lösning har MSB deltagit i anställningsprocessen av Unicef:s lokala personal för den dagliga driften av lägret. Anställningarna har genomförts med ett jämställdhetsperspektiv och proaktivt identifierat kvinnor och män från utsatta grupper. Detta bedöms ha fått en positiv inverkan på lokalsamhället med minskade spänningar mellan de olika grupperingarna, och bidragit till kvinnors ekonomiska egenmakt och deltagande i humanitära operationer. Kvinnors och mäns behov har också tillgodosetts i utformningen av arbetsplatser, boende, säkerhet, sanitet och hygien.

I **Libanon** har MSB bidragit med insatspersonal för att stärka UNHCR:s roll och kapacitet att försäkra att människor på flykt har tillgång till vattenförsörjning, hygien och sanitet (WASH). Insatspersonalen integrerade genusperspektivet i all verksamhet som genomfördes på WASH-området. Vid skapandet av vattenförvaltningskommittéer och hygienkommittéer tillgodosågs till exempel att 50 procent av deltagarna var kvinnor.

Källor och referenser:

Agresso (periodsökning 1/1–31/12, 2015)

Insatsverksamheten 2015, Myndigheten för samhällskydd och beredskap (MSB), 2015

II. YTTERLIGARE CENTRALT ARBETE PÅ MYNDIGHETEN

För att ge en mer illustrativ beskrivning av hur MSB i arbetar med genusintegrering och implementering av resolution 1325 samt effekter av det systematiska arbete som görs ges nedan några exempel från enskilda sekunderingar till partnerorganisationer, och mer omfattande insatser.

Myndighetens arbete avseende kvinnors deltagande

MSB:s insatsverksamhet ska främja kvinnors deltagande och ta tillvara på kvinnors kapacitet. Se exempel på kvinnors deltagande från insatser under 1.2, 2.2, 3.1 och *Myndighetens arbete med genusintegrering* nedan.

Myndighetens arbete avseende kvinnor och flickors säkerhet

Kvinnors och flickors säkerhet beaktas bland annat i insatsförberedande utbildningar och insatser inom minhantering, flyktingläger/boendestöd, vatten, sanitet och hälsa. Under 2015 vidareutvecklade MSB arbetet med att förebygga och svara upp mot könsrelaterat våld (både riktade insatser och som tvärgående fråga i vissa insatser). Läs mer om detta under 2.1 och 2.2.

Insatserna inom minhantering inriktas mot rövning av omedelbara explosiva hot mot människor, i vissa kontexter framförallt gentemot män och pojkar eftersom de är en utsatt riskgrupp för explosiva ämnen. Enligt könsindelad statistik dör män och pojkar i högre omfattning av minor och oexploderad ammunition som följd av rörelsemönster kopplade till familjeförsörjning. Däremot riktas alltid informationsarbete särskilt mot både flickor och pojkar. När det gäller rövning av landminor finns möjlighet att rikta arbetet mot exempelvis miljöer som mer frekvent nyttjas av en specifik målgrupp, såsom kvinnor (vattenbrunnar, toalettområden, vedinsamlingsplatser och så vidare). Arbete riktas även mot att eliminera ammunition och vapen från gatorna och hushållen, vilket bidrar till en säkrare miljö både för kvinnor och för män.

Myndighetens arbete med genusintegrering

Vissa insatser har större förutsättningar att genomföras med genusperspektiv och bidra till jämställdhet och implementering av resolution 1325. Till dessa hör insatser som huvudsakligen syftar till ökad jämställdhet, men också insatser som har en relativt direkt påverkan på praktiska eller strategiska behov kopplat till jämställdhet för kvinnor, män, flickor och pojkar samt marginaliserade grupper som riskerar att drabbas eller har drabbats av en kris, konflikt eller katastrof. Även insatser som har en mer indirekt påverkan på drabbad befolkning och lokalsamhället genom åtgärder såsom lokalanställningar, utbildningar och lokala inköp påverkar jämställdhet (såsom kvinnors ekonomiska egenmakt). Utöver en kunskapsgrund kopplat till resolution 1325 och 1820 ska dessa insatser med särskild påverkansmöjlighet planeras, genomföras och utvärderas utifrån ett genusperspektiv, så att insatsen anpassas och kommer både kvinnor och män, flickor och pojkar tillgodo.

Utveckling av myndighetens förmåga inom genusrådgivning och expertis inom könsrelaterat våld – för intern och extern användning

Under rapporteringsperioden 2012-2015 har arbetet med särskild expertis inom genusrådgivning utvecklats avsevärt. Förmågan har gått från att användas till större

insatser i MSB:s regi (kopplat till genusintegrering och arbete med resolution 1325) till att även bli en efterfrågad förmåga av etablerade humanitära samarbetsorganisationer såsom WFP, Unicef och FN:s kontor för humanitärt bistånd (OCHA), men även aktörer som arbetar med jämställdhet och könsbaserat våld som huvudsyfte, såsom FN:s befolkningsfond (UNFPA). Under 2015 inledde MSB arbetet med att utveckla insatsverksamheten för att i ökad grad arbeta med jämställdhetsintegrering i humanitära kriser och för att förebygga och svara upp mot konsekvenserna av könsrelaterat våld. Detta har under året föranlett en ökad rekrytering av expertis inom dessa områden och framtagande av nya profilbeskrivningar för experter inom genusrådgivning och könsbaserat våld, inför rekrytering 2016.

Antalet genusrådgivare i resursbasen har under åren fluktuerat men låg vid slutet av 2015 på 20 stycken, vilket är högre än någonsin. Den interna användningen av funktionen har ofta varit ett par interna insatser per år (utöver de som ordinarie genusrådgivare givit stöd till). Under 2015 ökade antalet skarpa förfrågningar från externa partners kopplat till genus och könsrelaterat våld till cirka 10, varav MSB sekunderade experter till 2.

Under 2015 sekunderades en genusexpert till WFP:s nyetablerade landkontor i Libanon till följd av Syrienkonflikten. Den sekunderade arbetade med jämställdhetsintegrering i WFP:s humanitära program, uppföljning och kapacitetsutveckling utifrån organisationens genuspolicy. MSB sekunderade även en expert inom könsrelaterat våld för att öka kvinnors och flickors säkerhet i nordöstra Nigeria genom att stärka Unicef:s kapacitet att bemöta och förebygga sexuellt våld mot kvinnor och flickor i regionen. Experten inom könsrelaterat våld har haft en rådgivande och drivande funktion inom ett projekt som haft som huvudsyfte att bemöta stigma och negativa uppfattningar som drabbar kvinnor som utsätts för - och barn som föds till följd av - sexuellt våld av Boko Haram. (För ytterligare information, se 2.1 och 2.2.)

MSB hanterar ebolautbrottet i Liberia utifrån ett genusperspektiv - och bidrar till förutsättningar för kvinnors reproduktiva rättigheter

En av MSB:s insatser i Liberia, som syftar till att stärka sjukvårdens kapacitet att hantera ebola, har präglats av ett tydligt genusperspektiv i insatskedjan – från genusanalys, resultat och aktivitetsformuleringar, till genomförande och uppföljning. Detta har lett till att insatsen anpassades till mäns och kvinnors olika behov för att bidra till deras säkerhet och hälsa. Resultaten av insatsen kunde också tydligare kopplas till att skapa förutsättningar för kvinnors mänskliga rättigheter.

Ebolavirusets utbrott i Västafrika medförde stora humanitära behov i regionen. Den första av två insatser som MSB genomförde utgjordes av en storskalig *Foreign Medical Team-insats* (FMT) med syftet att bekämpa ebolautbrottet. I teamet fanns en genusrådgivare i fält på plats för att följa ebolautbrottet och anpassa responsen ur ett genusperspektiv. I den efterföljande insatsen i Sinoe County inkluderade MSB specifika förslag i projektplaneringen med hjälp av genusrådgivaren som även genomförde en genusanalys av primära vårdinrättningar i Sinoe County. Analysen framhöll bland annat särskilda behov för kvinnor, barn och gamla och gav praktiska råd inför MSB:s fortsatta insatsarbete. Utifrån de fastställda behoven delades MSB:s nya insats följaktligen in i tre områden; graviditet och förlossning, hygien och säkerhet, samt triage och korttidsisolering.

Resultatet som har uppnåtts vid vårdinrättningarna har medfört många positiva aspekter för den lokala verksamheten. Rent praktiskt har MSB inrättat viktig skyddsutrustning vid förlossningar och belyst vikten av psykosocialt stöd och information till kvinnor som till följd av ebola genomgått missfall. Vidare har triage byggts och toaletter och tvättutrymmen delats upp efter kön och inrättats vid väl upplysta områden för att främja säkerhet. Innan MSB:s närvaro genomfördes flertalet förlossningar i ljuset av ficklampor. Elförsörjningen är nu förbättrad för att säkerställa att verksamhet kan bedrivas dygnet runt och skynken och gardiner har installerats både ur hygiensynpunkt och för att skydda kvinnornas integritet under behandling och vid förlossning. En styrka för genomförandet var att insatschefen hade gått Gender Field Advisor utbildning. Insatschefen framhöll att arbetet med genusintegrering måste ske löpande och integrerat i verksamheten. Hon har genomgående stöttat kvinnor i chefspositioner på klinikerna och sett till att insatsen genomgående utbildat lokal personal oavsett kategori och utbildningsstatus.

Den tidiga FMT-insatsen i Liberia vittnade dock om utrymme för förtydligande av roller och ansvar när en genusrådgivare inkluderas i en större insats. Enligt den utvärdering som Totalförsvarets Forskningsinstitut (FOI) har genomfört av MSB:s arbete i Liberia, har en stor del av insatspersonalen uttryckt osäkerhet kring genusrådgivarens roll och uppdrag. Genusrådgivarens arbete kan med fördel förtydligas för framtida insatspersonal och länkas mer konkret till insatsens målsättningar för att inte bli betraktat som separat arbete i insatsen.

MSB:s stöd till sjukvårdsinrättningar i Sinoe County i Liberia föll väl ut och arbetet har resulterat i bland annat en förbättrad förlossningsvård med en verksamhet som kan inge ett högre förtroende hos lokalbefolkningen. Viktiga åtgärder utöver huvudmålet – att stoppa ebolautbrottet, har syftat till minskad mödradödlighet och minskad risk för spridning av ebolaviruset. I samband med en återkoppling från sjukhusen i Sinoe County framgick även att fler kvinnor än tidigare föder barn i de nybyggda förlossningsrummen än i hemmet, jämfört med innan MSB:s insats. De viktiga förbättringsåtgärderna av förlossningsvården har bidragit till att skapa förutsättningar för att kvinnors reproduktiva rättigheter tillgodoses i den drabbade regionen.

Andra insatsexempel på genusintegrering i insatser

Den humanitära situationen i **Irak** har under 2015 fortsatt vara mycket allvarlig. MSB har under året stöttat FN:s flyktingorgan (UNHCR) med upprättandet av ett internflyktingläger i Sheikhan i norra Irak för drygt 1 000 internflyktingfamiljer som har fått tillgång till säkert och värdigt boende. Insatsens genomförande har inkluderat en rad jämställdhets-, miljö- och mångfaldsaspekter. Exempelvis har varje familj fått tillgång till egen dusch, toalett och köksdel och vattentankar har placerats i direkt anslutning till varje boendedel. I skolan har toaletterna byggts med separata delar för lärare respektive separata pojk- och flicktoaletter. Vid lägre hälsoklinik byggdes separata väntrum för män och kvinnor och det fanns även möjlighet för kvinnor att endast undersökas av kvinnliga läkare i ett eget rum. Vidare byggdes ett antal boendedelar med anpassning för personer med olika typer av funktionsnedsättningar.

MSB sekunderade en expert inom vatten, sanitet och hygien (WASH) till UNHCR i **Uganda**. Målen med insatsen var att bidra till att WASH servicen i Kiryandongo flyktingläger uppfyller SPHERE standards samt att flyktinglägrets inverkan på miljön minimeras. Insatsen ledde bland annat till förbättrade och uppdaterade vattensystem

samt bättre infrastruktur gällande tillgången på vatten, förbättrad sanitet och omhändertagande av avfall samt ökad kunskap avseende hygienåtgärder (för att minska vattenburna sjukdomsutbrott). Av den löpande rapporteringen från insatspersonalen framgick det att äldre, kvinnor och barn är några av de mest utsatta grupperna i flyktinglägren. Insatspersonalen arbetade strategiskt med genusintegrering. Exempelvis genomfördes behovsbedömningar i flyktinglägren uppdelat på kön och ålder för att kunna anpassa åtgärderna därefter (mer än 85 procent av flyktingarna var kvinnor och barn), så som att bygga specifika latriner för män och kvinnor (People with Specific Needs Latrines). Över 700 hushållslatriner konstruerades under insatsperioden. Det fanns svårigheter med att genomföra tunga konstruktionsarbeten med att upprätta latrinerna. Den dåvarande strategin var att genomföra dessa byggen på hushållsnivå, det vill säga att familjen fick material och på egen hand skulle upprätta faciliteterna. MSB:s sekunderade tog fram ett förslag där UNHCR och partners samlade in resurser för att stötta utsatta grupper (äldre kvinnor, människor med funktionsnedsättning, ensamkommande barn etc.). Detta mottogs väl av den drabbade befolkningen. MSB:s sekunderade arbetade även med distribution av sanitära hygienartiklar för att bidra till kvinnors reproduktiva hälsa.

I MSB:s arbete med nödboende till människor på flykt i Sverige under hösten 2015 genomfördes dels fokusgruppsdiskussioner med kvinnor och män i ett existerande flyktingboende (olika grupper utifrån kön och språk) för att anpassa det kommande nödboendet utifrån olika behov och önskemål. I planeringen av nödboendet användes också en anpassad version av *Minimum standard commitments to gender and diversity in emergency programming* (Internationella Rödakorsfederationen). I slutändan kom dock endast män att bo i MSB:s boende i Revinge, vilket inkluderar genusproblematik kopplat till exempelvis maskuliniteter och homo- och transfobi.

Samverkan och samordning

Under året har MSB kontinuerligt deltagit inom den myndighetsgemensamma styrgruppen Genderforce, där även Försvarmakten, Polisen, Kvinna till Kvinna och Folke Bernadotteakademien ingår. Deltagande organisationer utbyter bland annat erfarenheter kring implementeringen av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet (samt efterföljande resolutioner) i syfte att förbättra insatsverksamhetens effekt genom att bland annat i ökad grad arbeta med genusperspektiv och genusrådgivare i fält. Inom ramen för detta samarbete har MSB, FBA och Försvarmakten under året avslutat Gender Coach-programmet 2013–2015. Programmet syftade till att stärka höga chefer inom myndigheterna i jämställdhetsintegrering och i genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 inom ramen för sin verksamhet. Programmet ledde bland annat till en tydligare inkludering av jämställdhet i verksamhetsplanen för avdelningen för samordning och insats inom MSB. Myndigheterna har även samarbetat kring sammanställningen av indikatorrapporten för 1325. MSB har även deltagit i Nationellt samverkansforum för 1325 där representanter för myndigheter, departement samt civilsamhället diskuterar genomförande av resolutionen och utbyter information. Under 2015 genomfördes ett möte i detta forum där, utöver informationsutbyte, Försvarmakten ledde diskussioner kring hur resolution 1325 fungerar i en svensk konfliktkontext.

Tvärgående kvalitetsarbete pågår även på MSB i stort, inklusive på övergripande myndighetsnivå, vilket är till gagn både för verksamheten samt den interna arbetsmiljön.

MSB har en jämställdhets- och mångfaldsgrupp med representanter från respektive avdelning, som stödjer arbetet med att kontinuerligt stärka dessa perspektiv i verksamheten.

Uppskattad total kostnad

Summan anges i svenska kronor:

	2012	2013	2014	2015
Summa	Ca 600 000	Ca 700 000	Ca 1 075 000 ⁵³	Ca 900 000

Ovan summa inkluderar större budgetposter för 2015, kopplat till arbete med implementeringen av handlingsplanen för resolution 1325; kostnader för genusrådgivare som arbetar heltid inom MSB (enheten för insatser) och aktiviteter som ligger inom dennes arbetsområde (genusrådgivning biståndsinsatser) om cirka 900 000 kronor. Kostnaderna inkluderar även deltagande för en MSB personal i kursen *Gender-based violence in emergencies Surge training*, som genomfördes av United Nations Population Fund (UNFPA) i syfte att utveckla MSB:s verksamhet kopplat till könsrelaterat våld.

Under 2015 användes även genusrådgivare från resursbasen (insatspersonal) för MSB:s insatser vid två tillfällen, samt vid två tillfällen externt till samarbetsorganisationer. Dessa kostnader redovisas inte här, då de ingick i rapporteringen för indikator 3.1 (förutom kostnad för genusrådgivare/insatspersonal i Sverige kopplat till flyktingrespons då Sverige inte är ett konflikt-, postkonfliktland).

Källor och referenser:

Agresso (periodsökning 1/1–31/12, 2015)

MSB rapport: Insatsverksamheten 2015, ISBN 978-91-7383-639-5

Samtal och e-postkorrespondens med representanter för enheten för insatser, avdelningsledningen för samordning och insats - samt insatspersonal

⁵³ Det högre utfallet 2014 inkluderade kostnader för två externa studier: Jämställdhetsintegrering i MSB:s operativa verksamhet och Språkanalys – Gender (sammanlagt cirka 500 000 kronor).

BASFAKTA

Inrapporterande myndighet:	Polismyndigheten (Polisen)
Tidsperiod:	1 januari 2015 - 31 december 2015
Fokus för arbetet under tidsperioden:	<p>Punkter från Polismyndighetens regleringsbrev 2015 (Justitiedepartementet)</p> <p>”Internationell civil krishantering och internationellt bistånd</p> <p>Polismyndigheten ska fortsätta arbetet med att utveckla sin strategiska styrning av internationell civil krishantering och internationellt bistånd i syfte att närmare koppla ihop den nationella och den internationella verksamheten.</p> <p>Polismyndigheten ska</p> <ul style="list-style-type: none"> • redovisa omfattningen av och kostnader för sitt bidrag till EU, FN och OSSE missioner och högkvarter samt kortfattat analysera vilka resultat deltagandet lett till. • redovisa vidtagna åtgärder för att efterleva FN:s säkerhetsråds resolutioner 1325 och 1820 i enlighet med regeringsbeslutet UF/2012/56146/UD/SP. • lämna en sammanhållen redovisning för svenska rättsvårdande myndigheters fortsatta arbete med att stärka ett sammanhållet rättskedjeperspektiv på områdena internationellt bistånd och internationell civil krishantering. <p>Redovisningen enligt ovan ska i tillämpliga delar vara uppdelad utifrån kön och insats.</p> <p>De finansiella villkoren för Polismyndighetens bidrag till internationell civil krishantering specificeras i regleringsbrev under utgiftsområde 5 Internationell samverkan och utgiftsområde 7 Internationellt bistånd.”</p> <p>Arbetet med Polisens utlandsstyrka och de bilaterala utvecklingsprogrammen bedrivs vid en särskild sektion på Polismyndigheten, och det är i första hand denna sektions arbete</p>

	<p>som redovisas gentemot indikatorerna för myndighetens genomförande av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325.</p> <p>Utlandssektionen sorterar under den nationella operativa avdelningens (NOA:s) internationella enhet.</p>
Avgränsning	<p>Polismyndigheten rapporterar på alla indikatorer.</p> <p>Svaren under mål 1a och 1b (indikator 1.1-1.4) avser det internationella biståndet genom Polisens utlandsstyrka, som deltar i freds-, säkerhetsfrämjande och konfliktförebyggande insatser, vilket finansieras av regeringen/Utrikesdepartementet.</p> <p>Svaren under mål 2 och 3 (indikator 2.1-3-1) avser Polisens bilaterala utvecklingsarbete, vilket finansieras av Sida. Observera att summan av utbetalda medel som redovisas under mål 2 och 3 också ingår i den siffra som Sida redovisar i sin rapport.</p>
Kontaktperson på myndigheten:	<p><u>Freds-, säkerhetsfrämjande och konfliktförebyggande insatser:</u> Anne-Christine Meyer (anne-christine.meyer@polisen.se)</p> <p><u>Bilateralt utvecklingsarbete:</u> Marie Velasquez Fredriksson (marie.fredriksson@polisen.se) Jonas Öberg (jonas.oberg@polisen.se)</p>

I. INDIKATORERNA

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 insatser⁵⁴ av myndigheten:⁵⁵

	2012	2013	2014	2015
Antal: kvinnor/män	38/82	22/57	32/58	26/43
Procent: kvinnor/män	31,7/68,3	27,8/72,2	35,6/64,4	37,7/62,3

Beskrivning och analys av resultatet

Förordningen (1999:1155) om Polisens utlandsstyrka anger att Polismyndigheten ska ha en utlandsstyrka med uppgift att utföra internationell fredsfrämjande verksamhet utomlands i den omfattning som regeringen bestämmer (Polisens utlandsstyrka). Arbetet med detta uppdrag vid Polismyndigheten utförs vid en specifik sektion, utlandssektionen, som sedan 1 januari 2015 sorterar under en internationell enhet under den nationella operativa avdelningen (NOA). Utlandssektionen ansvarar för verksamheten både inom den freds- och säkerhetsfrämjande verksamheten och inom det bilaterala biståndet.

Inför rekryteringen av poliser till 2015 års sekunderingar till insatserna fick utlandssektionen in 502 ansökningar. Av dessa kom 131 från kvinnor, vilket utgjorde 26,1 procent av alla ansökningar. Det innebär en uppgång i antalet sökande jämfört med året innan, både avseende det totala antalet sökande och andelen kvinnor⁵⁶.

⁵⁴ 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 fredsframtvigande operationer i regi av FN, EU, NATO, AU eller OSSE och relaterad krishantering (så som stöds och/eller bedrivs av MSB i konflikt- och postkonfliktländer) inkl. arbete som sker vid högkvarteren för organisationerna i de fall där arbetet är direkt relaterat till de internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatserna. 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 eller så kallade Short term technical experts.

⁵⁵ 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.

⁵⁶ Förra året inkom 419 ansökningar, varav 101 från kvinnor, dvs. 24,1 procent.

Polisen rekryterade 69 medarbetare till Polisens utlandsstyrka under 2015, för tjänstgöring i de freds-, säkerhetsfrämjande och konfliktförebyggande insatser som EU, FN och OSSE driver. 26 av dessa är kvinnor. Antalet årsarbetskrafter var 76,3.

Andelen kvinnor bland de nyrekryterade till utlandsstyrkan om 37,7 procent år 2015 är högre än för 2014, då andelen låg på 35,6 procent.

Totalt nominerade Polisen 105 enskilda poliser till olika insatser/tjänster under 2015 (några har nominerats till nya tjänster efter ett första avslag). 41 av dessa är kvinnor, 64 är män. 29 av kvinnorna och 25 av männen antogs av organisationerna (EU, FN, OSSE), medan 4 av kvinnorna och 14 av männen fick avslag. Övriga väntar Polisen fortfarande på besked om. Det innebär att drygt hälften av nomineringarna gick igenom (51,4 procent). Det faktum att en högre andel kvinnor än män antas till insatserna kan troligen förklaras med att Polisen nominerar fler kvinnor till FN:s insatser, där i princip samtliga nominerade antas, än till EU:s och OSSE:s insatser. Anledningen till detta är att EU och OSSE annonserar ut specifika tjänster med därtill anpassade kravprofiler, medan FN:s kravprofil är mera generell och fler poliser har möjlighet att matcha de grundkrav som ställs. Personalnumerären i FN:s insatser är också generellt större än den i EU:s och OSSE:s insatser, och den internationella konkurrensen om tjänsterna minskar därmed trots ett större antal polisbidragarländer.

De senaste årens trend med att en större andel kvinnor rekryteras till FN:s insatser (50 procent av samtliga rekryterade poliser till FN 2015) än till EU:s (25 procent av samtliga rekryterade poliser till EU 2015) eller OSSE:s (18 procent av samtliga rekryterade poliser till OSSE 2015) insatser ser därmed ut att hålla i sig.

Liksom tidigare år, är det svårt att se några skillnader i vilken typ av arbetsuppgifter som svenska poliser tilldelas i insatserna utifrån deras kön. Möjligen är det fler män än kvinnor som arbetar inom verksamheter såsom serious crime eller war crime investigations och med insatsstyrkor (SWAT-teams) eller Formed Police Units (FPU). Det är dock ett för litet antal poliser som arbetar med denna typ av verksamhet för att kunna dra någon slutsats, och Polisen har heller inte insyn i hur det ser ut bland polispersonal från andra bidragarländer. Tendensen skulle dock kunna reflektera det faktum att det också inom svensk polis finns ett begränsat antal poliser, som till övervägande del är män, med erfarenhet inom dessa områden. Polismyndigheten noterar dock att en kvinnlig polis arbetar med FPU i Sydsudan och att både män och kvinnor placeras vid högkvarter respektive på mindre orter i länderna, vilket motsäger ovan iakttagelse.

Andelen kvinnor bland de poliser som medverkat i Polisens utlandsstyrka totalt under 2015 (det vill säga inräknat den personal som roterade ut redan under 2014) låg på 36,7 procent (150 poliser, varav 95 män och 55 kvinnor). Som jämförelse kan nämnas att andelen kvinnor bland de poliser som fanns anställda inom Polismyndigheten år 2015 var 31 procent⁵⁷. Antalet årsarbetskrafter i utlandsstyrkan 2015 var 76,3, att jämföra med 91,1 under 2014.

Källor och referenser:

⁵⁷ Civil personal inom Polismyndigheten är exkluderad i beräkningarna av denna siffra.

Databas över sökande till Polisens utlandsstyrka

Polismyndighetens diarium samt diarieförd kommunikation med EU, FN och OSSE

Månadsrapporter från kontingentscheferna i Polisens utlandsstyrka

Insatshandläggarnas underlag till Polismyndighetens årsrapport

Intervjuer med insatshandläggare vid Polismyndighetens utlandssektion

Indikator 1.2. Antal kvinnor som rekryterats till högre tjänster i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:⁵⁸

	2012	2013	2014	2015
Antal: kvinnor/män	0/1	0/0	1/0	0/0
Procent: kvinnor/män	0/100	0/0	100/0	0/0

Beskrivning och analys av resultatet

Polisen nominerade under 2015 personal till fyra tjänster på nivå P5 eller högre, samtliga män. Två av tjänsterna (Police Commissioner för UNMIL (Liberia) och Head of Mission för EUBAM Rafah) återkallades av EU respektive FN. Polisen väntar ännu på besked om uttag för de övriga två tjänsterna (Senior Police Adviser UNSOM (Somalia) och Deputy Police Commissioner MINUSMA (Mali)). Totalt inkom sju intresseanmälningar till dessa fyra tjänster, varav en ansökan från en kvinna.

På P4-nivå, har Polisen nominerat två kvinnor till tjänster vid UN Logistics Base i Brindisi, Italien. Den ena som Transnational Crime Adviser och den andra som Investigation Officer. Till dessa två tjänster sökte totalt 14 män och 4 kvinnor. Under samma period, nominerades sju män till tjänster på P4-nivå. Till de sju senare tjänsterna hade totalt 17 män och fyra kvinnor sökt. Polisen inväntar fortfarande besked om uttag på samtliga tjänster utom en där vi har fått avslag på den manliga kandidaten.

Källor och referenser:

Polismyndighetens diarium samt diarieförd kommunikation med EU, FN och OSSE

Intervju med utlandssektionens handläggare för kontrakterade tjänster

⁵⁸ Definitionen av freds- och säkerhetsfrämjande insats är densamma som för indikator 1.1.

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:⁵⁹

	Mkt lågt						Mkt högt
	0-3	4-6	7-9	10-12	13-15	16-18	19-21
2013			X				
2014				X			
2015				X			

Kriterier	Beskrivning av kriteriet	Skala 0-3 ⁶⁰
a) Graden till vilket arbetet med internt styrande dokument på myndigheten inkluderar ett genus-/1325-perspektiv	Gäller styrande dokument såsom policys, strategier, riktlinjer som styr kärnverksamheten relaterat till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser. Dessa dokument kan t.ex. specifikt behandla genus och resolution 1325 eller så ska dessa vara tydligt integrerade i styrande dokument. Båda alternativen ska beaktas i bedömningen. Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten.	1
b) Graden till vilken myndigheten under året har formulerat och följt 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 ska beaktas i bedömningen. Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten.	1
c) Graden till vilket ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna planeringssystemet	Berör den interna planeringskedjan. Dvs. i vilken utsträckning beaktar interna planeringsdokument för insatser (direkt eller indirekt) tydligt ett genus-/1325-perspektiv? Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten.	2

⁵⁹ 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 fredsframtvigande operationer i regi av FN, EU, NATO, AU eller OSSE och relaterad krishantering (så som stöds och/eller bedrivs av MSB i konflikt- och postkonfliktländer) inkl. arbete som sker vid högkvarteren för organisationerna i de fall där arbetet är direkt relaterat till de internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatserna. 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.

⁶⁰ Denna indikator har finjusterats (för att lättare komma åt gradskillnader) vilket gör att diskussionen kring utveckling från 2012 blir mer beskrivande.

d) Graden till vilket ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna rapporterings-systemet	Berör den interna rapporteringskedjan. Dvs. i vilken utsträckning beaktar interna rapporter och information som sprids inom myndigheten ang. insatser genomgående och tydligt ett genus-/1325-perspektiv? Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten, t.ex. används vid erfarenhetshantering.	2
e) Graden till vilken myndigheten använder manualer, checklistor mm för implementering av genus-/1325-perspektiv i insatser	Berör de manualer, checklistor och dylikt som myndigheten använder. Dessa manualer, checklistor mm. kan specifikt behandla genus och resolution 1325 eller så kan dessa vara tydligt integrerade i existerande manualer och checklistor. Båda alternativen ska beaktas i bedömningen. Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten, t.ex. används vid utbildning.	2
f) Graden till vilken aktiv kompetenshöjning ang. genus och resolution 1325 har bedrivits på myndigheten	Ska bedöma på vilket sätt och hur mycket personal under året erhållit internutbildning för höjande av genus-/1325-kompetens gällande myndighetens arbete med insatser så som t.ex. mentorsprogram och kurser.	2
g) Graden till vilken det satsas på att ha och använda specialistkompetens för stärkande av genus-/1325-perspektivet på myndigheten	Med specialistkompetens avses tjänster som i sin arbetsbeskrivning inkluderar specificerade uppgifter kopplade till genus och resolution 1325 i insatser.	1

Beskrivning och analys av resultatet

I den nya Polismyndigheten har merparten av den internationella verksamheten (med undantag för gränspolisverksamhet) samlats under en enhet och i december 2015 fattades beslut om en inriktning för Polisens internationella verksamhet. Inriktningen vilar på tre principer: ledning och styrning av den internationella verksamheten ska vara sammanhållen, internationella perspektiv ska huvudsakligen omhändertas i Polismyndighetens strategiska och operativa beslutsprocesser och styrdokument, internationella och nationella perspektiv ska integreras utifrån ett gemensamt fokus på polisens uppdrag. Internationella enheten har fått i uppdrag att ta fram ett strategiskt ledningsdokument som genom en operationalisering av inriktningen ska bidra till att styra, prioritera och utveckla Polismyndighetens internationella verksamhet. Arbetet med detta kommer att fortgå under våren 2016. I inriktningen för Polisens internationella verksamhet konstateras att "För att verksamheten ska uppnå önskade resultat ska medarbetare ha kompetens att bedöma hur verksamheten påverkar människor av olika kön, ålder och sexuell riktning. Följaktligen ska ett genusperspektiv genomsyra verksamheten."

Två chefer från Polismyndighetens strategiska ledningsgrupp deltar under perioden 2015-2017 i Försvarmaktens Gender Coach-program. Genom en förbättrad styrning och ledning på nationell nivå syftar programmet till att stärka jämställdhetsintegrering och

genomförande av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet i organisationen.

I övrigt är det få förändringar och få nya styrdokument gentemot tidigare år, vilket, liksom år 2014, innebär:

a) Att det inom Polismyndigheten finns riktlinjer och styrdokument som inkluderar ett genus och resolution 1325-perspektiv för delar av verksamheten, men att ett mer allomfattande ramverk som hanterar biståndsfinansierad internationell verksamhet saknas, också på utlandssektionen.

b) Att det finns målsättningar om att andelen kvinnor i Polisens utlandsstyrka minst ska motsvara andelen kvinnliga poliser inom Polismyndigheten och att utlandssektionen ska verka för ett ökat antal kvinnor på chefspositioner i insatser, bland kurschefer, huvudinstruktörer och kursdeltagarna vid de insatsförberedande utbildningarna IPOC (International Police Officers Course), samt bland kontingentscheferna i Polisens utlandsstyrka.

c-e) Att det finns ett genus och resolution 1325-perspektiv integrerat i de bedömningskriterier som utlandssektionen använder för bedömning av Polisens eventuella medverkan i insatser och att resolution 1325 är ett återkommande ämne, i princip, samtliga möteskonstellationer på sektionen. Vidare finns ett genus och resolution 1325-perspektiv integrerat i rapporteringarna från utlandssektionens resor och från kontingentscheferna i varje insats.

f) Att det, utöver två polischefers deltagande i Gender Coach, genomfördes ett antal kompetenshöjande initiativ kring jämställdhet och resolution 1325 under 2015:

En temadag om jämställdhet anordnades för polisregion Mitts chefer.

En anställd vid utlandssektionen och en anställd vid HR-avdelningen deltog i UN Police workshop/pilotutbildning i UN Gender Toolkit. Syftet med svensk polis deltagande var att ta del av FN:s utbildningsmaterial, träffa FN:s Gender Adviser, dela med sig av erfarenheter kring jämställdhetsarbete inom svensk polis, lyssna in erfarenheter från andra länder, nätverka och även öka samarbetet internt på Polisen (nationell och internationell verksamhet).

En person ur utbildarpoolen⁶¹ deltog i EU:s femdagarskurs ESDC Course - A comprehensive approach to gender in operations som anordnades i Amsterdam i december 2015. För övrigt rekryterades fem män och fem kvinnor under 2015 till utbildarpoolen för att ersätta tidigare personal. Totalt ingick därmed 11 män och 13 kvinnor i utbildarpoolen vid utgången av 2015. En fortbildning för utbildarpoolen planeras under 2016.

⁶¹ Utbildarpoolen består av poliser som har ansökt och rekryterats till att ingå i en grupp av instruktörer som utbildar poliser under den insatsförberedande grundutbildningen IPOC, vid sidan av sina ordinarie tjänster. Dessa instruktörer har alla tjänstgjort i utlandsstyrkan och har fått vidareutbildning av utlandssektionen inför sitt instruktörsuppdrag.

g) Att en anställd vid utlandssektion arbetar deltid med genomförandet av resolution 1325. På Polisens HR-avdelning finns ytterligare kompetens som arbetar med jämställdhet, likabehandling och mångfald.

Källor och referenser:

Polismyndighetens årsredovisning 2015

Polismyndighetens diarium

Intervjuer med insatshandläggare och utbildningsansvariga vid utlandssektionen

Indikator 1.4. Andel svensk utsänd personal som i sin insatsförberedande utbildning har erhållit 1325-relaterad utbildning:⁶²

	2012	2013	2014	2015
Antal	115	79	90	68
Procent	95,8	100	100	98,5

Timmar	>1	1-	2-	3-	4-	5-	6-	7-	8-	9-	10<
2012					X						
2013							X				
2014							X				
2015							X				

Beskrivning och analys av resultatet

Polismyndighetens grundinställning 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). Innehållet i IPOC:en bygger på FN:s standardiserade utbildningsmaterial och Polisen har kompletterat materialet för att ytterligare lyfta frågor om jämställdhet, genusintegrering och sexuellt och genusbaserat våld.

⁶² 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.

Lärandemålen i kursplanen och examinationsfrågorna i sig har sin utgångspunkt i förståelsen för den lokala kontexten och kvinnors och mäns roller, polisernas nya roll som rådgivare, och nödvändigheten av ett genusperspektiv för att se och svara mot kvinnors särskilda behov i insatslandet.

Av de 69 poliser som påbörjade sin tjänstgöring i insats under 2015, hade 60 genomfört och godkänts på IPOC:en i Sverige. Av de nio poliser som inte genomförde IPOC:en innan avresa, gick fyra av dessa på motsvarande utbildning utomlands (i Danmark respektive Gambia). Av övriga fem poliser hade två gått polisens insatsförberedande grundkurs United Nations Police Officers Course 2008 respektive 2009, inför deltagande i internationella insatser då. Två poliser har tidigare tjänstgjort som chefer för EU-insatser och ingick därtill i utlandssektionens chefspool, som fick vidareutbildning genom Försvarshögskolan för att förbereda sig för internationella uppdrag under åren 2009 och 2010. Tre av poliserna som påbörjade utlandstjänstgöring under 2015 ingick fram till dess i utlandssektionens utbildarpool och har fått ytterligare utbildning i genus och resolution 1325.

En polis fick endast den insatsspecifika förberedande utbildningen, men har tidigare tjänstgjort två år i samma insats.

I den svenska IPOC:en beräknar utbildningsansvarig vid utlandssektionen att minst 6 timmar läggs på resolution 1325-och 1820-relaterad utbildning, eftersom frågor om bl.a. genus och kvinnors och flickors särskilda säkerhetsbehov 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. Därtill tillkommer filmvisningar med efterföljande diskussioner och andra praktiska övningar.

Ungefär 2/3 av poliserna fick i genomsnitt en timmes ytterligare information om svensk polis och ansvaret för genomförandet av resolution 1325 under den mer insatsspecifika information som ges innan avresa. Informationen omfattade utdrag ur den nationella handlingsplanen, kraven på återrapportering i månadsrapporterna, tillgängliga resurser i form av till exempel riktlinjer, checklistor och utvärderingar och tips på innehållsrika webbsajter i ämnet. Detta följdes av en diskussion om konkreta, möjliga aktiviteter och exempel på tidigare arbeten i olika insatser samt vikten av och möjligheterna att nyttja kunskaper och erfarenheter från experter inom insatserna, på utlandssektionen, bland den lokala polisen och lokalbefolkningen samt civila samhället (särskilt kvinnoorganisationer som samarbetar med svenska civilsamhällesorganisationer såsom Kvinna till Kvinna, i de fall samarbete med insatslandet existerar).

Mot ovanstående siffror, landar den genomsnittliga tiden för förberedande utbildning om resolution 1325 som poliserna fick i Sverige under 2015 på dryga 6 timmar per polis. Poliserna erhåller sedan i varierande grad ytterligare utbildning genom respektive insatsorganisation (EU, FN eller OSSE) introduktionsutbildning för poliser.

Källor och referenser:

Deltagarlistor samt kursprogram/schema för IPOC och den insatsspecifika informationen
Intervjuer med utlandssektionens 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 syftar till att stärka kvinnors och flickors säkerhet (skydd):⁶³

	2012	2013	2014	2015
Summa	440 000	4 839 000	6 200 000	9 449 000

Indikator 2.2. Total summa utbetalda medel till program/projekt där kvinnor deltagit i arbetet med att stärka kvinnors och flickors säkerhet (skydd):⁶⁴

	2012	2013	2014	2015
Summa	440 000	4 839 000	6 200 000	9 449 000 ⁶⁵

Beskrivning och analys av resultaten

Polismyndigheten driver inga projekt med primärt fokus på att stärka flickors och kvinnors skydd, men projekt som ökar polisens kapacitet har en indirekt effekt på skyddet av flickor och kvinnor. Nedan redovisas vilka projekt Polisen driver tillsammans med samarbetspartners i konflikt eller postkonfliktländer, som påverkar polisens kapacitet när det gäller skydd av flickor och kvinnor.

Colombia: Polisen driver tillsammans med colombiansk polis ett bilateralt, Sida-finansierat samarbetsprojekt, som bland annat syftar till att stärka den colombianska polisens kapacitet att utreda och förebygga sexualbrott samt våld i nära relationer, vilket ger ett ökat skydd för flickor och kvinnor. Under 2015 utbildades 53 instruktörer i utredningsteknik och pedagogik inom våld i nära relation. Inom projektet har också stöd getts till colombiansk polis egna utbildningar inom våld i nära relation, med fokus på 2008 års lag om familjevåld, som fortfarande inte implementeras fullt ut i Colombia. Colombiansk polis har i samarbete med svensk polis utvecklat en ny modul för utbildning inom våld i nära relation. Inom samtliga aktiviteter kräver svensk polis att colombiansk polis ska inkludera kvinnliga instruktörer och poliser.

Utbetalda medel för 2015 är 7 814 000 kronor i hela projektet.

⁶³ 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.

⁶⁴ Se föregående fotnot.

⁶⁵ 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.

Serbien: Inom ramen för Polisens samarbetsprogram med det serbiska inrikesministeriet ger Sverige specifikt stöd till ökat fokus på genusintegrering i alla programdelar. De olika programdelarna är: stöd till strategisk planering och implementering av inrikesministeriets utvecklingsplan, stöd till upprättandet av ett forensiskt utbildningscenter, ökad kapacitet i brottsplatsundersökningar samt stöd till implementeringen av ett underrättelsebaserat polisarbete. Aktiviteterna under året har fokuserat på fortsatt stöd till Serbiens jämställdhetsreform vilken har koppling till landets kommande EU-anslutningsprocess. Under året har även tre seminarier genomförts för att forma genusintegreringen inför det samarbetsprogram mellan svensk och serbisk polis som startar 1 januari 2016.

Utbetalda medel för aktiviteter för beskrivna insatser är cirka 500 000 kronor.

International Training Programme on Gender Based Violence: Polisen och Kvinna till Kvinna har under 2015 arbetat upp ett förslag till ett internationellt utbildningsprogram (ITP) med fokus på könsrelaterat våld, som riktar sig till fem länder: Albanien, Kosovo, Moldavien, Montenegro och Ukraina. Förutsatt att Sida godkänner ansökan, kommer programmet att inledas under 2016 och genomföras i samarbete med Kvinna till Kvinna. Under 2015 gjordes en kartläggning i de fem länderna, där nationella myndigheter, kvinnoorganisationer och internationella givare fick komma med synpunkter på innehållet i programmet.

Utbetalda medel för 2015 är 1 135 000 kronor.

Källor och referenser:

Underlag från programansvariga samt uppgifter från controller vid utlandssektionen.

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:⁶⁶

	2012	2013	2014	2015
Summa	0	4 400 000	5 300 000	7 814 000

Beskrivning och analys av resultaten

Summan ovan är densamma som för samarbetsprojektet i Colombia, där kvinnor och kvinnoorganisationer haft del i innehållet och utformandet av det arbete som projektet driver.

Källor och referenser:

Underlag från programansvariga samt uppgifter från controller vid utlandssektionen.

⁶⁶ Se föregående fotnot.

II. YTTERLIGARE CENTRALT ARBETE PÅ MYNDIGHETEN

Myndighetens arbete avseende kvinnors deltagande

Polisen strävar efter att inkludera åsikter från ett brett spektrum av kvinnor, män, flickor och pojkar i de analyser och förstudier som ligger som grund för beslut. Som exempel på ett försök att nå en bit på vägen i detta arbete, kan nämnas att Polisen träffade representanter från organisationer som arbetar med kvinnors rättigheter och minskat sexuellt och genusbaserat våld, med HBTQ personers rättigheter och för barns rättigheter, i den genomförbarhetsstudie som gjordes under 2015 för ett förslag om ett bilateralt program i Albanien. Ett antal av de högsta cheferna i den albanska polisen var också på studiebesök i Sverige under oktober 2015 för att lära sig mer om hur Sverige arbetar mot våld i nära relation (detta var ett EU/Technical Assistance and Information Exchange-finansierat besök). Likaså har representanter från kvinnoorganisationer engagerats i projekten i Serbien och Colombia.

De projekt som innebar en omarbetning av FN-polisernas introduktionsutbildning (Police Induction Training Project) och som svensk polis genomförde i FN:s insatser i Liberia 2013 och i Sydsudan under 2014-2015, genomfördes också i Mali under 2015.

Den nya modellen för introduktionsutbildning för FN-poliser i United Nations Mission in Liberia, UNMIL, har utvärderades av International Security Sector Advisory Team och utvärderingen påvisar att den nya utbildningen har positiva effekter för implementeringen av mandatet. Utvärderingen förespråkar därför en utrullning av projektet i samtliga insatser. Diskussioner pågår gentemot FN-sekretariatet kring formerna för ett framtida samarbete avseende fortsatt implementering av introduktionsutbildningen. Syftet är att skapa förutsättningar för FN att ta över ansvaret för implementeringen av modellen samt att förankra modellen i policys och i strukturerna vid FN-sekretariatet.

Precis som i Liberia och Sydsudan, genomsyras den nya introduktionsutbildningen i Mali av föresatsen att utveckla FN-polisernas förmåga att se på verksamheten med ett genusperspektiv. Utbildningen tar avstamp i att medvetandegöra poliserna om hur situationen för män, kvinnor, pojkar och flickor såg ut före, under och efter konflikten, för att landa i en diskussion kring nuläget och de specifika säkerhetshot och typer av brott som olika personer och grupper i samhället utsätts för. Förståelsen för den enskilde FN-polisens roll och behovet av analyser av olika gruppers säkerhetssituation ökar i och med det upplägget på kursen, och verksamheten inom missionen och lokal polis blir förhoppningsvis mer heltäckande. Också frågor om HBTQ-personers rättigheter och FN-polisernas odiskutabla ansvar att respektera och verka för dessa lyfts fram och diskuteras under utbildningen.

Polismyndighetens personal lyfter också frågor om genus och resolution 1325 vid besök eller i mötesforum.

Myndighetens arbete avseende kvinnor och flickors säkerhet

Polismyndigheten nominerade under 2015 en polis till en tjänst vid Office of the Special Representative on Sexual Violence in Conflict. Personen har dock inte kommit på plats med anledning av en del praktiska hinder.

I slutet av 2015 skickades för första gången tre poliser till en FN-insats med ett på förhand fastställt uppdrag: att ingå i ett så kallat Specialized Team som arbetar med sexuellt och genusbaserat våld. Teamet är redan etablerat i missionen och har hittills bemannats uteslutande av tyska poliser. Uppdraget kommer att pågå under 2016.

Myndighetens arbete med genusintegrering

Det pågår ett arbete inom hela Polisen med att implementera åtgärder för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i organisationen och dess verksamhet. Myndighetens gällande plan för likabehandling (2013–2016) innehåller tre prioriterade utvecklingsområden med tillhörande målsättningar: grundläggande förhållningssätt, kompetensförsörjning samt träffsäker verksamhet i arbetet mot ungdomar och narkotika.

Det faktum att ett par polischefer deltar i Gender Coach-programmet, att arbete pågår för att tydligare samordna den nationella och den internationella verksamheten samt att Polismyndigheten eftersträvar en mer medborgardriven verksamhet ger goda grunder för att nå resultat i arbetet med jämställdhetsintegrering. (Se indikator 1.3)

Under 2015 pågick ett antal initiativ på myndigheten i relation till likabehandlingsplanen. Till exempel har likabehandling betonats i rekryteringsprocessen i samband med årets satsning på chefsbemanning vid myndigheten, främst för att öka andelen kvinnliga chefer. Andelen kvinnor i ledningskompetens hade vid utgången av 2015 ökat till 27 procent, en ökning med två procentenheter jämfört med 2014.

Samverkan och samordning

Den mest konkreta samverkan med civila samhället och kvinnoorganisationer har skett inom ramen för de utvecklingsprogram som Polisen bedriver i Serbien och Colombia. Därutöver har Polismyndigheten samarbetat med Kvinna till Kvinna i framtagandet av ett förslag till ett "International Training Programme" (ITP) på temat genusbaserat våld (se indikator 2.2 för mer detaljer).

Polismyndigheten har fortsatt deltagit i de samverkansforum för resolution 1325 som FBA kallat till och i Genderforce-samarbetet. Inom ramen för Genderforce-samarbetet, var en uppföljningsdag på förra årets myndighetsgemensamma kurs "Genusintegrering i Insatsverksamhet" (GIV) planerad till 22 april 2015. Denna dag ställdes in med anledning av att majoriteten av kursdeltagarna inte kunde närvara av olika anledningar (såsom byte av arbetsgivare, utlandstjänstgöring eller föräldradidighet).

Samverkan med övriga rättsvårdande myndigheter fortsätter också, bl. a. har Åklagarmyndighetens personal deltagit i den insatsförberedande utbildningen International Police Officers Course (IPOC). Polismyndigheten har också medverkat i att kompetensutveckla Domstolsverkets pool av experter för fredsbyggande verksamhet i ämnesområdena jämställdhet, maskulinitet och mansnorm. Utgångspunkten låg i att uppmärksamma vilka krav som ställs på en statstjänsteman i utlandstjänst för att kunna främja mänskliga rättigheter och jämställdhet (vad behöver man ta hänsyn till utifrån den lokala kontexten, det stora säkerhetssektorreformarbete som man ofta är en liten del i, samt risken att det kan förekomma brott mot de mänskliga rättigheterna i motpartens arbete).

Uppskattad total kostnad

Summan anges i svenska kronor:

	2012	2013	2014	2015
Summa	120 000	90 000	120 000	23 000

Summan som redovisas ovan avser främst kostnader för material. Eventuell kompetensutveckling och arbete som görs i anslutning till någon av de internationella insatserna, konteras som overhead, som insatsförberedande utbildning eller på insatsernas kostnadsställen.

Källor och referenser:

Reserapporter och rapporter från konferenser där personal på utlandssektionen deltagit

Exempel på Polismyndighetens arbete med genomförandet av resolution 1325 under åren 2012-2015

Omarbetning av Polismyndighetens insatsförberedande kurs International Police Officers Course (IPOC)

Under åren 2013 och 2014 pågick ett stort arbete vid Polismyndigheten med att omarbeta den två veckor långa grundkurs som Polisen anordnar för de poliser som ska tjänstgöra i FN-, EU- eller OSSE-insatser.

Polismyndigheten utgick från den befintliga⁶⁷ UNPOC (United Nations Police Officers Course) och det standardiserade material som FN uppdrar åt bidragarländerna att använda i sina utbildningar. I det materialet ingår en föreläsning om ca 1,5 timme kring resolution 1325 och genus. För att stärka lärandet kring kvinnor, fred och säkerhet, genus och jämställdhet, kompletterade Polisen materialet med ytterligare material från FN:s fördjupningskurser kring Women Peace and Security (WPS), Sexual and Gender Based Violence (SGBV), Child protection och Protection of Civilans (PoC). Därutöver kompletterades och utökades innehållet i kursen med information och lärandeaktiviteter kring maskulinitet, mansnormen och våld, i samarbete med Män för Jämställdhet.

En erfarenhet som Polismyndigheten hade från tidigare kurser var att diskussionerna och utbildningen inför utlandstjänstgöringen kan te sig abstrakta och svårförståeliga för poliser från olika kontexter, som ofta också saknar erfarenhet från konflikt- och postkonfliktländer. Även förståelsen för innebörden av olika termer påverkas av den bakgrund man har. Av denna anledning, samarbetade Polisen med två författare för att skriva en längre novell som kursen skulle kunna ta avstamp i.

⁶⁷ Certifierad av FN, DPKO/ITS (Department for Peacekeeping Operations/ Integrated Training Service) sedan 2010.

Syftet med novellen är att personifiera och synliggöra förhållanden kring mäns, pojkars, kvinnors och flickors utsatthet i olika skeenden i en stat, från fragila stater, under konflikt och till post-konflikt (d.v.s. insatstjänstgöring och kapacitetsbyggande av en stat – bilateralt eller multilateralt). Konsekvenserna av konflikten i olika skeenden synliggörs på både individ- och statsnivå.

I novellen, som ska läsas av alla deltagare innan utbildningens början, får läsaren följa en familj i en fiktiv stat, där fadern är polis, modern är lärare, sonen är student i tidiga tonåren och dottern är student i lågstadieåldern. I boken får läsaren ta del av en rad händelser, i vilka olika lärandeaktiviteter och diskussioner kan ta avstamp under själva utbildningsveckorna⁶⁸. I innehållet ingår bland annat 6 scenarier kring maskulinitet, mansnormen och våld som arbetats fram med hjälp av Män för Jämställdhet. Dessa övar deltagarna teoretiskt och praktiskt under kursens gång.

Säkerhetsfrågor (personlig säkerhet såväl som utifrån polisens roll och uppdrag) belyses genom de olika huvudkaraktärerna. Det lokala polisperspektivet belyses genom faderns arbete, övriga familjemedlemmars perspektiv belyses genom händelseutvecklingen i boken.

Novellen har särskilt fokus på kvinnors och flickors utsatthet och konsekvenserna av det, däribland våldtäkt som strategisk krigföringsmetod. Polisen arbetade fram en kortfilm på detta tema, utifrån en händelse i novellen. Filmen används i en av lärandeaktiviteterna och kopplas bland annat mot verktyget Active bystander-approach⁶⁹.

I kursen finns också extra innehåll kring förståelsen för rollen och uppdraget som polis i en stat, vilket också är direkt och indirekt kopplat till resolution 1325. Det innebär att deltagarna får en fördjupad förståelse för sitt uppdrag i hemkontexten (att jobba exekutivt med att förbygga konflikt, främja fred och säkerhet för alla, d.v.s. utifrån de mänskliga rättigheterna och jämställdhetsintegrering i verksamheten), vilket är en förutsättning för att kunna förstå uppdraget i missionskontexten (förebygga konflikt, kapacitetsbyggnad av stat för att skapa hållbar fred och säkerhet). I denna förståelse finns innehåll som statskunskap (demokrati och demokratiska stater), folkrätt, mänskliga rättigheter för statsanställda och genuskunskap. Detta kopplat till rollen och uppdraget som polis i en demokratisk stat.

Lärandemålen för kursen mäts i en skriftlig summativ bedömning, ett examinationstest, som deltagarna gör enskilt. Flera av frågorna handlar direkt om resolution 1325 och jämställdhetsintegrering. Frågorna berör jämställdhetsintegrering i uppdraget som poliserådsgivare, Protection of Civilians och hur närpolisverksamhet främjar service, skydd och säkerhet för alla i samhället.

⁶⁸ Syftet är att ta det i många fall abstrakta sakinnehållet (från FNs standardiserade material) och göra det konkret och personligt, i syfte att nå djup inläring, motivation och kompetens att jobba med sakfrågorna.

⁶⁹ Active bystander-approach är ett verktyg som Män för Jämställdhet arbetat fram, <http://www.mfj.se/kampanj-25nov-10dec/aktivaskadare/>

Några av de resultat som Polisen noterat efter den nya kursmodellen är att deltagare med tidigare insatserfarenhet ger uttryck för att de skulle ha förstått sitt uppdrag mycket bättre om de hade genomfört denna kurs inför deras tidigare utlandstjänstgöring, att deltagare som saknar erfarenhet från insatstjänstgöring förstår sin roll och sitt uppdrag, att samtliga deltagare rekommenderar kursen, samt att innehållet kring maskulinitet och mansnormen får bra omdöme i utvärderingarna. För många blir det enligt utvärderingarna ett personligt uppvaknande i synen på jämställdhetsfrågor. Därutöver har återrapporteringen kring resolution 1325 från insatstjänstgörande personal till Polismyndigheten ökat/förbättrats och flera av de handläggare vid utlandssektionen som har gått kursen upplever att de är mer medvetna om resolution 1325 i sitt dagliga arbete.

Stöd till jordansk polis inom ramen för insatsförberedande utbildning⁷⁰

Polismyndigheten påbörjade under 2015 ett samarbete med jordansk polis för att bistå deras Peacekeeping Operations Training Center (PKOTC) i att erhålla certifiering av FN av deras insatsförberedande grundkurs. Under förarbetet identifierades ett antal hinder inom den jordanska polisens organisation som innebär att kvinnliga poliser (som för övrigt sorterar under en egen enhet, Female Police Officers Department) inte ges samma förutsättningar som män att delta i freds- och säkerhetsfrämjande insatser.

Svensk polis tog sig an uppdraget med att stötta den jordanska polisen och PKOTC i deras ambitionshöjning under vissa förutsättningar, vilka många syftade till ökad jämställdhet och genomförandet av resolution 1325. Till följd av detta har samtliga aktörer i projektet inom den jordanska polisen lovat och påbörjat arbetet med att förbättra förutsättningarna för kvinnliga poliser att söka uppdrag i internationella insatser, bl. a. har chefen för det jordanska Department for Peacekeeping Operations beslutat att kvinnor numera får tjänstgöra i samtliga internationella insatser (de var tidigare bara tillåtna att söka till FN:s insats i Sydsudan, UNMISS). Det pågår en översyn av villkoren under utlandstjänstgöring (bl.a. fria hemresor under Leave) och ett arbete med att ta fram en skraddarsydd, återkommande, fortbildning för kvinnliga poliser i engelska, skytte och bilkörning. Tanken är att kvinnorna ska genomföra fortbildningen och testas av ett Selection Assistance and Assessment Team (en så kallad SAAT Exam) innan de går den insatsförberedande utbildningen, så att de inte underkänns för internationell tjänstgöring med anledning av de mer grundläggande praktiska krav som FN ställer på sina FN-poliser. Vidare har två kvinnliga poliser fått heltidsanställning som instruktörer vid PKOTC och ytterligare två är identifierade och beräknas anställas vid PKOTC i juni 2016. Sedan tidigare tjänstgör åtta män som heltidsinstruktörer vid PKOTC.

⁷⁰ Se också skrivelse från Sveriges Ambassad i Amman på samma tema (D-post: AMMA/2016-02-24/1244.)

BASFAKTA

Inrapporterande myndighet:	Styrelsen för Internationellt Utvecklingssamarbete (Sida)
Tidsperiod:	1 januari 2015-31 december 2015
Fokus för arbetet under tidsperioden:	<p><i>Sida har en unik roll att genomföra den svenska nationella handlingsplanen för resolution 1325 om Kvinnor, Fred och Säkerhet:</i></p> <p>Sida har en unik position att stödja genomförandet av lokala, nationella och regionala initiativ kopplade till Kvinnor, Fred och Säkerhet i Sveriges samarbetsländer i konflikt och postkonflikt. Sida har under rapporteringstiden fördjupat sitt arbete med Kvinnor, Fred och Säkerhet. Resultat från 2015 års portföljöversikt om Sidas arbete med Kvinnor, Fred och Säkerhet⁷¹ visar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 13 procent av Sidas totala utbetalda medel 2015 till länder i konflikt- och postkonflikt (5,7 miljarder kronor) har jämställdhet som huvudsyfte - Sidas stöd till kvinnorättsorganisationer verksamma i länder i konflikt- och postkonflikt eller globala organisationer som arbetar specifikt med Kvinnor, Fred och Säkerhet motsvarar 340 miljoner kronor 2015⁷². - Inom sektorn "Fred och Säkerhet", har 14 procent av Sidas utbetalda medel jämställdhet som huvudsyfte. <p>Sida spelar en viktig roll i det globala påverkansarbetet. I deltagandet i konsultationsprocessen till den globala studien om genomförande av resolution 1325 har Sida särskilt lyft kvinnors</p>

⁷¹ Uppgifter från Sidas statistikenhet vilka baseras på OECD/DACs policymarkörer.

⁷² Uppgifter från Sidas statistikenhet och inkluderar organisationer som Kvinna till Kvinna, UN Women (delar av Sidas stödet till UN Women landkontor i konflikt- eller postkonflikt, samt Sidas globala stöd till UN Women's arbete med Kvinnor, Fred och Säkerhet), WILPF, UN Action Against Sexual Violence in Conflict, European Feminist Initiative and Women for Afghan Women. Det inkluderar inte Sidas globala stöd till jämställdhetsorganisationer som AWID, Mama Cash och Men Engage, som delvis har verksamhet i länder i konflikt och post-konflikt. De inkluderar inte Sidas stöd till olika civilsamhälle organisationer som arbetar brett med demokrati, mänskliga rättigheter och jämställdhet som i sin tur kanaliserar stöd till lokala kvinnorättsorganisationer.

deltagande samt det våldsförebyggande arbetet där män och pojkar spelar en avgörande roll. Inom ramen för det humanitära samarbetet har Sida bl. a. bidragit till framtagandet av Internationella Röda Kors Federationens (ICRC) resolution om sexuellt och könsrelaterat våld.

Sida har en tydlig prioritering om jämställdhet och kvinnor och flickors rättigheter vilket intensifierats ytterligare i och med Sveriges Feministiska Utrikespolitik. Sidas arbete styrs av strategier där resolution 1325 utgör en prioriterad fråga. En nyligen genomförd genomlysning av 25 bilaterala-, regionala-, och globala strategier och underlag⁷³ (16 bilaterala strategier från konflikt och post-konfliktkontexter, 4 regionala och 5 globala) visar att totalt 21 strategier har specifika resultat som bidrar till genomförandet av resolution 1325, varav:

- 10 strategier har specifika resultat om kvinnors deltagande i freds- och/eller politiska processer i kontexter av konflikt och post-konflikt
- 8 strategier har specifika resultat om att motverka och förebygga könsrelaterat våld i kontexter av konflikt och post-konflikt, inklusive konfliktrelaterat sexuellt våld
- 3 strategier har specifika resultat om både kvinnors deltagande och att motverka könsrelaterat våld i kontexter av konflikt- och postkonflikt.

Under året har Sidas jämställdhetsarbete ytterligare stärkts. I regleringsbrev för 2015 fick Sida som en av 41 myndigheter i uppdrag att ta fram en plan för hur myndigheten avser höja ambitionen vad gäller jämställdhetsintegrering fram till 2018. Planen omfattar åtgärder för att stärka såväl jämställdhetsintegrering i den operativa verksamheten och kvalitetshöjning av Sidas arbetssätt och rutiner för jämställdhetsintegrering som utifrån ett organisations- och arbetsgivarperspektiv⁷⁴.

I Sidas instruktion har konfliktperspektivet inkluderats som ett prioriterat perspektiv för att nå det biståndspolitiska målet, tillsammans med klimat-, jämställdhet- och rättighetsperspektivet. Det är första gången som

⁷³ Bilaterala strategier för Afghanistan, Bangladesh, Colombia (underlag), DRK, Guatemala (underlag), Kenya, Liberia, Mali (ingångsvärden), Myanmar, Palestina, Rwanda, Uganda, Somalia, Sudan, Södra Sudan, Syrien. Regionala strategier för Regionalt Afrika söder om Sahara (underlag), Afrika SRHR, Östeuropa, Västra Balkan och Turkiet, Mellanöstern och Nordafrika (MENA) och Asien (underlag). Globala/tematiska strategier för Humanitära samarbetet, Civil samhället (underlag) Mänsklig Säkerhet, Mänskliga Rättigheter och Demokratisering samt Hållbar utveckling.

⁷⁴ Plan för Jämställdhetsintegrering på Sida 2015-2018.

konfliktperspektivet ges lika stor vikt som övriga perspektiv och utgör därmed en *avsevärd ambitionshöjning* och en möjlighet att på ett mer institutionaliserat sätt än tidigare öka genomslag i verksamheten⁷⁵.

Kvinnor, fred och säkerhet är integrerat i Sidas internutbildningar både inom jämställdhet och fred och säkerhet. Det integrerade konflikt- och jämställdhetsperspektivet inkluderar en analys av att kvinnor, män, flickor och pojkar påverkas olika av konflikter, en förståelse för hur rådande föreställningar om våld och maskulinitet kan vara en bidragande faktor till konflikt, samt vikten av att inkludera kvinnor i konfliktförebyggande och fredsskapande processer, som en förutsättning för att nå en hållbar fred.

Under 2015 ökade antalet våldsamma konflikter och flera pågående konflikter eskalerade, inte minst i MENA-regionen (Mellanöstern och Nordafrika), men även i Ukraina och Mali⁷⁶. Människors behov av skydd och förekomsten av könsrelaterat våld, inklusive konfliktrelaterat sexuellt våld, nådde inom vissa kontexter alarmerande nivåer. Exempel från Sidas verksamhet 2015 inkluderar:

- **Mobilisering för att hantera Syrienkrisen** inklusive framtagandet av en ny strategi som särskilt lyfter vikten av att främja kvinnors deltagande i fredsförhandlingarna och att könsrelaterat våld motverkas och förebyggs. Sida har även stött specifika projekt som syftar till att stärka lokala freds- och kvinnorrättsorganisationer genom till exempel Kvinna till Kvinna och European Feminist Initiative. Sidas stöd till Women's International League for Peace and Freedom (WILPF) har bidragit till att en delegation av Syriskas kvinnor från det Syrian Women's Initiative for Peace haft högnivå möten med FN:s särskilde sändebud för Syrien, De Mistura, och FN Säkerhetsrådsmedlemmar.
- **Stärkt regionalt fokus om resolution 1325 i Afrika**, reflekterat i underlag till ny regional strategi, samt gemensam Stora Sjö resa med fokus på resolution 1325 organiserad av utlandsmyndigheterna i Demokratiska Republiken Kongo (DRK) och Rwanda. Syftet med resan

⁷⁵ Konsekvensbeskrivning och genomförandeplan för hur Sida ska svara upp mot de fyra perspektiven som regeringen prioriterar i instruktionen.

⁷⁶ Se Global Peace Index från 2015.

var att få en inblick i och en samsyn om arbetet inom området kvinnor, fred och säkerhet i DRK och Rwanda. Möten hölls med civilsamhället (framför allt kvinnoorganisationer och mansnätverk), FN-aktörer (inkl. FN:s fredsbevarande styrka i DRK - MONUSCO), regeringsrepresentanter på såväl nationell som provinsiell nivå, internationella organisationer samt med andra givare.

- **Fördjupat lärande och erfarenhetsutbyte om Kvinnor, Fred och Säkerhet.** Sidas Internationella utbildningsprogram (ITP) om resolution 1325 fortsätter att vara ett strategiskt instrument för kapacitetsutveckling och dialog mellan civilsamhälle och regeringsrepresentanter och under 2015 hölls två globala ITP om resolution 1325, samt nationella, en för Colombia och två för Myanmar (se mer under "Ytterligare Centralt Arbete för Myndigheten").

Under året ordnades olika seminarier med externa föreläsare på teman som "Gender equality and counter violent extremism", "Global Study on Women, Peace and Security" och "Kvinnors deltagande i fredsprocesser".

Den 10 september 2015 ordnade Sida ett välbesökt Development Talks om "Gender, Peace and Security". Syftet med konferensen var att visa Sidas samarbetspartners goda erfarenheter av att genomföra resolution 1325, samt identifiera framtida prioriteringar. Slutsatser från konferensen är:

- Förebyggande av våld, inklusive könsrelaterat våld, är möjligt men det kräver ett långsiktigt engagemang från givare. Inkluderandet av män och pojkar har visat vara en lyckad strategi för att påskynda genomförandet av resolution 1325.
- Kvinnors deltagande och inflytande i fredsprocesser är nödvändigt för att nå en hållbar fred. För att lyckas krävs stöd från olika nivåer inklusive långsiktigt stöd till kvinnorättsorganisationer och en plattform där kvinnorättsaktivister kan mötas, tekniskt stöd om jämställdhet och resolution 1325 till regeringen samt strategisk dialog från givare.
- Även i en pågående konflikt är det möjligt att arbeta med kvinnor och flickors aktörskap – och det finns stora

	<p>möjligheter att bättre länka ihop FN resolution 1325 med det humanitära stödet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dialog om och uppföljning av jämställdhet och resolution 1325 inom den globala portföljen för mänsklig säkerhet. Portföljen inkluderar flera strategiska insatser för Kvinnor, Fred och Säkerhetsagendan. Under året slöts två nya avtal, ett med Women's International League for Peace and Freedom (WILPF) och ett med UN Action Against Sexual Violence in Conflict, som båda har genomförandet av resolution 1325 som huvudsyfte. Portföljen inkluderar stöd till fredsorganisationer som integrerar jämställdhet och Kvinnor, Fred och Säkerhetsagendan som en central del i sin verksamhet och med specifika resultat. Av särskilt intresse för denna rapportering är Geneva Call, International Alert, Consiliation Resources, Safer Word och ICC Trust Fund for Victims. Jämställdhet och resolution 1325 är en central dialogfråga som gett goda resultat inom stöden till ODI, MAG/DDG (minhantering).
Avgränsning	<p>För att kunna jämföra statistiken över tid har samma urvalsmetoder använts som i de föregående rapporteringarna. Alla tre indikatorer mäts utifrån totala utbetalade medel (i svenska kronor under budgetår 2015) för program/projekt som direkt bidrar till de specifika målen. Precis som tidigare års rapportering genomfördes en sökning i Sidas projektdatabas (PLUS) enligt följande urvalskriterier:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jämställdhetsmarkören ska vara markerad som 1 "delsyfte" eller 2 "huvudsyfte". 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 • Utgångspunkten är utbetalda medel till sviktande stater och länder i konflikt- och postkonflikt där Sida har bilateral verksamhet⁷⁷, regionala program, globala program och

⁷⁷ I och med en föränderlig kontext har urvalet av länder förändrats något jämfört med tidigare år. För det bilaterala stödet har utgångspunkten varit OECD/DACs länder som kategoriseras som sviktande stater samt länder i konflikt och postkonflikt där Sida har verksamhet och inkluderar Afghanistan, Bosnien-Hercegovina, Colombia, Demokratiska Republiken Kongo (DRK), Etiopien, Georgien, Guatemala, Irak,

	<p>program/projekt som bereds av den Humanitära enheten. Både det globala och det humanitära stödet inkluderar således sviktande stater och länder i konflikt- och post konflikt utöver Sidas bilaterala samarbetsländer.</p> <p>Det är Sidas bedömning att ovan avgränsning är den mest lämpade för att få fram en någorlunda hanterbar bild av de olika indikatorerna. Sidas statistiksystem i sig medger inte att få svar på indikatorerna och felmarginalen på policymarkörer är stor. Givet saknad av system som kan mäta denna typ av statistik vill Sida varna för höga siffror. En ytterligare förfinad bedömning skulle dock kräva en långt mer intensiv arbetsinsats med en djupare analys av enskilda program/projekt samt den lokala kontexten där insatsen implementeras vilket inte är möjligt med tanke på uppdragets storlek (genomgång av över 1800 olika budgetposter). Stickprovskontroller har därför genomförts och inkluderat ett fåtal av programmen/projekten.</p>
<p>Kontaktperson på myndigheten:</p>	<p>Sofia Dohmen, Metod och Ämnesföreträdare (Jämställdhet), Sida (sofia.dohmen@sida.se)</p>

Kenya, Kosovo, Liberia, Mali, Myanmar, Palestina, Rwanda, Somalia, Sudan, Sydsudan, Uganda, Ukraina, Zimbabwe samt Mellanöstern och Nordafrika.

I. INDIKATORERNA

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 insatser⁷⁸ av myndigheten:⁷⁹

	2012	2013	2014	2015
Antal: kvinnor/män	19/28	36/56	28/47	35/58
Procent: kvinnor/män	41/59	39/61	37/63	38/62

Beskrivning och analys av resultatet

Under 2015 hade Sida en resursbas för valobservatörer om totalt 160 personer, varav 80 stycken kvinnor. Under 2015 deltog svenska valobservatörer i insatser för både OSSE och EU. Totalt rekryterades 93 personer, varav 35 stycken kvinnor (38 procent). Antalet nominerade kvinnor (80 stycken) är balanserat med antalet nominerade män (80 stycken), medan skillnaden mellan män och kvinnor är något större om man tittar på vem som faktiskt rekryteras.

Indikator 1.2. Antal kvinnor som rekryterats till högre tjänster i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:⁸⁰

	2012	2013	2014	2015
Antal: kvinnor/män	0/0	0/0	0/0	0/0

⁷⁸ 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 fredsframtvängande operationer i regi av FN, EU, NATO, AU eller OSSE och relaterad krishantering (så som stöds och/eller bedrivs av MSB i konflikt- och postkonfliktländer) inkl. arbete som sker vid högkvarteren för organisationerna i de fall där arbetet är direkt relaterat till de internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatserna. 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 eller så kallade Short term technical experts.

⁷⁹ 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.

⁸⁰ Definitionen av freds- och säkerhetsfrämjande insats är densamma som för indikator 1.1.

Procent: kvinnor/män	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
--------------------------------	------	------	------	------

Beskrivning och analys av resultatet

Sekundering av kvinnliga svenska medborgare till högre tjänster i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser har inte varit aktuellt. Dock har Sida och utlandsmyndigheterna bidragit till att finansiera seniora jämställdhetsrådgivare, s.k. Women Protection Advisors till FN:s fredsbevarande styrkor, men som inte nödvändigtvis varit svenska medborgare. Women Protection Advisors har en strategisk roll vad gäller jämställdhetsintegrering av FN:s fredsbevarande styrkor och är direkt underställda SRSG (Special Representative of the Secretary General).

Vid utlandsmyndigheten i Demokratiska Republiken Kongo (DRK) har Sverige tillsammans med Nederländerna finansierat en Women Protection Advisor. Positionen är på D1-nivå och ger därför en unik möjlighet att påverka beslutsfattande inom FN:s största fredsbevarande styrka, MONUSCO (DRK).

Genom stöd till UN Action Against Sexual Violence in Conflict har Sida bidragit till finansiering av ytterligare en Women Protection Advisor vid FN:s fredsbevarande mission i Elfenbenskusten, ONUCI. Jämställdhetsrådgivaren har spelat en avgörande roll med att kartlägga insatser inom ramen för den nationella strategin för att motverka könsrelaterat våld, samtidigt som FN:s koordinering förbättrats.

Vidare för Sida en aktiv dialog om jämställdhet och resolution 1325 inom ramen för de globala stöden till UN Mission Transition och UNDP/DPA:s⁸¹ rekrytering av s.k. Peace and Development Advisors.

Källor och referenser:

Beslut, Secondment Senior Women Protection Advisor MONUSCO August 2015-August 2016.
Korrespondens UN Action Against Sexual Violence in Conflict, februari 2016.

⁸¹ UNDP = United Nations Development Fund, DPA = Department for Political Affairs

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:⁸²

Enligt "Rapporteringsmall" (se annex) är denna indikator inte applicerbar på Sidans verksamhet. Som framgår i basfakta och analys av resultat under indikator 1.2 sker detta arbete indirekt genom systematiskt jämställdhetsintegrering samt genom strategiska stöd med bäring på internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser.

Indikator 1.4. Andel svensk utsänd personal som i sin insatsförberedande utbildning har erhållit 1325-relaterad utbildning:⁸³

	2012	2013	2014	2015
Antal	47	92	75	93
Procent	100	100	100	100

Timmar	>1	1-	2-	3-	4-	5-	6-	7-	8-	9-	10<
2012	x										
2013	x										
2014	x										
2015	x										

⁸² 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 fredsframtvigande operationer i regi av FN, EU, NATO, AU eller OSSE och relaterad krishantering (så som stöds och/eller bedrivs av MSB i konflikt- och postkonfliktländer) inkl. arbete som sker vid högkvarteren för organisationerna i de fall där arbetet är direkt relaterat till de internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatserna. 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.

⁸³ 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 avses 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.

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.

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):⁸⁴

	2012	2013	2014	2015
Summa	803 128 500	944 424 972	1 216 127 861	1 434 630 711

Indikator 2.2. Total summa utbetalda medel till program/projekt där kvinnor deltagit i arbetet med att stärka kvinnors och flickors säkerhet (skydd):⁸⁵

	2012	2013	2014	2015
Summa	649 244 528	740 157 274	897 615 104	997 137 395

Beskrivning och analys av resultaten

Skyddsbehoven var under 2015 rekordstora vilket framförallt förklaras av fler utdragna konflikter. Förekomsten av könsrelaterat våld nådde inom vissa kontexter alarmerande nivåer. Tabellen för indikator 2.1 visar att Sidas totala bidrag var **1 435 miljoner kronor** 2015 jämfört med 1 216 miljoner kronor 2014. För indikator 2.2, dvs. arbetet för skydd i vilket kvinnor deltagit, visar tabellen att Sidas bidrag var **997 miljoner kronor** 2015 jämfört med 898 miljoner kronor 2014. Av det totala utbetalda medel inkluderat i indikatorerna 2.1 och 2.2 utgörs 24 procent respektive 25 procent av humanitärt bistånd.

Stöd och kapacitetsutveckling av **nationella och lokala kvinnorättsorganisationer** i länder i konflikt och post-konflikt är en av grundbultarna i Sidas strategi för att genomföra resolution 1325. Kvinnorättsorganisationer fortsätter att vara den katalytiska kraften och arbetar oftast integrerat med kvinnor och flickors skydd och deltagande. Enligt Sidas portföljöversikt för Kvinnor, Fred och Säkerhet för 2015 kanaliseras 340 miljoner kronor till kvinnorättsorganisationer i konflikt- eller post konflikt eller till globala organisationer som arbetar specifikt med resolution 1325.

Under 2015 gav **Kvinna till Kvinna**, som är en strategisk samarbetspartner till Sida, stöd till 130 kvinnoorganisationer i fem regioner – Central- och Västafrika, Mellanöstern, Södra Kaukasien och Västra Balkan. Kvinna till Kvinnas arbete har bl. a. resulterat i att tusentals kvinnor, på flykt undan våld och krig i **Syrien** fått skydd och psykosocialt stöd. Kvinnor på flykt har fått yrkesutbildningar för att kunna försörja sig. Flera av partnerorganisationerna sprider kunskap om sexuella trakasserier och negativa

⁸⁴ 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.

⁸⁵ Se föregående fotnot.

konsekvenser av barnnäktenskap som är ett växande problem, som en följd av kriget i Syrien.

Genom Sidas stöd till UN Women i Mali har 760 överlevare av könsrelaterat våld fått stöd genom holistic care units och medvetandet kring könsrelaterat våld har ökat. Genom påverkansarbete har en lag som gör könsrelaterat våld straffbart tagits fram.

I flera olika samarbetsländer stödjer Sida initiativ som ställer förövare till svars och **motverkar straffrihet för konfliktrelaterat sexuellt våld**. Enligt FN:s sanningskommission i **Guatemala** användes sexuellt våld under den interna väpnade konflikten i omfattande och systematisk utsträckning. Under 2015 har Alliansen för att bryta tystnaden förberett en juridisk process för att ställa Sepur Zarco till svars, som enligt vittnesmål av 15 kvinnor idkade sexslaveri på en militärbas under perioden 1982-1983. Utöver den juridiska dimensionen inkluderar förberedelserna till rättsprocessen som startar 2016 psykosocialt stöd till överlevare, samt frågor rörande politik, säkerhet och kommunikation. Det är första gången som en rättsprocess av denna typ genomförs i Guatemala. Utöver att stärka rättsväsendets institutioner, främjar rättsprocessen offentlig debatt, utbildar allmänheten och bidrar till att stärka kvinnors egenmakt som rättssubjekt i sökandet efter rättvisa och garantier för att brotten inte ska upprepas.

Sida stödjer **UN Action Against Sexual Violence in Conflict och Team of Experts on Sexual Violence**. UN Action är ett nätverk bestående av 13 olika FN-organ och är kopplat till FN:s särskilda sändebud för att stoppa sexuellt våld i konflikter, SRSG Bangura. UN Action spelar en central roll i att koordinera FN:s arbete med att motverka och förebygga sexuellt våld. Under 2015 bidrog UN Action bl.a. till att utveckla metodmaterial vilket bidragit till ett säkrare och mer etiskt korrekt sätt att samla in statistik över våldsbrott. I Elfenbenskusten har UN Action på Säkerhetsrådets begäran, bidragit till att ta fram en nationell strategi för att bekämpa könsrelaterat våld samt finansierat en Women Protection Officer i linje med säkerhetsrådsresolutionerna om Kvinnor, Fred och Säkerhet.

I **Somalia** har Sidas stöd till FN:s befolkningsfond, UNFPA, (4.6 miljoner kronor 2015) bidragit till genomförandet av ett 10-månaders pilotprogram i Puntland som syftar till att på lång sikt upprätta ett omfattande 360 graders angreppssätt för rapportering, utredning, åtal av fall rörande könsrelaterat våld. Angreppssättet inbegriper att varje professionell person som en överlevare av könsrelaterat våld möter, från första instans då brottet rapporteras till den tidpunkt då ärendet går till rättegång, har fått specifik träning i att bemöta och utreda könsrelaterade våldsbrott. Detta förväntas bl.a. förebygga stigmatisering av den överlevande och leda till högre kvalitet på utredningar och åtal.

Det våldsförebyggande arbetet fortsätter att vara en prioriterad fråga för Sida. Utan att ta bort vikten av det legala ramverket och service och skydd till överlevare av våld, inklusive könsrelaterat våld, bedömer Sida att ökad prioritet bör ges till det förebyggande arbetet. Under året har ett nytt avtal slutits med UNFPA i Myanmar om Women and Girls First som bl.a. inkluderar att samhällen mobiliserar sig kring frågor som rör jämställdhet och våldsförebyggande metoder. I Afghanistan, DRK och MENA stödjer Sida UN Women och Promundo med olika projekt om män för jämställdhet och våldsprevention.

Sidas humanitära enhet fortsätter att arbeta systematiskt med att integrera ett jämställdhetsperspektiv och att förebygga och motverka könsrelaterat våld på främst

fyra sätt; (1) genom policypåverkan; (2) system- och kapacitetsstärkande stöd; (3) genom stöd till organisationer som aktivt integrerar jämställdhet i sitt arbete; och (4) genom stöd till enskilda projekt som är specifikt inriktade på jämställdhetsfrågor, inklusive könsrelaterat våld.

Inom policypåverkan har Sida bl. a. bidragit till Internationella Röda Kors Federationens (ICRC) resolution om sexuellt och könsrelaterat våld, bidragit till svenska Röda Korsets publikation IHL (International Humanitarian Law) och Jämställdhet. Sida har aktivt arbetat med och uppmuntrat partnerorganisationer att använda Inter-Agency Standing Committees Gender-based Violence (IASC GBV) Guidelines. Sida bidrar även till att stärka system och kapacitet för ökad jämställdhet, inte minst genom FN:s kontor för humanitärt bistånd (OCHA) och stöd till "the Gender Standby Capacity Project (GenCap). Målet med GenCap är att samtliga kvinnor, flickor, pojkar och män, oavsett ålder och bakgrund, som har påverkats av naturkatastrofer eller konflikter, har tillgång till assistans och support som är baserad på deras specifika behov och erfarenheter. Slutligen stödjer Sida humanitära organisationer så som till exempel FN:s flyktingkommission (UNHCR), Norwegian Refugee Council (NRC), International Rescue Committee (IRC) och Oxfam som aktivt arbetar med att integrera jämställdhet i sina program eller specifika projekt.

Källor och referenser:

Informationsmaterial Kvinna till Kvinna (2016), "Ljusglimtar från Kvinna till Kvinnas arbete 2015"

Underlag utlandsmyndigheten Guatemala, Somalia och Mali.

Underlag UN Action.

Underlag Sidas Humanitära enhet.

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:⁸⁶

	2012	2013	2014	2015
Summa	<i>N.A.</i>	1 150 189 371	1 365 522 442	1 364 444 800

Beskrivning och analys av resultaten

Kvinnors deltagande och inflytande i fred- och statsbyggnad är en central del i Sidas arbete med att genomföra resolution 1325. Sidas totala stöd till indikator 3.1 var **1 364 miljoner kronor 2015**. Den tämligen höga siffran kan förklaras med att den inkluderar både direkta projekt/program som syftar till att främja kvinnors deltagande, samt indirekta projekt/program som till exempel bredare återuppbyggnadsinsatser som tilldelas jämställdhets policymarkör. Som tidigare nämnt i stycket "avgränsningar", varnar Sida för höga siffror givet saknad av lämpliga statistiksystem.

I både Colombia och Myanmar pågår fredsprocesser där Sida och Sverige har en tydlig profil att stödja kvinnors deltagande och inflytande. I norra Chin-staten i **Myanmar** verkar Svenska Freds- och skiljedomsföreningens partner Dawn Action on Women Network (DAWN) för att kvinnor i förlängningen ska få ett ökat inflytande politiskt och i landets fredsprocess. Engagemang i området kräver att förtroende byggs upp eftersom kvinnor generellt sett har få möjligheter att komma till tals och våld i hemmet är mycket vanligt. Strategin är att prata om det som berör kvinnorna och steg för steg få in aspekter av jämställdhet och kvinnors rättigheter. Under 2015 har DAWN genomfört en rad föreläsningar, manifestationer och utbildningar i byarna med särskilt fokus på att genomföra valutbildningar och stärka kvinnliga kandidater inför det nationella valet som hölls i november månad.

I **Colombia** fortsätter den strategiska prioriteringen om kvinnor som aktörer för fred. Sidas och Sveriges stöd till UN Women i Colombia har bidragit till att öka kvinnors deltagande och inflytande i de pågående fredsförhandlingarna i Havanna. På regeringssidan finns numera två kvinnor i delegationen och bildandet av en gender sub-commission har skapat unika möjligheter för kvinnor att påverka fredsprocessen. Mellan december 2014 och september 2015 förde 28 jämställdhetsexperter och representanter för kvinnorättsorganisationer direkt dialog med gender sub-commission och presenterade konkreta förslag på hur att förbättra jämställdhetsperspektivet i fredsavtalet. Framsteg ses framförallt inom agendapunkten om konfliktens offer där

⁸⁶ Se föregående fotnot.

kvinnliga offers behov och rättigheter inkluderats. Ytterligare framsteg är att ingen amnesti ges åt förövare av konfliktrelaterade sexuella våldsbrott.

Genom stöd till UN Women, har Sida även bidragit till framtagandet av nationella handlingsplaner för resolution 1325 i till exempel **Afghanistan** och **Mali**. I Mali har Sida även bidragit till framtagandet och offentliggörandet av en lag som säkerställer 30 procent representation av valda kvinnor.

Konflikten i östra **Ukraina** har eskalerat och Svenska ambassaden rapporterar om ökat konfliktrelaterat sexuellt våld. Fastän kvinnorättsaktivister spelar en aktiv roll, fortsätter motståndet mot deras deltagande i freds-och andra beslutsfattande processer. Genom stöd från Sida arbetar National Democratic Institute (NDI) med att öka kvinnors representation på lokal och nationell nivå och under året påbörjades även ett nytt stöd med Kvinna till Kvinna. Genom Sida-finansiering har dessutom genusbudgetering påbörjats på lokal och central nivå med mycket goda resultat. Användandet av genusbudgetering är unik i ett konflikt- och postkonflikt land och en underutnyttjad metod för att genomföra nationella handlingsplaner för resolution 1325. Utöver utvecklingssamarbetet i Ukraina bistod Sida med 60 miljoner kronor under 2015. 75 procent av det humanitära stödet går till organisationer med specifikt skyddsmandat, som ICRC, UNHCR, UNICEF och Rädda Barnen.

Källor och referenser:

Underlag från utlandsmyndigheten i Colombia, Myanmar och Ukraina.

II. YTTERLIGARE CENTRALT ARBETE PÅ MYNDIGHETEN

2 goda exempel från Sidas verksamhet under perioden 2012-2015

Exempel 1: Internationellt utbildningsprogram (ITP) om FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 om Kvinnor, Fred och Säkerhet

Sedan slutet av 2011 har Sida finansierat **Internationellt utbildningsprogram (ITP) om FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 om Kvinnor, Fred och Säkerhet**. Under perioden 2011-2015 har 9 globala (Colombia, DRK, Georgia, Liberia och Södra Sudan), 4 regionala i MENA (Irak, Libyen, Palestina och Jemen), samt 1 nationell för Colombia och 1 nationell för Myanmar genomförts. Inveleg och Kvinna till Kvinna har utfört samtliga program. Under perioden har omkring 370 personer utbildats (237 Globala, 74 MENA, 28 Myanmar och 28 Colombia).

Syftet med ITP om resolution 1325 är att bidra till att ökad hänsyn tas till kvinnors och flickors speciella behov i fredsprocesser och att kvinnor får ökat inflytande och delaktighet i implementering av fredsavtal och i återuppbyggnadsinsatser. Varje program består av 18-24 månaders lång utbildning och inkluderar ca 25 deltagare (kvinnor och män) som representerar statliga institutioner, civilsamhället, media och akademi. Kursen skapar således ett strategiskt utrymme för regerings- och civil samhälle representanter att träffas och diskutera känsliga frågor kopplat till Kvinnor, Fred och Säkerhetsagendan. Kursernas bygger på deltagarnas aktiva arbete med resolution 1325 i deras hemorganisationer och att en kritisk massa av förändringsagenter skapas inom respektive organisation och samarbetsland för att bidra till genomförandet av resolutionen.

ITP programmen om resolution 1325 har visat sig vara framgångsrika.

"Innan jag deltog i kursen påverkades min uppfattning om kvinnors deltagande fortfarande av att jag såg på kvinnor som svaga. Den kunskap jag fått här har dock helt förändrat min uppfattning. Jag ser nu att kvinnor är starka, kvinnor är ledare och vi kan inte skapa en bättre värld utan kvinnor." (tidigare ITP deltagare)

En genomgång av hur det har gått för tidigare kursdeltagare visar att ITP bidrar till positiva förändringar.

- Kvinnor sitter nu med i fredsförhandlingarna i Colombia och Sydsudan, delvis som ett resultat av ITP. En tidigare deltagare från Sydsudan är delaktig i den kvinnodelegation som satt press på parterna att inkludera kvinnor i förhandlingarna och en tidigare deltagare från Colombia är med i förhandlingarna som rådgivare till regeringens delegation.
- I Colombia arbetar organisationer i civila samhället och statliga institutioner tillsammans för att säkerställa att ett genusperspektiv genomsyrar implementeringen av fredsavtalet. Ett sådant samarbete startade under en ITP-kurs.
- Ministeriet för mänskliga rättigheter i Jemen har skapat en arbetsgrupp om resolution 1325 som ett direkt resultat av arbete genomfört av en ITP-deltagare.

- En irakisk imam skrev efter deltagande inom ITP en bok om hur islam och resolution 1325 stärker varandra snarare än står i motsatsförhållande till varandra och har inspirerat andra imamer att ta upp budskapet under fredagsbönen.
- I Western Equatoria State i Sydsudan har en lag antagits som säkerställer flickors rätt till utbildning och frihet, vilket är ett direkt resultat av en ITP deltagares förändringsprojekt.

Källor och referenser:

*Final Report ITP MENA 1325 (October 2015), Indevelop och Kvinna till Kvinna.
ITP 282 UNSCR 1325: Women, Peace and Security, annual report 2014 (April 2015),*

Indevelop och Kvinna till Kvinna.

Correspondence ITP-participants.

Kvinna till Kvinnas hemsida.

Exempel 2: Strategiskt och innovativt arbete med att genomföra resolution 1325 i Demokratiska Republiken Kongo (DRK).

Under perioden 2012-2015 har utlandsmyndigheten i DRK bedrivit ett strategiskt och innovativt arbete med att genomföra resolution 1325. Ambassadens integrerade arbetssätt där man förenat bistånd med diplomati har lett till ökade resultat. En annan viktig framgångsfaktor har varit ambassadens starka kompetens inom områden jämställdhet, fred och säkerhet.

Utlandsmyndigheten har under en lång tid arbetat med en bred och holistisk ansats för att öka kvinnors egenmakt och motverka könsrelaterat våld, inklusive konfliktrelaterat våld. En av ambassaden initierad Country Gender Profile, har bidragit till fördjupad analys.

Utöver en rad projekt och program inom hälso- och rättssektorn samt integrering av jämställdhet i det humanitära samarbetet har ambassaden genomfört specifika och innovativa resolution 1325-satsningar. Nedan är några exempel:

1. **Jämställdhetsaudit av Ramverksavtalet för fred och utveckling i Stora sjöregionen från 2013**, genomförd på uppdrag av International Alert och Kvinna till Kvinna. Auditen visar, föga förvånande, att avtalet helt saknar genusperspektiv och gav en rad rekommendationer.
2. **Preventivt - pojkar och män.** Till skillnad från flera internationella aktörer i landet har ambassaden utmärkt sig genom att lyfta vikten av att arbeta förebyggande med jämställdhet och för att motverka könsrelaterat våld. Ambassaden samarbetar med UN Women för att göra en studie på temat maskulinitet i DRK och stödjer Promundo för att arbeta med våldsprevention för pojkar och unga män i urban miljö i syfte att öka jämställdhet och bidra till mer positiva könsroller.

3. ***Kvinnors ekonomiska egenmakt och politiska deltagande.*** Ambassaden stödjer International Alert i ett innovativt gränsöverskridande program baserat på två spår: kvinnors ekonomiska egenmakt och kvinnors politiska deltagande under devisen att dessa två angreppssätt för ökad jämställdhet måste samverka samt är en förutsättning för en långsiktig, hållbar fred i regionen.
4. ***Resolution 1325-kampanj i sociala medier.*** Under hela 2015 har ambassaden gjort veckovisa inslag på sociala medier, framför allt Facebook, för att öka medvetenheten och stimulera till dialog på temat resolution 1325.

Andra relevanta exempel är Regionala resolution 1325 Stora Sjö-resan och sekundering jämställdhetsrådgivare MONUSCO (som tagit upp tidigare i denna rapport) samt olika uppsatstävlingar på teman relevanta för resolution 1325.

Källor och referenser:

Underlag UM DRK

ANNEX: RAPPORTERINGSMALL

Hur ska man förstå myndigheternas rapportering? Här finner du en beskrivning av syfte, centrala ord och begrepp och vad som ligger i olika mätningar. Det är viktigt för att till exempel samma ord kan användas för att beskriva lite olika former av arbete inom de olika myndigheterna (dvs. här finns beskrivet hur de ska förstås i just den här rapporten). Här får du också en överblick över hur mallen för rapporten ser ut som varje myndighet fyller i och vad som varit i fokus för rapporteringen.

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 inom myndigheten och ge konkreta exempel på arbetet 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.

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.⁸⁷ 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.⁸⁸ 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 delen i myndighetsrapporteringen av "Ytterligare centralt arbete".

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 trender 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

⁸⁷ Detta har både praktiska och resursmässiga orsaker.

⁸⁸ 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. Indikator 1.3. är dock utformad för att ge en bild av graden av genusintegrering.

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.

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. 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 inom myndigheten.

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. 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.

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. Varje avsnitt följs av en beskrivning av källor och referenser från vilka materialet hämtats. Detta kan till exempel vara rapporter, statistik från databaser eller intervjuer.

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 "Ytterligare centralt arbetes" där den rapporterade myndigheten kan beskriva arbete som skett under året utöver det som fångas av indikatorerna. Beroende på den arbetsfördelning som råder mellan svenska myndigheter fångar detta avsnitt upp mer myndighetsspecifika uppgifter. Detta avsnitt uppskattar även den totala summan riktade medel som används specifikt till arbete med att stödja implementeringen av handlingsplanen.⁸⁹ Huvudsyftet med detta avsnitt är att dokumentera arbete som är av vikt för handlingsplanens och resolution 1325s genomförande.

⁸⁹ 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:	<i>Namn</i>
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. insatser/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>
--------------------------------------	--

I. INDIKATORERNA

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 insatser⁹⁰ av myndigheten:⁹¹

	2012	2013	2014	2015
Antal: kvinnor/män	X/X	X/X	X/X	X/X
Procent: kvinnor/män	X/X	X/X	X/X	X/X

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

⁹⁰ 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 fredsframtvigande operationer i regi av FN, EU, NATO, AU eller OSSE och relaterad krishantering (så som stöds och/eller bedrivs av MSB i konflikt- och post-konfliktländer) inkl. arbete som sker vid högkvarteren för organisationerna i de fall där arbetet är direkt relaterat till de internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatserna. 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 eller så kallade Short term technical experts.

⁹¹ 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.

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 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. Försvarmakten.
- 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.⁹²
 - 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.
 - Observationer om möjligheter för kvinnor att avancera till högre nivåer under en utlandstjänstgöring i jämförelse med manliga kollegor.
- 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 internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:⁹³

	2012	2013	2014	2015
Antal: kvinnor/män	X/X	X/X	X/X	X/X
Procent: kvinnor/män	X/X	X/X	X/X	X/X

⁹² Denna form av beskrivning blir naturligtvis mer central fr.o.m. det andra rapporteringsperioden.

⁹³ Definitionen av freds- och säkerhetsfrämjande insats är densamma som för indikator 1.1.

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.⁹⁴ Med högre tjänst avses beslutsfattande positioner på strategisk eller policynivå motsvarande eller högre än en P5-tjänst.⁹⁵ Med internationell tjänst avses arbete i, eller för, internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser inom ramen för regionala och internationella organisationer.⁹⁶ 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 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 ska diskutera potentiella orsaker till ev. diskrepanser. 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. Försvarmakten.
- 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.
 - Observationer om möjligheter för kvinnor att avancera till högre nivåer under en utlandstjänstgöring i jämförelse med manliga kollegor.
- Beskrivningen kan ta upp om, och i så fall hur, kvinnors erfarenheter av internationellt arbete hanterats efter hemkomst.

Källor och referenser:

⁹⁴ 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.

⁹⁵ 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.

⁹⁶ 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.

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

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:⁹⁷

	Mkt lågt						Mkt högt
	0-3	4-6	7-9	10-12	13-15	16-18	19-21
2013							
2014							
2015							

Detta mäter myndighetens samlade interna arbete⁹⁸ med genusintegrering gentemot insatser utifrån nedanstående kriterier. Fyll i kolumnen nedan med en gradering av arbetet från 0-3.

0 poäng sätts om inget eller mycket lite arbete med genusintegrering försiggår.

1 poäng sätts om arbetet påbörjats men bara haft ett begränsat genomslag.

2 poäng sätts om genusintegrering pågår i stor utsträckning men inte kan betraktas som vara standard.

3 poäng sätts om genusintegreringen är fullt utvecklad och standard.

Antalet poäng summeras därefter i skalan ovan. 19-21 anses vara mycket högt och 16-18 anses vara högt. 10-15 beräknas vara genomsnittligt medan 4-9 anses vara lågt. 0-3 bedöms som vara mycket lågt. Bedömning och resultat beskrivs och analyseras sedan i det efterföljande avsnittet. Där diskuteras även om någon utveckling skett från 2012 (from 2013 kan tabellen utv. på liknande sätt som för de andra indikatorerna).

⁹⁷ 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 fredsframtvigande operationer i regi av FN, EU, NATO, AU eller OSSE och relaterad krishantering (så som stöds och/eller bedrivs av MSB i konflikt- och postkonfliktländer) inkl. arbete som sker vid högkvarteren för organisationerna i de fall där arbetet är direkt relaterat till de internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatserna. 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.

⁹⁸ Detta arbete kan antingen vara direkt relaterade till för myndigheten egna bidrag till en internationell insats, så som t.ex. Försvarmaktens bidrag till ISAF:s arbete i Afghanistan. Arbetet kan även vara indirekt rel. till insatser, dvs. röra arbete för främjande av internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser. Anledningen till att båda formerna inkluderas är för att få en bild av hur genusintegrering sker på alla myndigheter då få myndigheter har "egna" bidrag till insatser (dvs. man rekryterar, utbildar och stärker policyutveckling men man skickar i huvudsak inte ut egna komponenter för vilka man är operativ huvudman). Observera dock att Sida inte arbetar med denna form av insatser.

Kriterier	Beskrivning av kriteriet	Skala 0-3 ⁹⁹
a) Graden till vilket arbetet med internt styrande dokument på myndigheten inkluderar ett genus-/1325-perspektiv	Gäller styrande dokument såsom policys, strategier, riktlinjer som styr kärnverksamheten relaterat till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser. Dessa dokument kan t.ex. specifikt behandla genus och resolution 1325 eller så ska dessa vara tydligt integrerade i styrande dokument. Båda alternativen ska beaktas i bedömningen. Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten.	
b) Graden till vilken myndigheten under året har formulerat och följt 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 ska beaktas i bedömningen. Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten.	
c) Graden till vilket ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna planerings-systemet	Berör den interna planeringskedjan. Dvs. i vilken utsträckning beaktar interna planeringsdokument för insatser (direkt eller indirekt) tydligt ett genus-/1325-perspektiv? Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten.	
d) Graden till vilket ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna rapporterings-systemet	Berör den interna rapporteringskedjan. Dvs. i vilken utsträckning beaktar interna rapporter och information som sprids inom myndigheten ang. insatser genomgående och tydligt ett genus-/1325-perspektiv? Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten, t.ex. används vid erfarenhetshantering.	
e) Graden till vilken myndigheten använder manualer, checklistor mm för implementering av genus-/1325-perspektiv i insatser	Berör de manualer, checklistor och dylikt som myndigheten använder. Dessa manualer, checklistor mm. kan specifikt behandla genus och resolution 1325 eller så kan dessa vara tydligt integrerade i existerande manualer och checklistor. Båda alternativen ska beaktas i bedömningen. Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten, t.ex. används vid utbildning.	
f) Graden till vilken aktiv kompetenshöjning ang. genus och resolution 1325 har bedrivits på myndigheten	Ska bedöma på vilket sätt och hur mycket personal under året erhållit internutbildning för höjande av genus-/1325-kompetens gällande myndighetens arbete med insatser så som t.ex. mentorsprogram och kurser.	
g) Graden till vilken det satsas på att ha och använda specialistkompetens för stärkande av genus-/1325-perspektivet på myndigheten	Med specialistkompetens avses tjänster som i sin arbetsbeskrivning inkluderar specificerade uppgifter kopplade till genus och resolution 1325 i insatser.	

⁹⁹ Denna indikator har finjusterats (för att lättare komma åt gradskillnader) vilket gör att diskussionen kring utveckling från 2012 blir mer beskrivande.

Beskrivning och analys av resultatet

Beskriv här bedömning och analysera resultaten ovan:

- *Graden till vilket internt styrande dokument beaktar genus och resolution 1325.*
- *Graden till vilket mätbara målsättningar satts och följts upp avseende genus och resolution 1325.*
- *Graden till vilket genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna planeringssystemet.*
- *Graden till vilket ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna rapporteringssystemet.*
- *Graden till vilket myndigheten har och använder manualer, checklistor mm för implementering av genus-/ 1325-perspektiv*
- *Graden till vilket aktiv kompetenshöjning ang. genus och resolution 1325 bedrivs för myndighetens personal.*
- *Graden till vilket specialistkompetens för stärkande av genus-/1325-perspektiv finns och används på myndigheten.*

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 även 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. Beskrivningen och analysen kan inkludera hur användandet av ett genusperspektiv sett ut på olika nivåer gentemot 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:¹⁰⁰

- 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	2014	2015
Antal	X av X	X av X	X av X	X av X
Procent	X	X	X	X

- 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											
2014											
2015											

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 specifikation av vilka personalgrupper som fått träning och hur mycket respektive grupp fått (inklusive om vissa grupper inte fått någon 1325-relaterad utbildning och varför).

¹⁰⁰ 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 arbets sättet åt hos de ingående myndigheterna. Observera att definitionen på utsänd personal är samma som för den i indikator 1.1. och 1.2.

- 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):¹⁰¹

	2012	2013	2014	2015
Summa	X	X	X	X

Indikatorn anges i svenska kronor och mäts genom total summa utbetalda medel till program/projekt som syftar till att stärka skyddet till kvinnor och flickor. Både a) direkta program/projekt där entydigt kvinnors säkerhet är syftet och b) indirekta program/projekt där kvinnors säkerhet är en komponent av hela programmet inkluderas. 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). Huruvida ett projekt ska ingå 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.

¹⁰¹ 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.

Indikator 2.2. Total summa utbetalda medel till program/projekt där kvinnor deltagit i arbetet med att stärka kvinnors och flickors säkerhet (skydd):¹⁰²

	2012	2013	2014	2015
Summa	X	X	X	X

Indikatorn anges i svenska kronor och mäts genom total summa utbetalda medel till program/projekt som syftar till att 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. således 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:

- *Beskrivningen och analysen bör ge exempel från olika former av program/projekt (inkl. vilka mål dessa har och ev. trender i vilken form av säkerhet som prioriteras). 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 vilka typer av kvinnoorganisationer (t.ex. lokala eller internationella organisationer) 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.

¹⁰² Se föregående fotnot.

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.¹⁰³

	2012	2013	2014	2015
Summa	X	X	X	X

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 indikator 2.2. ingår i mätningen av denna indikator i den mån som arbetet med kvinnors säkerhet i vilket kvinnor deltagit bedöms vara relaterat till skapandet av varaktig fred.¹⁰⁴)

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.*
- *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 skapa varaktig fred, t.ex. avseende riktat stöd.*
- *Det är relevant att ge exempel på och diskutera vilken form av kvinnoorganisationer (t.ex. lokala eller internationella organisationer) som kunnat delta i arbetet med att skapa varaktig fred.*
- *Konkreta resultat av hur kvinnors deltagande påverkat projekt/program 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.

¹⁰³ Se föregående fotnot.

¹⁰⁴ Vilket torde vara den absoluta merparten om inte hela summan från 2.2.

II. YTTERLIGARE CENTRALT ARBETE PÅ MYNDIGHETEN

*Beskriv här centralt arbete angående resolution 1325 som skett på myndigheten under tidsperioden **utöver** det som fångas av indikatorerna. Detta kan inkludera rapportering om myndighetspecifika punkter i handlingsplanen eller i styrdokument samt geografiskt fokuserade aktiviteter. Detta ger en bredare bild av arbetet på myndigheten på detta område och ger en möjligt att fånga upp fruktbara exempel på aktiviteter och dessas effekter. Analysen kan organiseras under följande rubriker (om det passar):*

Myndighetens arbete avseende kvinnors deltagande

Kan inkludera direkt arbete så som främjande av t.ex. lokal kvinnors deltagande/inflytande i egna insatser (främst FM) eller indirekt arbete med främjande av kvinnors deltagande inom arbete med fred (nationellt och/eller internationellt, så som t.ex. policystöd genom Challenges, Viking, UN Women, CSW, kursverksamhet och kompetensuppbyggnad, specialistinstitutioner etc.). Kan även inkl. beskrivning av arbete med att sekundera genusrådgivare (beroende på mandat).

Bör även inkl. beskrivningar av graden till vilket myndighetspersonal (främst högre chefer men även t.ex. projektpersonal och handläggare) främjat genus och resolution 1325 så som t.ex. möten med kvinnoorganisationer vid fältarbete/fältbesök (det senare mäts genom t.ex. reguljära besöksprogram) och/eller inkl. av genus och resolution 1325 vid presentationer vid större konferenser.

Myndighetens arbete avseende kvinnor och flickors säkerhet

Kan inkludera direkt arbete så som främjandet av kvinnors och flickors säkerhet genom egna insatser (främst FM) eller indirekt arbete för att främja kvinnors och flickors säkerhet (nationellt och/eller internationellt, så som t.ex. policystöd genom Challenges, Viking, UN Women, CSW, kursverksamhet och kompetensuppbyggnad, specialistinstitutioner etc.). Kan även inkl. beskrivning av arbete med att sekundera genusrådgivare (beroende på mandat).

Myndighetens arbete med genusintegrering

Kan t.ex. inkludera direkt arbete som stöd till externa samarbetspartners genusintegrering eller indirekt arbete (nationellt och/eller internationellt), så som t.ex. stöd till arbete i Challenges, Viking, UN Women, CSW, kurs- och övningsverksamhet samt kompetensuppbyggnad.

Samverkan och samordning

Kan inkludera t.ex. myndighetens bidrag till Genderforce och annan samverkan och samordning, t.ex. med civila samhället, som bedrivits vid myndigheten för främjandet av genus och resolution 1325

Uppskattad total kostnad

En uppskattning av den totala kostnad i kronor som (det ovan beskrivna) arbete med att stödja genomförandet av resolution 1325 och handlingsplanen har uppgått i under rapporteringsperioden (utöver det som rapporterats under indikatorerna 2.1-3.1.) skrivs in i tabellen nedan. Detta kan innefatta finansiering av kostnader för de poster som nämnt ovan, t.ex. specialistrekruteringar (så som Gender Field Advisers, Gender and Vulnerable Persons Protection Officers, eller andra specialistfunktioner inom SGBV), kursverksamhet inriktad på genus och resolution 1325 (så som GAFO, ITP 1325), myndighetsintern specialistkompetens och institutioner (dvs. kostnaden för den arbetstid som avsätts för detta område och kostnad för institutioner så som Försvarmaktens bidrag till Nordic Center for Gender in Military Operations) och kompetensuppbyggnad (så som konsultuppdrag och metodutveckling).

Summan anges i svenska kronor:

	2012	2013	2014	2015
Summa	X	X	X	X

Den angivna summan i uppskattningen bör beskrivas 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.

Sammanfattning av resultaten i rapporten (max en halv sida) ang. myndighetens arbete under året: