

Datum: 2015-04-15

FBA dnr: 111-15-00242



SVENSKA MYNDIGHETERS GENOMFÖRANDE AV FN:s SÄKERHETSÅRÅDSRESOLUTION 1325

PERIODEN 1/1 – 31/12 2014

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	32
Kriminalvården	50
Myndigheten för Samhällsskydd och Beredskap	59
Polismyndigheten	84
Sida	102
ANNEX RAPPORTERINGSMALL	116
Indikatorernas syfte, avgränsningar och format	116
Hur indikatorerna ska förstås.....	117

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 2014. 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 myndighetspecifika, och ibland mer kortvariga, uppdrag.³

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.

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 2014 en hel del liknande aktiviteter och åtgärder i arbetet med att genomföra handlingsplanen. Det är nu också möjligt att börja jämföra utvecklingen över tid eftersom detta är tredje 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 man möter olika former av utmaningar i arbetet med att rekrytera personal.⁴ Hälften av myndigheterna rapporterar att fler kvinnor rekryterats 2014 än 2013. En myndighet ligger kvar på i princip samma procentsats som förra året och två visar på en svag minskning. Intressant är att fyra myndigheter ligger på väldigt lika procentandelar kvinnor och män under 2014, ca 36 procent kvinnor och 64 procent män. Av de två kvarvarande myndigheterna skickade en ut i princip samma andel kvinnor som män (med liten övervikt av kvinnor) och en myndighet skickade ut en stor övervikt av män. Det finns också en skillnad i på vilket sätt man kan påverka antalet kvinnor som sänds ut. Några myndigheter nominerar och sekunderar främst till internationella insatser, dvs. de har mer indirekt påverkan. Dessa myndigheter rapporterar för 2014 intressant nog att andelen av de nominerade kvinnorna som fick anställning ligger på samma nivå som andelen män.

Gemensamma frågor och trender finns vidare för indikatorn om jämställdhetsintegrering (indikator 1.3.) i arbetet med freds- och säkerhetsfrämjande insatser. I rapporteringen kan t.ex. noteras att tydliga skrivningar i internt styrande dokument på vissa håll fortfarande saknas gällande integrering av genusperspektivet och resolution 1325 i kärnverksamheten men att det sedan rapporteringen startade har skett positiva förändringar inom flera av myndigheterna. Det har bl.a. 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. Gemensamt för tre av de rapporterade myndigheterna är också att de arbetar med stödfunktioner i form av genusrådgivare inom sina organisationer och när det gäller utsändande. Två av de sex ingående rapporterade myndigheterna har i tillägg infört formella nätverk av personal som är fokuspunkter för frågorna, så kallade Gender Focal Points (GFPs), för att i ännu högre utsträckning ha organisatorisk kapacitet att kunna föra ut jämställdhetsintegrering i verksamhetens alla delar. I flera andra myndigheter finns embryon till sådana strukturer.

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.

Alla ingående myndigheter utbildar den personal som sänds ut innan man tillträder sin tjänst. Det gäller även i de fall där myndigheten sekunderar personal till andra organisationer. Här eftersträvas att den utbildningen ska ge personalen ökad kapacitet att arbeta med genusperspektivet och resolution 1325 i fält (indikator 1.4.). Detta arbete stärks ytterligare genom myndighetssamarbetet Genderforce⁵ där fyra av sex rapporterade myndigheter deltar. Genderforce-samarbetet nämns av alla deltagande myndigheter som ett exempel på god samverkan relaterat till kapacitetshöjning. En anledning är den gemensamma kursen Genusintegrering i insatsverksamhet som genomförts årligen sedan 2009. En annan utkomst av Genderforce-samarbetet är det Gender Coach-program för utbildning av högre myndighetschefer har pågått under 2014 (avslutades i februari 2015). Programmet inleddes 2013 och syftar till att direkt stärka jämställdhetsintegrering och genomförande av resolution 1325 i deltagande myndigheter genom förbättrad styrning och ledning på strategisk nivå. De tre myndigheter vars chefer ingick i programmet – Försvarsmakten, Folke Bernadotteakademien och Myndigheten för samhällsskydd och beredskap – har alla rapporterat positiva förändringar inom sina myndigheter som resultat av programmet.

Rörande frågor om kvinnors deltagande och skydd kan man nu jämföra utvecklingen över tid (se indikatorerna 2.1.-3.1.). T.ex. ökar Sidas finansiering av kvinnors deltagande inkl. direkt stöd till kvinnorättsorganisationer vilket under 2014 nu ligger på ca 244 miljoner kronor. En liknande utveckling finns inom två av de andra myndigheterna. Sida har också stärkt finansieringen av arbetet med att öka kvinnors skydd, ett arbete där kvinnor också deltar.

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, Försvarsmaktens, Kriminalvårdens, Myndigheten för samhällsskydd och beredskaps, Polismyndighetens och Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbetes arbete under 2014.

Folke Bernadotteakademien (FBA) arbetar med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i hela sin verksamhet samt att bidra till genomförandet av resolution 1325 och den svenska handlingsplanen. Under rapporteringsperioden nominerade FBA 69 kvinnor och 69 män, varav 21 kvinnor och 19 män fick anställning i internationella fredsinsatser (dvs. 40 personer rekryterades totalt). För första gången sedan rapporteringen startade nominerades således samma antal män som kvinnor. I princip samma andel män som andel kvinnor blev också rekryterade av de som nominerats: 30 procent av kvinnorna och 28 procent av männen. Avseende jämställdhetsintegrering och resolution 1325 i ordinarie verksamhet saknas fortfarande detaljerade skrivningar i vissa styrdokument

⁵ Genderforce-samarbetet har pågått sedan 2008 och är en fortsättning på det EU-finansierade projektet med samma namn som avslutades 2007. Liksom sin föregångare är målet med samarbetet att öka kompetensen och effektiviteten i Sveriges internationella arbete så att kvinnors och mäns lika värde, ibland skilda behov och unika erfarenheter tas tillvara och att de mänskliga rättigheterna för kvinnor såväl som män försvaras.

men åtgärder har tagits för att säkerställa integrering. I och med att alla team har utsett en person som kan agera fokuspunkt för frågorna (en så kallad Gender Focal Point) är avsikten att det ska främja utvecklingen av mer formella strukturer för integrering i verksamheten, t.ex. genom integrering i planering och styrande dokument. FBA:s gradering stiger därför i vissa avseenden i jämförelse med förra årets rapportering. Generaldirektören (GD), Stf GD samt den enhetschef som genomgick Gender Coach-programmet hade till avslutningsseminariet i mars 2014 utformat en handlingsplan för fortsatt genusintegrering i den egna funktionens arbete. Under resterande delen av året arbetade de sedan vidare med att realisera sin handlingsplan inom ordinarie verksamhet. FBA har också deltagit aktivt i Genderforce-samarbetets kurs om genusintegrering. Rörande insatsförberedande utbildning är målsättningen att dessa utbildningar skall innehålla 2 timmar 1325-relaterad utbildning, något som ett flertal utsända också fått. Den fulla målsättningen har dock inte nåtts. FBA har under året också genomfört en ny specialiseringskurs för internationella genusrådgivare och samverkat med UD för att stärka arbetet med resolution 1325 i EU:s internationella insatser. FBA stödjer också genomförandet av resolution 1325 i konflikt- och postkonfliktländer genom fördelning av finansiella medel. Dessa medel går i första hand till att stärka kvinnors deltagande. Under 2014 har FBA t.ex. stött projekt i Demokratiska republiken Kongo, Östtimor och Colombia. Bland annat fick Plan International Sveriges Insamlingsstiftelse medel till projektet "Promoting girls and young women as stakeholders in the Colombian peace process". Projektets övergripande syfte är att verka för unga kvinnor och flickors aktiva deltagande i den colombianska fredsprocessen.

*Försvarsmakten*⁶. *Försvarsmaktens* arbete med att integrera ett genderperspektiv och resolution 1325 i planering och genomförande av insatser är etablerat och accepterat inom organisationen. Flera faktorer har bidragit till detta. Befattningen Gender Field Advisor i internationella insatser (främst Natos International Security Assistance Force, ISAF i Afghanistan) har bidragit till öka kunskapen och förståelsen för vikten av att implementera resolution 1325 i internationella insatser. Den insatsförberedande utbildningen som ges inför internationell insats har också bidragit till denna förståelse, liksom Nordic Centre for Gender in Military Operations (NCGM) och det engagemang Försvarsmakten och Sverige visat för genderfrågorna i flera sammanhang. En annan framgångsfaktor har varit Gender Coach-programmet för Försvarsmaktens högsta ledning, som påbörjades under 2013 och gav effekt i organisation redan under 2014. Utmaningarna för Försvarsmakten på detta område återfinns främst internt i myndigheten, samt hur resolution 1325 ska tillämpas i det nationella försvaret av Sverige. Andelen militärer som är kvinnor ligger på tio procent och andelen höga chefer som är kvinnor, både militärer och civila, är fortfarande väldigt liten. Ytterligare ett område som behöver stärkas är uppföljningen av resolution 1325 i insatser och här har Försvarsmakten påbörjat ett arbete med att förbättra detta arbete. Under 2014 finansierade Regeringen tre verksamhetsutvecklare åt Försvarsmakten inom jämställdhetsintegrering (Jämställdhetsintegrering i Myndigheterna, JiM), vilket har stärkt arbetet med gender, resolution 1325 och jämställdhet avsevärt.

⁶ Försvarsmakten använder termen Gender Field Adviser. För närmare beskrivning av den funktionen och Gender Focal Point-funktionen, se Försvarsmaktens individuella redovisning.

Kriminalvården konstaterar att det finns ett stort behov av ett internt utvecklingsarbete med anknytning till resolution 1325. Avsaknaden av styrande dokument i form av policys, strategier och riktlinjer inom detta område är påtaglig vilket innebär att det arbete som genomförs saknar tydlig riktning och enhetlighet. Kriminalvården är dock nöjt med sitt arbete att rekrytera, utbilda och sekondera kriminalvårdspersonal iakttagandes en jämn könsfördelning. Innehållsmässigt i den insatsförberedande utbildningen, som all rekryterad personal genomgår, är resolution 1325 och genusfrågor viktiga delar och områden som myndigheten stävar efter att hela tiden utveckla. Särskilt lovande är det gensvar myndigheten har fått internationellt, av både andra länders kriminalvårdsorganisationer men även av FN, i sin ansats att öka andelen kvinnlig personal genom att främja kvinnligt deltagande vid utbildningarna samt internationellt stödja missionsförberedande utbildning för enbart kvinnliga deltagare. Under verksamhetsåret 2014 kunde vi se den första insatsförberedande utbildningen med uteslutande kvinnliga deltagare.

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) har under 2014 fortsatt arbetet med att kontinuerligt stärka integreringen av genusperspektiv och implementeringen av resolution 1325 i insatsverksamheten. MSB:s övergripande mål är att öka kvaliteten och effektiviteten på insatsverksamheten genom att nå och involvera kvinnor, män, flickor och pojkar. Höjdpunkter under året inkluderar bland annat arbetet med att implementera en handlingsplan för att öka antalet kvinnor i insatser, vilket 2014 bidragit till en ökning av andelen kvinnor på insatser i konflikt- och postkonfliktländer till 37 procent. Från 2014 finns även goda exempel på arbete med genusperspektiv på insatser. På Filipinerna arbetade MSB:s team med att nå och inkludera marginaliserade grupper (inklusive kvinnor i den informella sektorn) i insatsen som rörde katastrofavgångshantering till följd av orkanen Haiyan. En Gender Field Advisor i MSB:s insats i Liberia bidrog med rekommendationer för att Ebola-responsen skulle vara utformad för att möta behoven hos kvinnor och män, flickor och pojkar på ett effektivt sätt. Under 2014 har även fokus lagts på studier som syftade till att undersöka i vilken grad MSB:s operativa verksamhet och språkbruk genomsyrades av ett jämställdhets- och genusperspektiv. Resultaten av studierna är en del av förbättringsarbetet för genus och resolution 1325 i insatsverksamheten inför 2015.

Polismyndighetens (Polisen) arbete med genomförandet av resolution 1325 har haft stort faktiskt genomslag, både internt på myndigheten och i de insatser till vilka svensk polis bidrar. Andelen kvinnor om 36 procent bland de som sändes ut som nya i Polisens utlandsstyrka under 2014 är högre än någonsin, även om utlandssektionen är bekymrad över att andelen svenska poliskvinnor i de missioner som drivs av EU och OSSE är klart lägre än i de missioner som drivs av FN. Av de bilaterala utvecklingsprojekt som svensk polis driver var det under 2014 främst projekten i Serbien och Colombia som inkluderade frågor som rör resolution 1325. En extern utvärdering av projektet i Serbien konstaterade nyligen att "genuskomponenterna" gett resultat avseende arbetet med och för jämställdhet. I Colombia har ett stort antal ordningspoliser utbildats i grundläggande kunskap om våld i nära relation, en komponent som kommer att förstärkas och fördjupas under 2015. Polisen är stolt över det faktum att det är väldigt få poliser som inte genomgår vår FN-certifierade grundkurs International Police Officer Course innan avresa och att nästan alla fått en kortare information om resolution 1325, trots att det ibland förekommer väldigt korta

ledtider i nominerings- och antagningsprocesserna till missionerna. Utlandssektionen är också noggrann med att redan i inledningen av sina olika utbildningar infoga information om och diskussioner kring kvinnors, mäns, flickors och pojkars skilda situationer i olika faser av en konflikt, för att frågor om genus sedan ska kunna integreras i alla faser och ämnen av utbildningen. Också i internationella samtal på policynivå påminner utlandssektionen om genusintegrering och resolution 1325 inom många ämnesområden. Liksom övrigt arbete inom polisen under 2014, påverkades utlandssektionens verksamhet av den omorganisation av svensk polis som skedde per den 1 januari 2015. Under året arbetade sektionen tillsammans med andra avdelningar inom polisen på att hitta formerna för hur det internationella biståndsfinansierade arbetet bäst skulle organiseras i den nya polismyndigheten.

Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida) är den i särklass största svenska aktören för att genomföra resolution 1325 och har en lång och bred erfarenhet av jämställdhet, fred och statsbyggnad samt att rädda kvinnor, flickors, män och pojkars liv. Under året har myndigheten fortsatt att arbeta metodiskt med att stärka jämställdhetsintegrering och genomförande av resolution 1325. Rapporten från regleringsbrevsuppdrag för 2014 visar att Sida väl integrerar jämställdhet i verkets huvud- och delprocesser. Relevanta enheter på Sida samt Utlandsmyndigheter i konflikt- och postkonfliktländer har en s.k. jämställdhetsfokal, en rad interna kapacitetsutvecklingsinsatser har hållits med fokus på 1325 och jämställdhet samt att metodmaterial tagits fram med särskilt fokus på Kvinnor, Fred och Säkerhet. Under året gjordes även 2 strategiska sekonderingar till UN Women. Under rapporteringstiden har Sidas utbetalda medel kopplat till skydd av kvinnor och flickor, samt kvinnors deltagande i fredsprocesser ökat. Särskilt strategiska insatser inkluderar de nationella, regionala och globala utbildningsprogrammen om 1325 ("ITP"), stöd till AU:s avdelning för Fred och Säkerhet "Gender, Peace and Security Program" samt stöd till "UN Action Against Sexual Violence in Conflict". Sidas utbetalda medel till kvinnorättsorganisationer verksamma i kontexter av konflikt och post-konflikt fortsätter att öka där Kvinna till Kvinna och UN Women utgör de största samarbetspartnerna. Sida stödjer även innovativa projekt/program som t.ex. förenar utvecklingsarbete med diplomati vilket gett goda resultat i den pågående fredsprocessen i Colombia, samt inkluderar kvinnors ekonomiska egenmakt samt män och pojkar som centrala strategier för att nå hållbarfred i Stora Sjö-området. Sidas humanitära enhet fortsätter att arbeta strategiskt med jämställdhet och ger t.ex. enbart bidrag till FN:s konsoliderade appeller vars gendermarkörer visar att hänsyn tagits till jämställdhet.

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 Bernadotteakademien (FBA)
Tidsperiod:	1 januari 2014 – 31 december 2014
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).⁷ 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 försöka integrera jämställdhetsperspektivet och resolution 1325 inom myndighetens olika kunskapsområden. Arbetet sker både inom policy, forskning och metodutveckling och genom utbildning och övningsverksamhet. 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 finns 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) och andra regionala organisationer.</p> <p>Under året hade FBA även två specifika regleringsbrevsuppdrag</p>

⁷ För en översikt över hur FBA styrs, se <http://folkebernadotteacademy.se/sv/om-fba/Styrdokument/>.

	om resolution 1325: a) att utifrån resultaten från granskningen av genomförandet av resolution 1325 i EU:s civila fredsinsatser (fortsättning från 2012 och 2013) utveckla möjligheterna att inom och genom EU stärka implementeringen av resolution 1325, och b) att redovisa sitt arbete med handlingsplanen utifrån indikatorerna och sammanställa dessa tillsammans med övriga myndigheters arbete (dvs. denna rapport).
Avgränsning	FBA rapporterar på alla indikatorer.
Kontaktperson på myndigheten:	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)

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 insatser⁸ av myndigheten:⁹

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

⁸ 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.

⁹ 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.

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) och Temporary International Presence in Hebron (TIPH). FBA:s resursbas (tidigare resurspoolen) innehåller personal som motsvarar myndighetens kompetensområden samt de olika insatsernas behov. Myndigheten annonserar de vakanta tjänsterna på hemsidan och till de i resursbasen, sedan vidtar en urvalsprocess. Ett antal relevanta kandidater väljs ut och nomineras till den mottagande organisationen som väljer ut vilka personer som ska anställas. Det blir därför relevant att titta både på FBA:s nomineringar och på de faktiska anställningar som beslutades av EU, OSSE och TIPH.

Under rapporteringsperioden nominerade FBA 69 kvinnor och 69 män, varav 21 kvinnor och 19 män fick anställning i internationella fredsinsatser (dvs. 40 personer rekryterades totalt). För första gången sedan rapporteringen startade nominerades således samma antal män som kvinnor. I princip samma andel män som andel kvinnor blev också rekryterade av de som nominerats: 30 procent av kvinnorna och 28 procent av männen. Detta kan jämföras med 2013 då det skedde 57 helt nya rekryteringar, varav 23 var kvinnor och 34 män fick anställning. Antalet rekryterade relativt till nominerade var då 29 procent av de nominerade kvinnorna och 30 procent av de nominerade männen.¹⁰

En central punkt inom resolution 1325 är inte bara att öka andelen kvinnor utan även att beakta till vilken form av tjänst. Finns det då skillnader i till vilken nivå som kvinnor och män rekryterats? Information om tjänsternas innehåll är tyvärr ofta vag men vid en generell kategorisering innefattar den så kallade strategiska nivån högkvarterstjänster i Bryssel och chefspositioner i fält, den operationella/nationella nivån innefattar tjänster i fält med specifikt kunskapsområde (såsom politisk rådgivare eller juridisk rådgivare) och den sista kategorin fält-/taktisk nivå innefattar främst tjänster såsom observatörer. En analys av de som rekryterats 2014 visar att det är avseende de strategiska och operationella tjänsterna som det skett en förändring: 2012 rekryterades 2 kvinnor och 2 män till den strategiska nivån, 2013 rekryterades 2 kvinnor och 6 män och 2014 rekryterades 4 kvinnor och 1 man. Till den operationella nivån rekryterades 2013 samma antal kvinnor som 2012, dvs. 13 kvinnor medan antalet män ökade från 10 till 18. 2014 var skillnaden mindre: 7 kvinnor och 8 män rekryterades under året till den operationella nivån. Till fält-/taktisk nivå är det totala antalet rekryterade i princip det samma som för förra året. Fördelningen var 5 män och 5 kvinnor 2012, 10 män och 9 kvinnor 2013 och för 2014 var den 10 kvinnor och 10 män.

Finns det trender i till vilka tjänster, eller kompetensområden, män respektive kvinnor rekryterats? Nytt för i år är att FBA kategoriserat de utsändas tjänster i sex officiella kategorier. Dessa kategorier skall bättre reflektera tjänsternas innehåll än de inofficiella

¹⁰ Värt att notera här är att det skett en minskning av det totala antalet nominerade och rekryterade från 2013. Denna minskning beror främst på att de som rekryterades under 2013 fortsatt var i tjänst under 2014. Färre tjänster behövde därför tillsättas. En annan orsak är Ukrainakrisen då fokus på rekrytering till Ukraina lett till färre nomineringar till andra tjänster.

kategorierna som använts i tidigare rapportering. För 2014, såg fördelningen ut som följer:

Kategorier	Antal män och kvinnor som rekryterats
Konfliktförebyggande och konfliktlösning	2 män och 0 kvinnor
Multifunktionell ledning och samordning	3 män och 3 kvinnor
Observation och politisk rådgivning	12 män och 13 kvinnor
Rättsstatsuppbyggnad	1 man och 2 kvinnor
Säkerhet i fält	1 man och 0 kvinnor
Kvinnor, fred och säkerhet	0 män och 1 kvinna
Övriga tjänster	0 män och 2 kvinnor

Det som kan noteras som stereotyp är att inom en kategori som Säkerhet i fält, som ofta är mansdominerad, återfinns just en man medan vi i kategorin Kvinnor, fred och säkerhet (resolution 1325), ofta kvinnodominerad, återfinns en kvinna. 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 men under 2014 har bara en sådan tjänst, då som Gender and Anti-trafficking Officer till OSSE i Moldavien, tillsatts. Under perioden från oktober 2010 till december 2014 sekunderade FBA sammanlagt personal till tretton befattningar med genusanknytning i arbetstiteln. Denna statistik påvisar tydligt att kvinnor är överrepresenterade i både nomineringar och sekunderingar till genusrelaterade befattningar.

Hur tas då erfarenheter från personalen om hand för att stärka arbetet med genomförandet av resolution 1325? Inom FBA finns ett utarbetat 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 de utsändas arbetsuppgifter. T.ex. 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, t.ex. på grund av kön. Den utsände ombeds i enkäten även förmedla erfarenheter som kan vara FBA tillgodo för att utveckla arbetet med resolution 1325. En annan form av erfarenhetshandling 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 genusexpert till internationella insatser. Under 2014 togs t.ex. kontakt med samtliga nuvarande och av FBA tidigare utsända genusexpert för att via en enkät inhämta deras erfarenheter. Dessa erfarenheter (samt andra genusexperters) användes sedan vid utvecklandet av den specialiseringskurs för genusrådgivare som FBA genomförde i november 2014. Till kursen togs också två genusexpert in som mentorer/föreläsare.

Källor och referenser:

Korrespondens med Enheten för personalförsörjning och insatsstöd,
Statistik från personaldatabasen (Enheten för personalförsörjning och insatsstöd),
Enkät avseende erfarenheter från EU/GSFP insatser,
Enkät avseende genusrådgivares erfarenheter i relation till utveckling av FBA:s Gender
Adviser Course 2014.

Indikator 1.2. Antal kvinnor som rekryterats till högre tjänster i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:¹¹

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

Beskrivning och analys av resultatet

FBA rekryterar mycket sällan personal till högre tjänster motsvarande FN:s P5-nivå eller högre vilket berörs av indikator 1.2. Under 2014 skedde ingen sådan rekrytering.

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

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

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

Kriterier	Beskrivning av kriteriet	Skala 0-3 ¹²
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

¹¹ Definitionen av freds- och säkerhetsfrämjande insats är densamma som för indikator 1.1.

¹² Denna indikator har finjusterats (för att lättare komma åt gradskillnader) vilket gör att diskussionen kring utveckling från 2012 blir mer beskrivande.

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
d) Graden till vilket ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna rapporteringssystemet	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 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 är mycket positivt men det fanns samtidigt en medvetenhet om att detta gjorde integreringen personberoende och sårbar vid personalförändringar. Som 2014 års rapportering visar har det skett en utveckling under året. Fortfarande saknas detaljerade skrivningar i vissa styrdokument avseende jämställdhetsintegrering och resolution 1325 men åtgärder har tagits för att säkerställa integrering. Åtgärder som i förlängningen förväntas resultera i mer formaliserad inkludering av genusperspektivet och resolution 1325 inom alla kunskapsområden. FBA:s gradering stiger därför i vissa avseenden i jämförelse med förra årets rapportering. Myndigheten har för 2014 med liten marginal kommit upp en kategori högre på skalan. Detta är dock en knapp förflyttning som behöver följas upp med ytterligare formalisering i styrande dokument och rutiner för att förbli permanent.

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

FBA inledde under 2013 en allmän översyn av myndighetens interna styrande dokument, något som fortsatt under 2014. Detta arbete inkluderar bl.a. 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 genus/resolution 1325 ett perspektiv som skall beaktas när interna styrande dokument tas fram eller uppdateras. Under 2014 har sex nya dokument tagits fram eller uppdaterats. Fyra av dessa har integrerat ämnen direkt relaterade till resolution 1325. Bland dessa återfinns det interna styrdokumentet "Riktlinjer för planering, underlagsframställan och uppföljning av generaldirektörens resor" vars kommande revidering nämndes i 2013 års rapportering. I de nu fastlagda riktlinjerna har det skrivits in att myndigheten ska sträva efter att planera in besök hos kvinnoorganisationer eller andra aktörer som arbetar med genusintegrering vid generaldirektörens insatsbesök eller motsvarande. Ett annat exempel är dokumentet "FBA:s strategi och strategiska utvecklingsmål 2014-2018" där FBA:s fortsatt aktiva arbete för ökad jämställdhetsintegrering fastställs, både inom myndigheten men också ute i fält. De två kvarvarande dokumenten reglerar rekrytering och lönesättande av utsänd personal där följande skrivning nu är inkluderad, "*Lönerna ska vara **jämställda** och ska ge lika förutsättningar för både män och kvinnor att rekryteras och sändas ut till en internationell insats.*" Totalt är nu de interna styrdokument som ger stöd vid genomförandet av verksamheten relaterat till internationellt freds- och säkerhetsfrämjande 13 stycken. Av dessa har myndigheten hittills arbetat med att integrera ämnen relaterade till resolution 1325 i 8 av dessa. Det vill säga att integrering fortskrider men att myndigheten har fortsatt utvecklingspotential innan genusintegrering av styrdokument kan betraktas som praxis. Detta gäller inte minst då två av sex nya styrdokument hittills inte genusintegrerats.

b) Ang. mätbara målsättningar avseende genus och resolution 1325

På den övergripande, aggregerade, myndighetsnivån, omvandlas varje år regleringsbrev och instruktion till mätbara mål för verksamheten. För 2014 hade FBA antagit sex övergripande strategiska utvecklingsmål med sikte mot 2018. Vart och ett av dessa mål bryts sedan ned till mellan tre och fem mer definierade gemensamma årsmål. Ett av dessa årsmål hade en särskilt tydlig koppling till genus och resolution 1325; "2014 har vi tagit fram gemensamma verktyg för genderintegrering i vår verksamhet". Den praktiska utkomsten av det ovanstående årsmålet är utvecklandet av en Gender Focal

Point-struktur (GFP) inom FBA. Under enhetsnivån är FBA indelat i team/program, eller kunskapsområden, så som Säkerhetssektorreform (SSR), Avväpning, demobilisering och återanpassning (DDR) och Säkerhet i fält (för att nämna ett fåtal). Utvecklandet av GFP-strukturen betyder att samtliga team/program under 2014 utsett en av sina teammedlemmar till GFP. Den funktionen har fått tillikauppgiften att stödja jämställdhetsintegreringen i teamets arbete. De utvalda erbjuds internutbildning och stöd från Program 1325. Under 2014 startades nätverket upp och det genomfördes två möten. Vidare anordnades ett endagsseminarium med internutbildning. Vidareutbildningen samt utvecklandet av funktionen fortsätter under 2015 genom att de med hjälp av en bollplanksfunktion arbetar med att utveckla rutiner och kontextspecifika kunskaper om jämställdhetsintegrering inom sitt kunskapsområde. Detta arbete ska även uppgå i det jämställdhetsintegreringsuppdrag som FBA fått i 2015 års regleringsbrev.

Ytterligare en utveckling för 2014 som påverkar på team-/programnivå är att de kunskapsområden som arbetar med större projekt nu utarbetar projektplaner där jämställdhetsintegrering av projektet är ett fastställt och uppföljbart mål. En bidragande orsak till detta är den nu framtagna projektstyrningsmodellen som beskrivs mer utförligt under nästa rubrik. Exempel på projekt där denna använts är i Political advisers (Polad) - teamets projektplan för utformningen av en handbok för Communication Advisers, samt programmet för rättsstatsuppbyggnads projektplan för stödarbete i Ukraina.

För andra mindre projekt beskrivs genusmedvetenhet fortsatt som ett informellt uppställt ingångsvärde och något som ska inkluderas i aktiviteter genom olika former av informella mål inom de olika kunskapsområdena. Exempel på sådana informella mål är att minst en tredjedel av deltagarna på kurser skall vara av underrepresenterat kön samt att man eftersträvar könsbalans hos deltagare och föreläsare. Vikten av integrering av genusperspektiv och resolution 1325 i utbildningar och projekt poängteras också och alla kunskapsområden anger att deras utbildningar innehåller antingen en tydlig genuskomponent eller att det integreras i kursens olika delar. Att det inte varit ett formellt mål är dock något som gjort verksamheten sårbar, exempelvis vid personalbyte. Utvecklandet av en GFP-struktur är en del i arbetet med att motverka denna sårbarhet. I och med att alla team har utsett GFP:s vilka fått ökad kunskap om jämställdhetsintegrering är avsikten att det också ska främja utvecklingen av mer formella strukturer för integrering i teamen/programmen, t.ex. genom integrering i verksamhetsplanering och styrande dokument på team-/programnivå.

Program 1325 är det kunskapsområde inom FBA som uteslutande arbetar för att stärka jämställdhetsperspektivet och resolution 1325 inom internationell kris- och konflikthantering. Programmet har tydligt uppsatta mål och måluppföljning för det arbetet. Utformningen av GFP-strukturen är exempel på ett FBA-mål formulerat utifrån kunskap insamlat av Program 1325. Vidare har programmet under året arbetat med utbildning, polycystöd och forskning inom resolution 1325. T.ex. har programmet arbetat med att stärka både myndighetens och EU:s arbete (se även "Övrigt centralt arbete").

Under 2014 formulerades även två myndighetsgemensamma årsmål för 2015. Det första årsmålet gäller lanseringen av ett High Level Mentoring-koncept för centrala

personer i konflikt- och postkonfliktländer samt inledande arbete för att genomföra ett Gender Coach-program för nyckelpersoner inom den svenska utrikesförvaltningen. Det andra gäller att FBA under 2015 bidragit till att stärka FN:s fredsbevarande verksamhet, i synnerhet inom ramen för FN:s översyner av fredsbevarande operationer och genomförande av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet. Därtill har myndigheten formulerat ett årsmål gällande övergripande utveckling som handlar om jämställdhetsintegrering. Myndigheten ska ta fram en plan för hur arbetet ska utvecklas fram tom. 2019. Detta mål ska ses i ljuset av att FBA har blivit utvald av regeringen som en av de svenska myndigheter som ska arbeta med jämställdhetsintegrering och som därmed har fått ett sådant uppdrag i sitt regleringsbrev.

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

Givet att FBA i huvudsak inte gör egenkontrollerade bidrag av "egen" personal (dvs. FBA har företrädesvis inte personalgrupper placerade i fält för vilka myndigheten har arbetsledaransvar) till internationella insatser berör det interna planeringssystemet främst bidrag till rekrytering och andra mer indirekt insatsrelaterade projekt såsom utbildningar, seminarier eller dylikt som stöd till internationella insatser. Här har det också skett en utveckling under 2014. Det sker också framöver ett kontinuerligt arbete med att integrera ett genusperspektiv i verktygen för planering, inte minst på den aggregerade myndighetsnivån avseende verksamhetsplanering (se diskussion om mål ovan).

På den mer detaljerade nivån under enheterna används idag flera verktyg. I planering för rekrytering till insatser finns det dokument som i tidigare rapportering kallades för rekryteringshandbok och som nu utvecklats och döpts om till "rekryteringsprocessen PFF" och utbildningspolicy för utsänd personal. Jämn könsfördelning, genusedvetenhet hos rekryteraren och aktiva åtgärder för att öka antalet kvinnor i insatser är exempel på hur genusperspektivet tydligt integrerats i denna planering. I relation till FBA:s övriga verksamhet med insatsrelaterad inriktning (utbildningar, seminarier och dylikt) har det under 2014 tagits fram en projektstyrningsmodell som reglerar organiseringen av ett projekt samt de praktiska moment och beslutstillfällen som ingår i ett projekt. Till modellen har dokumentmallar knutits i vilka genusperspektiv är inkluderade. Denna modell riktar sig dock främst till större projekt där fler än ett team är inblandade, och liknande modeller för planering av mindre projekt och återkommande utbildningar saknas fortfarande. Dock använder vissa av de olika ämnesområdena ämnesspecifika planeringsdokument där genus finns integrerat. Ett exempel är DDR-programmets (Avväpning, demobilisering och återanpassning) användning av United Nations Integrated Disarmament, Demobilization and Reintegration Standards (IDDRS) för kursplanering vilket inkluderar genus/resolution 1325. Vidare uppger de olika kunskapsområdena att de försöker verka för att genusintegrera sina projekt även om detta fortsatt behöver formaliseras. T.ex. eftersträvas att både antal deltagare och föreläsare i kurserna skall ha en balans mellan könen, externa projekt ska vara utformade för att nå både män och kvinnor och de ska betänka de olika effekter för både män och kvinnor som ett projekt kan ha.

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

Ett område som behöver vidareutvecklas rör synliggörandet av genusperspektivet i det interna rapporteringssystemet. På den aggregerade myndighetsnivån beskrivs arbetet med jämställdhetsintegrering och resolution 1325 i årsredovisningen. I årsredovisningen redogörs också för könsuppdelad statistik om utsänd personal. I övrigt används dock inte könsuppdelad statistik i årsredovisningen mer än sporadiskt och genusperspektivet finns endast vid ett fåtal tillfällen. 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. Den övriga bredare rapporteringen är ofta svagare inom de andra kunskapsområdena men planeras bli tydligare i och med GFP-strukturen. Precis som för mål och planering är detta ett område som behöver utvecklas avseende jämställdhetsintegrering för att bli mer formaliserat.

Kontinuerlig återrapportering finns dock i varje rapport från svensk personal i fält som begärs in av FBA varje månad. Den innehåller alltid en fråga om resolution 1325. Även i enkäter och slutrapporter från hemkomna utsända tas resolution 1325 upp. T.ex. får de svara på om, och i så fall hur, ett genusperspektiv integrerats på olika nivåer inom den insats de verkat i under sin tjänstgöring. De får också svara på om insatsen haft problem att rekrytera kvalificerade män och kvinnor (se även diskussionen om erfarenhetshantering under 1.1.).

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 är pga. att jämställdhetsintegrering och arbete med resolution 1325 måste anpassas efter kontext och kunskapsområde. Exempel på manualer och checklistor som används är den Gender and SSR Manual som Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF) tagit fram vilken används av SSR-programmet på FBA. Ett annat exempel är användandet av FN:s How-to Guide for Gender Responsive DDR samt Gender Dimensions of Violence in DDR som DDR-programmet använder. I utvecklingen av en handbok för Communication Advisers inom internationella krishanteringsinsatser använder det ansvariga teamet den verktygslåda för jämställd kommunikation som Nationella sekretariatet för genusforskning publicerat på www.jamstall.nu. Teamet för pedagogik använder det tyska regeringsorganet GIZ manual Trainer Manual – Mainstreaming Gender into Peacebuilding Trainings för att utveckla sitt arbete. Sist men inte minst använde programmet för rättsstatsuppbyggnad genusanalysverktyget Harvard-modellen i sitt arbete med att kartlägga könsfördelningen inom offentlig förvaltning inom sitt Ukrainaprojekt. Internt finns också den korta checklistan/dokumentet "Genderintroduktion till resurspersoner" framtagen av FBA som kan nyttjas som utskick till externa resurspersoner som stöd för deras inkludering av genusrelevant information i föreläsningar. Den genusintegrering av handboken för Politiska rådgivare som rapporterades om förra året under denna rubrik, har dock inte gått att genomföra då författaren motsatt sig de tillägg som skulle behövas för att boken skall inkludera ett genusperspektiv.

f) Ang. aktiv kompetenshöjning om genus och resolution 1325

Avseende intern kompetenshöjning inom området genus och resolution 1325 bedrevs flera former av utbildning under året, på ledarskapsnivå, GFP-nivå och mer generellt. Under 2014 hölls det sista formella seminariet för år ett av det Gender Coach-program som inleddes 2013. Generaldirektören (GD), Stf GD, samt två enhetschefer genomgick utbildningen (dvs. två av tre, den tredje agerade coach under programmet). Programmet planerades och genomfördes i samarbete med Försvarsmakten och MSB vars högsta ledarskap också utgjorde deltagare i programmet (för mer information kring programmet se 2013 års rapportering). Varje deltagare skulle till avslutningsseminariet 2014 utforma en handlingsplan för fortsatt genusintegrering i den egna funktionens arbete. Under resterande delen av 2014 arbetade de sedan vidare med att realisera sin handlingsplan inom ordinarie verksamhet. Enligt de utvärderingar som genomförts löpande kan programmet ses som framgångsrikt genom att det gett omedelbara effekter på deltagarnas arbetsplatser i och med att ledningen både uppmuntrat och arbetat för integrering av genusperspektiv. GD:s handlingsplan innefattar bland annat påverkansarbete gentemot EU avseende implementeringen av FN:s resolution 1325 i GSFP-insatserna. Som ett led i detta har diskussioner inom området förts mellan honom och Kenneth Dean, ansvarig på European External Action Service Civilian Planning and Conduct Capability (CPCC).

Den största satsningen på internt kunskaphöjande inom genus och resolution 1325 är som tidigare nämnts den GFP-struktur som introducerades under (våren) 2014. Under 2014 utsågs GFP:s inom samtliga team och program. Ett flertal har även utsetts inom myndighetens lednings- och verksamhetsstöd. Totalt verkar nu 16 GFP:s på FBA (dessutom tillkommer ett flertal som deltar i gruppen av eget intresse). 14 av dessa genomgick internutbildning med fokus på grunderna i genus, genusanalys och resolution 1325 för sin roll som GFP under året, en internutbildning som fortsätter/vidareutvecklas under 2015. Under Enheten för utbildning, samträning och övnings enhetsdagar genomfördes även ett fördjupande pass med GFP:s på enheten och deras team på begäran av teamen.

FBA har också inriktat sig på att höja den generella medvetenheten som personalen. På de obligatoriska personal- och arbetsdagarna under 2014 genomfördes ett grundläggande utbildningspass i genusanalys och om resolution 1325 för myndighetens hela personalstyrka. Passet var på 90 minuter och genomfördes av FBA:s biträdande utbildningschef. Vidare gällande intern kompetenshöjning så erbjuds FBA:s personal (och sedan 2014 särskilt de som innehar en GFP-roll) att delta i den årligt återkommande Genderforce-kursen Genusintegrering i insatsverksamhet – GIV (tidigare Gender Advising in the Field and in Operations – GAFO). Kursen genomförs som ett samarbete mellan fyra myndigheter (Polisen, Försvarsmakten, MSB och FBA). 2014 gick fyra personer från FBA kursen (varav en GFP som inte kunde delta under ovan nämnda internutbildning) och en plats erbjöds även till personal utsänd av Sida. Kursen har successivt omarbetats för att passa personal som inte enbart specialiserar sig på genus och resolution 1325 utan som snarare ska inkorporera jämställdhet och resolution 1325 i sitt dagliga arbete. Kursen syftar därför till att främja praktisk tillämpning på myndigheten. Varje deltagare utarbetar en handlingsplan för att främja användandet av kunskapen och verktygen från kursen i sitt eget arbete. Till exempel

fokuserade dessa planer under 2014 på att stärka integreringen av ett genusperspektiv i FBA:s övningsverksamhet och där mer specifikt i övningsscenarion, att stärka erfarenhetshanteringen och informationsspridningen gällande de projekt som FBA finansierar via de så kallade 1325-medlen, samt att genomföra en genusanalys av myndighetens externa kommunikation.

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

Avseende specialistkompetens har FBA skapat Program 1325 vilket under 2014 hade tre 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 t.ex. genom utbildning av myndighetens personal, 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. Till exempel använde det team som är ansvariga för den civila dimensionen av Viking-övningen förutom egen personal från Program 1325 kontrakterad expertis för inkludering av genus och resolution 1325 i övningen som gavs i mars 2014. Sammanlagt arbetade 3 sådana expertresurspersoner under övningen på den civila sidan och 3 civila genusrådgivare övades. Ytterligare ett centralt projekt som nyttjar både intern och extern genusexpertis är programmet för rättsstatsuppbyggnads Ukrainaprojekt.

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.

E-post korrespondens för ansvarig FBA-handläggare för GIV-kursen.

Mall för hemkomstrapport, Enheten för personalförsörjning och insatsstöd.

Mall för månadsvis rapportering, Enheten för personalförsörjning och insatsstöd

Indikator 1.4. Andel svensk utsänd personal som i sin insatsförberedande utbildning har erhållit 1325-relaterad utbildning:¹³

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

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

Beskrivning och analys av resultatet

FBA ger två former av insatsförberedande utbildning 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 ca 2 dagar lång.¹⁴ Den andra formen av kurs kan ges till personal medan de är medlemmar i resursbasen (framgent kallade reguljära kurser). Dessa är ämnesfokuserade och är i genomsnitt ca 6 dagar långa.¹⁵ Under 2014 har två reguljära kurser haft specifikt fokus på genus, varav en av dessa använts som direkt insatsförberedande utbildning för en FBA-utsänd. Bortsett från den enskilda individen ligger betoningen i den här mätningen på den direkt insatsförberedande utbildningen.

Innan utstationering ska alla rekryterade få en kortare insatsspecifik förberedande utbildning på ca två dagar. Målsättningen för 2014 var att dessa utbildningar skulle innehålla 2 timmar 1325-relaterad utbildning, något som ett flertal utsända också fått. Som tabellen ovan visar har målsättningen dock inte nåtts. FBA ligger därför kvar på

¹³ 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.

¹⁴ Kurserna är av dessa längder då det ofta är svårt för personal att få ledigt för längre kurser. I tillägg till reguljära kurser och direkt insatsförberedande kurser/information ges all personal som ska ut och arbeta i insats en kurs i grundläggande säkerhetsfrågor för arbete i konflikt- och postkonfliktländer.

¹⁵ Det vill säga ges till personal som ska arbeta med t.ex. säkerhetssektorreform, civil-militära relationer, rättstatsuppbyggnad osv. Dessa kurser är även öppna för personer som t.ex. redan arbetar i fält osv. (se FBA:s hemsida).

samma genomsnittliga tidslängd för 1325-relaterat innehåll som 2013. Ambitionen har sedan länge varit att varje insatsförberedande utbildning skall ha ett permanent inslag 1325-relaterad utbildning, dock har denna målsättning ej heller uppfyllts till fullo. En orsak till detta har varit den snabba rekryteringen och sekunderingen till OSSE-insatsen i Ukraina vilken gjort det svårt att på kort varsel utföra den 1325-relaterade utbildningen. FBA ska under 2015 möta detta behov genom att öka antalet resurspersoner som kan genomföra 1325-utbildningarna med kort varsel. En annan orsak, svårare att komma åt rent statistiskt, är att ett visst antal personer sänts ut utan egentlig insatsförberedande utbildning. Dessa undantag baseras på den utsändes tidigare insatsförberedande utbildning och grad av erfarenhet. Dvs. om den utsände redan fått en insatsförberedande utbildning av samma format och dessutom erhållit kunskap genom tidigare arbete i området. För dessa utsända har istället halvdagslånga informationstillfällen hållits, där förberedelsen begränsats till praktikaliteter så som kontraktsskrivning, hälsokontroll samt träff med myndighetens personalkonsult och säkerhetschef. I och med den mer strukturerade insatsutbildningen och därmed formaliserade inkluderingen av genus och resolution 1325 som påbörjades under 2013 har dock procentandelen av utsända som genomgått 1325-relaterad utbildning fortsatt stiga. Inkluderad i årets rapportering är också den helt genus- och resolution 1325-fokuserade kursen Genusintegrering i insatsverksamhet (se indikator 1.3.) då den för en utsänd genomgicks som direkt insatsförberedande utbildning.

Innehållet i den 1325-relaterade direkt insatsförberedande utbildningen fokuserar delvis på att öka förståelsen av genusperspektivet och delvis på att öka kunskapen om huvudbudskapen i resolution 1325 (inkl. vad som föranlett resolutionen). I tillägg görs en generell analys av olika säkerhetsrisker för män, kvinnor, pojkar och flickor 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, dvs. att de får grundläggande verktyg att arbeta med.

Förutom de utbildningar som ingår i mätningen är det värt att notera de reguljära veckolånga kurserna FBA ordnar med olika tematik (som bland annat säkerhetssektorreform, rättsstatsuppbyggnad och civil militärt samarbete) också kan ses som förberedande inför insats. Samtliga kursansvariga inom FBA rapporterar att de har 1325-specifika utbildningsdelar i sina kurser. Eftersom dessa utbildningar i år i huvudsak getts antingen till personer i resursbasen som ännu inte har en given tjänst eller till redan utsänd personal finns dock dessa kursers resolution 1325-relaterade utbildning inte med i indikatorberäkningen. Den andra reguljära kursen med 1325 specifikt fokus som genomfördes under 2014 var Gender Adviser Specialisation Course. Två personer från resursbasen gick denna kurs som fortbildning för ev. framtida arbete som genusexperter i fält. Dessa räknas dock inte heller med i rapporteringen. Kursen utbildade även personer som då arbetade som genusexperter i fält, för t.ex. OSSE, FN och EU, men eftersom dessa inte sänts ut av Sverige så ingår de inte heller i beräkningen (se beskrivningen av vidare arbete för mer information om kursen).

Vid den avrapportering från de utsända som sker under insats och vid hemkomst ingår frågor kring om utbildningen om genusperspektivet och resolution 1325 de utsända fått innan avresa var relevant. Svaren visar på att den varit viktig för att förstå genusfrågorna och resolution 1325 bättre inom de utsändas uppdrag. Dock

understryker rapporterna att de utsända ofta hamnar i en insatskontext där förståelsen för ämnet generellt sett är låg och genusmedvetenhet, genusanalys och arbete för att genomföra resolution 1325 inte prioriteras. Här känner de utsända fortsatt att deras egen kunskap inte räcker till för att kunna påverka. De utsända efterfrågar därför ännu mer praktiska och insats- och tjänstespecifika verktyg. Det är dock viktigt att notera att dessa verktyg inte räcker långt om det inte samtidigt sker en generell kunskapshöjning inom samtliga personalkategorier som arbetar inom de internationella insatser till vilka Sverige sekunderar. I tillägg måste statusen höjas för arbete med genus och resolution 1325. Här visar t.ex. FBA:s utvärdering av GSFP-insatserna att ett tydligt ledarskapsansvar inom organisationerna är centralt. Vidare måste frågorna tas på allvar på alla ledarskapsnivåer inom insatserna, inom de andra sekunderande länderna och från högkvarternivå. FBA verkar för detta men det kräver även en koordinerad insats på nationell nivå för att påverka insatserna i den riktningen då många frågor ligger ovanför myndighetsnivå. Baserat på erfarenheterna från den insatsförberedande utbildningen och FBA:s arbete med resolution 1325 har FBA för EU:s räkning också utarbetat en standardutbildningsmodul om genus och resolution 1325 vilken nu rekommenderas för alla utsända till GSFP-insatserna oberoende av nationalitet. Denna har därför under året även provats ut på några av FBA:s insatsförberedande utbildningar med gott resultat.

Källor och referenser:

E-postkorrespondens med projektledare för insatsförberedande utbildning.

E-postkorrespondens med Enheten för personalförsörjning och insatsstöd.

Hemkomstrapport, Enheten för personalförsörjning och insatsstöd.

Månadsvis rapportering, Enheten för personalförsörjning och insatsstöd

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

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

	2012	2013	2014
Summa	582 000	1 584 000	1 380 000 ¹⁶

¹⁶ Projekten som implementeras av Danish Refugee Council och 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 de totalt beviljade summorna och då de delmål som i större utsträckning fokuserar på skyddsaspekter. Observera att dessa medel även ingår i den samlade redovisningen under 3.1.

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
Summa	582 000	1 584 000	1 380 000 ¹⁷

Beskrivning och analys av resultaten

FBA stödjer genomförandet av resolution 1325 i konflikt- och postkonfliktländer genom att fördela medel till civila samhällets arbete både genom Fredsmiljonen och de s.k. 1325-medlen. 1325-medel går i första hand till att stärka kvinnors deltagande (se Folke Bernadotteakademins villkor för stöd till projektverksamhet som främjar genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325). Orsaken är att medlen är begränsade. Det innebär att enbart ett fåtal projekt beviljats medel rörande skyddsfrågor och där har deltagande ändå ingått som en central komponent.

Under 2014 fördelades 1 380 00 kronor till projekt som inkluderade skyddsfrågor. För att exemplifiera hur de beviljade medlen främjar deltagande och skydd beskrivs nedan två av de projekt som beviljats medel rapporterade under 2.1 (och således även under 2.2). Dessa är Danish Refugee Councils projekt "Promotion of Resolution 1325 in displacement affected communities in Kitchanga, North Kivu", och Plan Internationals projekt "Women and Girls' participation in local governance to end gender-based violence in Timor Leste".

Det övergripande syftet för Danish Refugee Councils projekt är att öka kvinnors deltagande, och därmed även deras skydd, i freds- och säkerhetsforum på lokal nivå i staden Kitchanga i norra Kivu-provinsen i Demokratiska republiken Kongo. Inom ramen för projektet genomförs utbildningar, möten, teaterföreställningar, dialog- och medlingsforum, påverkansinitiativ samt kapacitetsstärkande insatser för lokala kvinnoorganisationer. Detta för att stärka kvinnors kapacitet att aktivt kunna delta i, samt bidra till, dessa freds- och säkerhetsforum vars syfte är att lyfta upp och synliggöra kvinnors säkerhetsbehov. Arbetet riktar sig även till den lokala polisen och militären vilka genomgår utbildning om bland annat resolution 1325. Projektet har bidragit till att det har upprättats två lokala skyddskommittéer bestående av både kvinnor och män, där kvinnor utgör sextio procent av deltagarna. Säkerhetskommittéerna arbetar dels med att hantera och synliggöra lokala säkerhetsaspekter som berör kvinnor, samt deltar i lokala freds- och säkerhetsforum. Förutom att fler kvinnor och män idag har blivit mer medvetna om de rättigheter kvinnor har, har kvinnorna idag möjlighet till ett större deltagande i Kitchangas lokala beslutsforum där de lyfter upp och diskuterar de säkerhetsbehov som kvinnorna i området har identifierat.

Plan International Sveriges Insamlingsstiftelse beviljades medel för projektet "Women and Girls' participation in local governance to end gender-based violence in Timor Leste". Projektets syfte är att öka kvinnors och flickors deltagande i beslutsfattande organ på lokal nivå, motverka könsbaserat våld (vilket ses som ett av de största hindren

¹⁷ Se ovan fotnot.

mot kvinnors deltagande), och att stärka den interna kapaciteten hos tre lokala kvinnorrättsorganisationer. Projektet lägger stor vikt på samverkan med lokala organisationer för att bedriva påverkansarbete gentemot myndigheter, lokala beslutsfattare samt religiösa byledare. Projektet väntas leda till en ökad medvetenhet om vikten av kvinnors och flickors deltagande i lokala beslutsforum, att kvinnor och flickor i högre grad inkluderas i lokala beslutsfattande organ, samt att stärka kvinnors och flickors rättigheter i de traditionella forumen, så kallade "Lisan". Som ett exempel kan nämnas att projektet etablerat två kvinnoforum på lokal nivå samt en kvinno förening på distriktsnivå vilket har resulterat i att ett positivt samarbete med beslutsfattare på nationell och distriktsnivå har utvecklats.

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 2014
Information från Program 1325, ansökningar, beslut och redovisningar 2014

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:¹⁸

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

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 s.k. 1325-medlen. 1325-medel går i första hand till att stärka kvinnors deltagande (se Folke Bernadotteakademins villkor för stöd till projektverksamhet som främjar genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325). Under 2014 har ett flertal projekt erhållit finansiellt stöd från de 8 200 000 kr som fördelats av FBA.

¹⁸ Folke Bernadotteakademins årsredovisning för 2014 anger att de totala kostnaderna för stöd till civilsamhället inom ramen för resolution 1325 uppgått till 7 200 000 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.

Bland de projekt som har beviljats 1325-medel finns ytterligare ett projekt från Plan International Sveriges Insamlingsstiftelse som erhållit medel för projektet "Promoting girls and young women as stakeholders in the Colombian peace process". Projektets övergripande syfte är att verka för unga kvinnor och flickors aktiva deltagande i den colombianska fredsprocessen genom kapacitetsbyggande av lokala ungdoms- och kvinnoorganisationer. Genom framtagandet av en kommunikationsstrategi förväntas projektet leda till ökad medvetenhet om flickors och unga kvinnors roll i fredsprocessen. Projektet ska även resultera i att flickor och unga kvinnor utvecklat egna initiativ och agendor för fredsprocessen inom ramen för de lokala organisationernas verksamhet. Plan vill genom projektet lyfta fram vikten av att flickor och unga kvinnor, genom eget arbete och initiativ, synliggörs som aktörer i de pågående fredssamtalen. Detta ämnar Plan bidra till bland annat genom att främja dialog och samtal mellan lokala kvinnor och flickor, stötta dem i mobiliseringsprocessen och i att kommunicera sitt budskap.

Under 2014 rapporterades även resultat från projekt som beviljats medel under föregående år. Som exempel kan nämnas Diakonia som beviljats medel för projektet "Women as strategic peace builders in Zimbabwe" vilket syftar till att främja kvinnors deltagande i postkonflikt- och utvecklingsprocesserna i Zimbabwe, samt att stärka det civila samhällets kunskap och kapacitet att arbeta med resolution 1325. Projektet, vilket genomförs i samarbete med två större nätverk av kvinnoorganisationer, har bland annat genomfört 14 dialogträffar med fokus på att öka medvetenheten och kunskapen om resolution 1325, där målgruppen omfattade 551 män och 768 kvinnor. Dessa dialogträffar ledde till ett ökat intresse och förståelse för vikten av att inkludera kvinnor i postkonfliktprocesser. Projektet har även bidragit till att 101 män i olika ledarpositioner har tagit på sig rollen att verka som ambassadörer för att förespråka vikten av resolution 1325.

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 2014
Information från Program 1325, ansökningar, beslut och redovisningar 2014

II. YTTERLIGARE CENTRALT ARBETE PÅ MYNDIGHETEN

FBA arbetar med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i hela sin verksamhet samt att bidra till genomförandet av resolution 1325 och den svenska handlingsplanen. Ett belysande exempel på den högsta beslutandenivån är att det under året formaliserats i styrande dokument att generaldirektören (GD) ska träffa minst en kvinnoorganisation och/eller en organisation som arbetar med genusintegrering vid varje insatsbesök och andra centrala resor internationellt. T.ex. genomförde GD under 2014 möten med kvinnoorganisationer i Colombia, Ukraina och Afghanistan. Vid resor till olika internationella organisationers högkvarter (FN i New York, EU i Bryssel och OSSE i Wien) har generaldirektören diskuterat 1325-frågor i syfte att utöva policypåverkan.

Formaliseringen är delvis ett resultat av den handlingsplan som GD tog fram i samband med Gender Coach-programmets avslutande seminarium. Ett annat exempel på resultat från programmet, där de högsta cheferna på myndigheten under året arbetat vidare med sina handlingsplaner, är att FBA:s stf GD verkat för att International Association of Peacekeeping Training Centers ska anta en formulering i organisationens stadgar om vikten av genusfrågor. Förslaget antogs också under 2014 efter en längre debatt.¹⁹

Vidare organiserar FBA det Nationella samverkansforumet för 1325-aktörer. Forumet är ett resultat av att en översikt av handlingsplanen inför dess revidering 2009 konstaterade att det krävdes ökat nationellt informationsutbyte. Forumet utgör en viktig plattform för kommunikationen mellan det civila samhället och statliga aktörer på området och forumets huvudsyfte är att stärka kunskaps- och erfarenhetsutbytet mellan svenska aktörer inom 1325-området. Forumet bidrar t.ex. till att minska risken för parallellt arbete inom samma frågeområde. I tillägg till informationsutbyte utgör också forumet ett tillfälle att ha djupare tematiska diskussioner av relevans för den pågående utvecklingen i Sverige och internationellt. Som exempel hade ett av forumen fokus på Syrien och Norra Irak där Kvinna till Kvinna inledde med information kring sina samarbetsorganisationers arbete i regionen. 2014 var för samverkansforumet ett speciellt år då endast två forum genomfördes under året (vanligtvis 3-4 tillfällen per år). Syftet med färre möten var att lämna utrymme för de konsultationer som UD arrangerade gällande uppdateringen av Sveriges handlingsplan för genomförandet av 1325. Konsultationer som FBA också deltog aktivt i under året. Utöver arbetet som fångas av indikatorerna arbetar FBA således bredare med resolution 1325 inom sina huvudverksamhetsområden, särskilt policy, forskning och metodutveckling, samt genom samverkan och samordning.

Inom området för policy- och metodutveckling har FBA under 2014, i enlighet med regleringsbrevet, särskilt fokuserat på att utveckla möjligheterna att inom och genom EU stärka implementeringen av 1325. FBA:s arbete har baserats på resultaten av den granskning som myndigheten genomförde under 2013 gällande hur FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 beaktas vid planering och genomförande av insatser inom ramen för den gemensamma säkerhets- och försvarspolitik (GSFP). Under 2014 publicerades därför de fördjupade rapporterna om arbetet i EUMM Georgien och EUPOL COPPS Palestina.²⁰ Det är glädjande att notera att hela studien har tagits emot väl och tycks påverka utvecklingen inom GSFP-insatserna och EU:s utrikesstjänst, European External Action Service (EEAS). Till exempel har delar av rekommendationerna inkluderats i de slutsatser som togs efter EEAS årliga möte för deras genusrådgivare i juli 2014. Därtill har resultatet använts av EEAS vid olika utbildningar inom ramen för European Security and Defence College. UD och FBA har också gemensamt arbetat för att fortsatt stödja den politiska utvecklingen inom EU. Inledningsvis ordnades en workshop med personal på UD. Workshopen identifierade hur resultaten från studien kan användas i UD:s arbete för att stödja EEAS/GSFP och tog fram underlag till ett icke-papper om resolution 1325 för diskussion i Kommittén för utrikes- och säkerhetspolitik (KUSP). Papperet noterar särskilt behovet av att mer

¹⁹ För fler exempel och diskussion kring programmet, se t.ex. <https://www.fba.se/sv/om-fba/News/2015/Satsning-pa-genusmedvetet-ledarskap/>

²⁰ För mer information och båda rapporterna, se <http://folkebernadotteacademy.se/sv/om-fba/News/2014/Ny-rapport-om-kvinnor-fred-och-sakerhet-i-EU-s-faltinsatser/>.

strategiskt integrera jämställdhetsperspektivet i mandat och operationsplaner samt behovet av att stärka genusrådgivarfunktionen. De sistnämnda resultaten från rapporterna användes av FBA när myndigheten utvecklade den specialiserade utbildningen Gender Adviser Specialisation Course. Kursen genomfördes för första gången i november 2014 och kommer att återkomma regelbundet varje år. Bland deltagarna återfanns personal från olika FN-, OSCE- och EU-insatser, såväl som personal från Afrikanska Unionen och De amerikanska staternas organisation (OAS).

FBA:s Program för konfliktförebyggande i praktiken genomförde under 2012 och 2013 ett projekt tillsammans med Institute for Justice and Reconciliation (Sydafrika) och National Cohesion and Integration Commission (Kenya) för att stödja den kenyanska försoningsprocessen.²¹ Under 2014 har erfarenheterna från det projektet använts i utvecklandet av en handbok i försoningsdialoger där genusaspekter, såsom inkludering av kvinnor i dialogprocesser, tas upp. Programmet samarbetar även med UNDP för att undersöka varför UNDP:s tjänstekategori Peace and Development Advisors (PDA:s) har en skev könsbalans. Studien, som var ett förslag från FBA, ska ligga till grund för riktade åtgärder för att öka andelen kvinnliga PDA:s. Konceptet för studien har utarbetats under 2014 och kommer genomföras under 2015. Challenges Forum har under 2014 fokuserat och drivit frågor förknippat med genusintegrering (gender mainstreaming) inom fredsbevarande arbete inom ramen av sitt tvååriga projekt *Designing Mandates and Capabilities for Future Peace Operations*. Detta främst genom att i samarbete mellan flera partners, under ledningen av de amerikanska och pakistanska partnerorganisationerna, utföra en komparativ studie av policy, principer och riktlinjer som behandlar just genus. Rapporten publicerades under 2014 och arbetet med att sprida slutsatserna fortsätter under 2015.

Inom området forskningsstöd har FBA fortsatt arbetat med forskningsrelaterad verksamhet som ett strategiskt instrument för att fördjupa och kvalitetssäkra arbetet. Under 2014 publicerade Louise Olsson ihop med Theodora-Ismene Gizelis (University of Essex) en forskningsdebattartikel om hur man kan stärka forskningen om genus och fredsinsatser i tidskriften *International Peacekeeping* (kallad *Advancing Gender and Peacekeeping Research*, 21(4)). Artikelken lyfter fram både vilken form av fred som internationella insatser bidrar till att skapa – blir det en bättre situation för både män och kvinnor? – och de metoder som används för att bidra till fred. Arbetet med den internationella forskararbetsgruppen för resolution 1325 fortsatte också under året. Varje år ordnas en workshop med syfte att stärka pågående systematisk forskning av vikt för genomförandet av resolution 1325. 2014 års workshop genomfördes vid Harvard University och arrangerades i samarbete med Women and Public Policy Program. Workshopen behandlade ämnen såsom kvinnors deltagande i konfliktlösningsprocesser, sexuellt våld i konflikt och implementering av ett jämställdhetsperspektiv i internationella insatser. Under workshopen deltog Global Network of Women Peacebuilders och presenterade den stora enkätundersökning riktad till kvinnoorganisationer som de ska genomföra i samband med den Global Study on UNSCR 1325 som görs inför resolution 1325s 15-års jubileum 2015.

FBA har även beviljat forskningsbidrag till två projekt som ökar kunskapen om centrala frågor inom genus, fred och säkerhet. Det ena projektet studerar hur könsbalansen i

²¹ För mer information se 2013 års rapportering.

Liberias polis påverkar befolkningens förtroende för polisen (och därmed statsförvaltningen). Förespråkare för könskvotering har länge argumenterat för att kvinnor i statliga säkerhetsstyrkor ökar förtroendet för staten i postkonfliktländer – i synnerhet bland kvinnliga medborgare. Frågan om kvinnors deltagande och dess effekter har också blivit ett huvudtema inom forskning och policyutveckling inom resolution 1325. Studien tar här forskningen ett steg vidare i syfte att "understand whether sustained contact with women as opposed to male officers ... induces not only perceptual changes but also behavioural changes that benefit the state". Forskarna använder en genomtänkt systematisk kvantitativ metod för datainsamling som säkerställer kvaliteten på resultatet. I tillägg har även ett projekt beviljats forskningsmedel som samlar in och analyserar longitudinell kvantitativ och kvalitativ data från ett träningsprogram, ett så kallat "empowerment program", kopplat till Panzi Foundation DRC. Programmet riktar sig till unga kvinnor i östra Demokratiska Republiken Kongo som har överlevt sexuellt våld. Framförallt kommer det göras en kartläggning av processen kring ökande av egenmakt, samt studeras hur resolution 1325 är införstådd bland kandidaterna och därmed praktiserad på lokal nivå. Genom att analysera denna typ av data skapas en bättre förståelse för utmaningarna i att öka kvinnligt deltagande i fredsuppbyggande och hur detta kan stödjas i praktiken.

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 i 4 467 450 kronor (inklusive overhead-kostnader på 469 901 kronor). Denna summa inkluderar de 550 000 kronor utbetalda medel till stöd för forskning som bidrar med en bättre kunskap om resolution 1325. Det innebär att ca. **3 917 450** 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 396 449 kronor.

	2012	2013	2014
Summa	3 522 000	4 620 707	4 467 450

Relaterat arbete

Utöver det direkta arbetet med resolution 1325 så har FBA under rapporteringsperioden även arbetat med intern jämställdhet. Den policy för lika rättigheter och möjligheter som antogs 2012 har legat som grund för det fortsatta arbetet med att ta fram en plan för lika rättigheter och möjligheter inom myndigheten. Stora delar av denna plan handlar om att främja jämställdhet inom myndigheten och motverka trakasserier, löneskillnader och andra orättvisor baserade på könstillhörighet. En enkätundersökning genomfördes under 2013 där rådande arbetsförhållanden relaterade till ovan beskrivna områden var i fokus. Undersökningen ligger till grund för det arbete som fortgått under 2014 där ett utkast till plan, inklusive

åtgärder och aktiviteter, tagits fram. Arbetets slutförande fick skjutas fram till 2015 och då kommer även en medarbetarundersökning att genomföras.

Källor och referenser:

FBA:s Årsredovisning 2014

FBA:s hemsida

FBA:s ansökningar och beslut rörande forskningsansökningar, november 2014

FBA:s budget

BASFAKTA

Inrapporterande myndighet:	Försvarmakten
Tidsperiod:	1 januari 2014- 31 december 2014
Fokus för arbetet under tidsperioden:	<p>Försvarmakten har under 2014 varit en av arton myndigheter som deltagit i JiM (Jämställdhetsintegrering i Myndigheter). Det har för Försvarmaktens del inneburit att myndigheten haft tre anställda verksamhetsutvecklare på heltid, finansierade av regeringen. De tre verksamhetsutvecklarna har i första hand arbetat med jämställdhetsintegreringen av arbetsområdena Styrdokument/Uppföljning, Utbildning och Materiel. Detta har stärkt myndighetens arbete med jämställdhet och 1325 avsevärt. Vidare har effekterna av chefernas utbildning genom Gender Coach-programmet under 2013-2014 gett effekt i organisationen, till exempel genom en ökad efterfrågan på utbildning inom 1325 och gender, samt en ökad synlighet i styrdokument och uppföljning av verksamheten. Under 2014 påbörjades arbetet med att ta fram en Handbok Gender för den taktiska nivån. Denna handbok syftar till att stödja förbanden i hur de kan integrera ett genderperspektiv i den dagliga verksamheten på förbanden. Under 2014 avslutades den stora förbandsinsatsen i Afghanistan och ersattes av ett fåtal stabsofficerare och rådgivare. Under 2014 genomförde armén insatsförberedelser för FN-insatsen i Mali som påbörjades vid årsskiftet 2014-2015. Sammanfattningsvis har Försvarmakten under 2014 haft ett lågt antal medarbetare i internationell tjänst jämfört med tidigare år.</p>
Avgränsning	<p>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</p>

	redovisas i avsnittet II. Ytterligare centralt arbete.
Kontaktperson på myndigheten:	Anna Björsson, Gender Advisor till Chefen Insats (anna.bjorsson@mil.se) Valter Vilkkko, Verksamhetsutvecklare inom Jämställdhetsintegrering vid Personalstaben (valter.vilkkko@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 insatser²² av myndigheten:²³

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

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 i år 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 för 2014. För att kunna göra jämförelser med tidigare år och se förändringarna för 2014 redovisas resultatet, med och utan tidvis tjänstgörande, i text.

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 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.

²³ 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.

I och med den nya beräkningsmetoden, med och utan tidvis tjänstgörande, så skiljer andelen kvinnor med 0,6 procentenheter. Andelen kvinnor inklusive de som är tidvis tjänstgörande ger resultatet 9,2 procent, vilket redovisas i indikator 1.1. Utifrån tidigare metod är andelen kvinnor som är kontinuerligt anställda 8,6 procent. Med utgångspunkt enligt tidigare mätmetod med enbart kontinuerligt anställd personal har andelen kvinnor minskats från föregående år med 0,7 procentenheter (9,3 jämfört med 8,6).

Till följd av att de internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatserna har fortsatt att minska i omfattning har också antalet personer som tjänstgjort i dem minskat. Antalet individer i de enskilda insatserna (i motsats till förbandsinsatser) har dock ökat under 2014.

Nedan redovisas en sammanställning av den bakomliggande informationen och en sammanställning av Försvarsmaktens totala tillgång per personalkategori och personalgrupp (per 2014-12-31)²⁴.

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		Kvinnor	Män
Insats ISAF	166	8	158	29	2	27	237	11	226	31	7	24	35	13	22	63	24	39
Insats MALI	38	1	37	4	0	4	90	0	90	7	3	4	10	6	4	0	0	0
Insats Somalia	16	0	16	0	0	0	2	0	2	2	0	2	0	0	0	1	0	1
Enskild insats	57	1	56	12	1	11	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Utbildningsinsats Mali	19	0	19	4	0	4	10	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summa	296	10	286	49	3	46	339	11	328	40	10	30	46	19	27	65	24	41
Andel		3 %	97 %		6 %	94 %		3 %	97 %		25 %	75 %		41 %	59 %		37 %	63 %

Personalkategori och personalgrupp	2012		2013		2014	
	Totalt	Kvinnor	Totalt	Kvinnor	Totalt	Kvinnor
YO totalt	9 540	5,3 %	9 177	5,7 %	9 151	6,1 %
– varav OFF/K	8 424	4,9 %	7 837	5,2 %	7 576	5,6 %
– varav SO/K	1 116	9,1 %	1 340	9,6 %	1 575	8,9 %
OFF/T & SO/T	6 926	2,3 %	6 561	2,5 %	6 348	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 %
GSS/K	4 487	10,9 %	5 391	10,6 %	5 570	11,1 %
GSS/T	n/a	n/a	2 666	7,4 %	3 462	8,1 %

²⁴ Ref. Försvarsmaktens årsredovisning för 2014

- varav aktiva GSS/T	n/a	n/a	615	10,9 %	657	9,9 %
----------------------	-----	-----	-----	--------	-----	-------

YO – Yrkesofficer (OFF och SO K) GSS – Gruppbefäl, soldater och sjömän
 OFF – Officer K – Kontinuerligt anställda
 SO – Specialistofficer T – Tidvis tjänstgörande (grundanställning)
 Aktiva – T som tjänstgör

En stor utmaning som Försvarsmakten står inför är 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 GSS/T, civila arbetstagare och direktrekryterade i jämförelse med de andra kategorierna.

Andelen kvinnor som är YO, den gemensamma benämningen för OFF/K och SO/K, har ökat med 0,8 procentenheter från 2012 till 2014. Ökningen har skett inom OFF/K, från 5,3 % kvinnor till 6,1 %. Ökningen 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 ökade under förra året men har under 2014 mätt i absoluta tal minskat. Kategorin reservofficerare (OFF/T och SO/T samt aktiva) har sett en positiv ökning av andelen kvinnor under de senaste åren. I 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 men man kan dock utläsa en svag positiv trend som visar på att andelen kvinnor ökat under 2014. 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.

Samtliga förbandsinsatser 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 kvinnor 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. För att utveckla arbetet med implementeringen av resolution 1325 har Försvarsmakten under 2014 analyserat konsekvenserna för den egna organisationen av de rekommendationer som utarbetats av Nato med anledning av 1325-översynen "Practical implications of UNSCR 1325 for the conduct of NATO-led operations and missions".

Källor och referenser:

Årsredovisning 2014

Personalläget i Försvarsmakten, december 2014

Indikator 1.2. Antal kvinnor som rekryterats till högre tjänster i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:²⁵

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

Beskrivning och analys av resultatet

Under 2014 har Försvarsmakten 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 tio män tjänstgjort i högre tjänst. Antalet personer som skickats ut till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser har minskat de senaste åren, vilket även påverkar antalet personer som rekryterats till högre tjänst.

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 2014 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.
- Nyttoperspektivet – att vara en attraktiv arbetsgivare som når hela befolkningen för att få bästa möjliga kompetens.
- Operativ effekt – blandade grupper, med kvinnor och män, behövs bland annat vid internationella militära insatser för ökad operativ effekt.

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 anställd. För att öka antal kvinnor på alla nivåer i exempelvis militära befattningar krävs ett större inflöde av kvinnor från GMU-utbildningen. 2014 utgjorde kvinnor 17

²⁵ Definitionen av freds- och säkerhetsfrämjande insats är densamma som för indikator 1.1.

procent av dem som slutfört GMU, för 2013 var andelen 14 procent. Trenden pekar på att fler kvinnor slutför GMU. Tvåbefälssystemet förväntas även i längden ha en gynnsam effekt på andelen kvinnor. Fler kvinnor, numerärt och procentuellt, väljer dock att gå och utexamineras från specialistofficersutbildningen, än officersprogrammet.

Under 2014 har några aktiviteter initierats. Bland annat har Försvarsmakten i samverkan med Försvarshögskolan inlett en studie för metodutveckling av effektivare rekrytering av särskilda målgrupper. Studiens första målgrupp är kvinnor. Inom ramen för aktiviteten "Mentorskap – Idag", rekommenderas officerare efter att de har avslutat sina officersstudier att anlita en mentor. Ett arbete har initierats för att möjliggöra mentorskap på ett strukturerat och systematiserat sätt. I första hand ska mentorskapet erbjudas kvinnor i Försvarsmakten i syfte att öka andelen kvinnor som är chefer. För att Försvarsmakten 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:

Årsredovisning 2014

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:²⁶

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

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 1 är således de svenska medborgare som direkt arbetar i insatsen eller som har stödjande funktioner till insatsen, så som t.ex. valövervakare.

Kriterier	Beskrivning av kriteriet	Skala 0-3 ²⁷
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 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
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

²⁷ Denna indikator har finjusterats (för att lättare komma åt gradskillnader) vilket gör att diskussionen kring utveckling från 2012 blir mer beskrivande.

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. Både	2
---	--	---

Beskrivning och analys av resultatet

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

Försvarmaktens arbete med gender/1325 styrs dels av i huvudsak två tematiskt inriktade dokument och dels av integrerade styrningar i ett antal styrande dokument som styr större delar av verksamheten. Bland de styrande dokument som innehåller integrerad styrning ingår samtliga styrdokument i myndighetens centrala styrningskedja: Försvarmaktens Strategiska Inriktning (FMSI), Försvarmaktens Utvecklingsplan (FMUP) och Överbefälhavarens Uppdrag (ÖB U) samt Verksamhetsuppdrag (VU). Från och med 2015 slås två av dokumenten, FMUP och ÖB U, ihop och bildar tillsammans Försvarmaktens Verksamhetsplan (FM VP)

Under 2014 har ett omfattande arbete gjorts för att stärka integreringen av gender/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/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.

De två tematiskt inriktade dokument som styr Försvarmaktens implementering av gender och resolution 1325 är Försvarmaktens Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2014 (- 2019) och Försvarmaktens styrdokument för jämställdhet och jämlikhet. I Försvarmaktens Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2014 (- 2019) framgår att Försvarmakten har jämställdhetsintegrering av kärnverksamheten inarbetats i organisationen genom två spår,

- Gender och resolution 1325²⁸ 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

²⁸ FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet antogs år 2000 och är vägledande för försvarmaktens arbete med att inkludera genusperspektiv vid insats.

arbetsgivaren skapar goda förutsättningar för kvinnor och män att bibehållas inom myndigheten och ha möjlighet att göra karriär.

Försvarsmaktens styrdokument för jämställdhet och jämlikhet fastslår gällande implementeringen av resolution 1325 följande mål: "nationella och internationella insatser ska planeras, genomföras och följas upp i enlighet med FN:s säkerhetsrådsresolution 1325, dess uppföljningsresolutioner och regeringens handlingsplan". Dokumentet pekar också på att Chefen Insats är ansvarig för att ett genderperspektiv genomsyrar all insatsverksamhet, både nationell och internationell. Övriga mål som nämns är att varje organisationsenhet ska komplettera med övergripande styrdokumentet med lokal åtgärdsplan som inkluderar integreringen av resolution 1325 och uppföljningsresolutionerna i verksamheten i enlighet med regeringens handlingsplan; att chefer i insatsorganisationer går utbildning för att kunna säkerställa integrering av ett genderperspektiv i insatserna; samt att varje organisationsenhet ska ha minst en Gender Focal Point (GFP) för att stödja i denna verksamhet.

I verksamhetsuppdrag (VU) för 2014 åläggs också varje organisationsenhet att ha egen grundförmåga att integrera ett genderperspektiv i insatser och ska därmed utse minst en GFP som under 2014 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 Försvarsmaktens skol- och utbildningssystem, samt ett systematiskt erfarenhetsåterföringssystem avseende genderarbetet ska etableras med stöd av Nordic Centre for Gender in Military Operations.
- Förbandschef ansvarar för att ett likabehandlingsperspektiv finns implementerat såväl i utbildning som i all annan verksamhet med både nationellt och internationellt perspektiv samtliga förband formulerar en lokal åtgärdsplan utifrån Försvarsmaktens styrdokument för jämställdhet och jämlikhet.
- Av åtgärdsplaner ska det framgå hur förbandet organiserar och bedriver likabehandlingsarbetet, vem som är ansvarig samt tidplan utifrån de prioriterade områdena i Försvarsmaktens Styrdokumentet jämställdhet- och jämlikhet.
- Åtgärdsplanerna skall revideras utifrån Styrdokumentet för jämställdhet och jämlikhet årligen.
- Förbandschef ansvarar för att följa upp hur väl förbanden lyckats tilldela personal en anpassad personlig utrustning.

Som ett led i att skapa en utvecklande och hållbar arbetsmiljö, fri från diskriminering och kränkningar, har Försvarsmakten under 2014 fortsatt fokuserat på jämställdhetsintegrering och systematisering av antidiskrimineringsarbetet. Försvarsmaktsledningen har identifierat tre perspektiv som grund för att öka andelen kvinnor i myndigheten:

- Rättighetsperspektiv – möjlighet att påverka och delta i samhället, att ha tillgång till makt och inflytande, oavsett kön
- Nyttoperspektiv – att vara en attraktiv arbetsgivare som når hela befolkningen för att få bästa möjliga kompetens
- Operativ effekt – blandade grupper, med kvinnor och män, behövs bland annat vid internationella militära insatser för ökad operativ effekt

Dokument som Försvarsmakten ämnar stärka eller förtydliga integreringen av gender/1325 i framöver är Militärstrategisk Doktrin (MSD), Operativ Doktrin (OPD), Stående Order för Insats Nationell del (SOFI NAT), Stående Order för Insats Internationell del (SOFI INT) samt Försvarsmaktens Arbetsordning (FM ArbO).

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

I verksamhetsuppdraget för 2014 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, Commanders 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 Nordic Centre for Gender in Military Operations (NCGM).
- Nordic Centre for Gender in Military Operations (NCGM) verkställer och bedriver kurs och utbildningsverksamhet nationellt och internationellt i enlighet med relevanta styrdokument, direktiv och anvisningar, i samverkan med andra utbildningsaktörer inom Försvarsmakten.
- NCGM ansvarar för att utveckla och kvalitetssäkra kurs-, utbildnings- och övningsverksamhet inom gender och resolution 1325.
- 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.

- NCGM stödjer Personalstaben med genomförandet av Gender Coach program som genomförs en gång 2013-2014, samt fler gånger 2015 till 2019.
- NCGM stödjer Insatsledningen i etablering av en kompetenspool för GA, Gender Field Advisor (GFA), Gender Focal Points (GFP) samt övrig genderexpertis, och denna pool ska fortsatt ingå i verksamheten inom ramen för NCGM.
- NCGM ska stödja Insatsledningen med etablering av ett systematiskt erfarenhetsåterföringssystem, inklusive aspekter av MET/GFA/GA/GF.

Uppdragen har rapporterats och följts upp kvartalsvis.

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

En av Försvarsmaktens målsättningar är att ett gender-/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 Försvarsmaktens insatser innehåller en så kallad genderbilaga, där det specificeras hur insatsen ska arbeta med genderperspektiv, exempelvis genom Gender Advisors. Under 2014 har Försvarsmakten fortsatt arbetet med att integrera ett genderperspektiv, dvs. integrera skrivningar rörande kvinnors säkerhet, deltagande och implementering av resolution 1325 i operationsplanernas huvuddokument. Under 2014 har ett genderperspektiv integrerats i svensk planerings- och ledningsmetod (SPL). SPL är det dokument som insatsledningen använder som metodstöd för sin operationsplanering.

Integreringen av ett genderperspektiv i planeringen sker med stöd av Gender Advisor i Högkvarteret. Målsättningen är att planeringsfunktionerna i framtiden själva ska inneha förmågan att integrera ett genderperspektiv i den egna planeringen. Arbetet sker till del även med stöd av Gender Focal Points i respektive avdelning och taktiska staber under 2014.

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

Ett gender-/1325-perspektiv finns inte fullt integrerat i det interna rapporteringssystemet på Försvarsmakten.

Åtterrapporing på koncernnivå sker i Försvarsmakten 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 2014 avseende Försvarsmakten (Försvarsdepartementet) nämns resolution 1325 under avsnitten om internationella insatser samt Natos 1325-översyn båda med åtterrapporingsskrav. Åtterrapporingen av implementeringen av resolution 1325 i Årsredovisningen är i dagsläget avhängig av de åtterrapporingsskrav som regeringen ställer och har därför skiftat från år till år. Gällande övriga genderperspektiv så presenterar Årsredovisningen all relevant personalstatistik som könsuppdelad. Även textavsnitten gör i löptexten några kortare nedslag i de data som framkommit ur ett genderperspektiv. Ett arbete med att kvalitetssäkra Årsredovisningen från ett gender-/jämförbarhetsperspektiv och att stärka de linjeaktörer som arbetar med

återrapportering har inletts under 2014 inom ramen för Jämställdhetsintegrering i Myndigheter (JiM).

Varje organisationsenhet återrapporterar två gånger per år särskilda frågeställningar inom området jämställdhet och jämlikhet.

Ett arbete med att överföra delar av rapporteringsansvaret i Indikatorsrapporten för 1325 till ordinarie linjeaktörer har inletts under 2014. Syftet med detta är att integrera gender/1325 i ordinarie uppföljningsfunktioners arbete, att höja kunskapen om gender/1325 hos ordinarie aktörer i linjen samt att vinna synergier i integrerandet av ett gender/1325-perspektiv i Årsredovisningen som handhas av samma aktörer.

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 Försvvarshögskolan och dåvarande Pliktverket. Syftet med revideringen, som innefattar konsultation av diverse verksamhetsutövare, är att verksamhetsanpassa checklistan och att därefter förankra dess användning i linjen. Nyttjandet av dessa checklistor i sitt ursprungliga format var begränsat under 2014.

För beslutsprocesser i allmänhet använder Försvarmakten Checklista inför beredning och beslut, även den framtagen i samarbete med Försvvarshögskolan och dåvarande Pliktverket. Checklistan ska säkra att ett jämställdhets-/genderperspektiv beaktas i beslutsprocesser. Även användningen av denna checklista var begränsad under 2014.

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 Försvarmakten beträffande implementeringen av resolution 1325. Kompetenshöjningsarbetet har under 2014 främst omfattat aktörer inom Högkvarteret. Försvarmakten har i flera år erbjudit utbildningar i likabehandling och jämställdhet som ges av Militärhögskolan Karlberg (Likabehandlingsutbildning, Kontaktpersonsutbildning, samt Jämställdhetsintegrering för chefer). Målsättningen som föreskrivs i Styrdokumentet för Jämställdhet och Jämlikhet (2012-2014) har emellertid inte uppnåtts.

Direkt kopplat till kapacitetsutveckling kring resolution 1325 erbjuder Försvarmakten i samarbete med Folke Bernadotteakademin, Polisen, och Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) inom ramen för Genderforce-samarbetet genom kursen Genusintegrering i insatsverksamheten (GIV), som riktar sig till stabsofficerare och andra handläggare som på olika sätt behöver kapacitetsuppbyggnad för att kunna använda sig av resolution 1325 och integrera den i sitt dagliga arbete. Försvarmakten har en målsättning att nyckelpersonal i första hand ska gå denna kurs, det vill säga personer på stabsfunktioner som rör underrättelse, planering och genomförande av operationer samt civil-militär samverkan, både på högkvarteret och i insatserna i fält.

Försvarsmakten har som de andra myndigheterna 6 platser på denna kurs. Deltagandet har varierat under åren, speciellt sedan Försvarsmakten startade sin egen variant, befattningsutbildningen Gender Field Advisor kursen (se nedan), dock har deltagandet varit lågt de senaste åren, och mer ansträngning att få nyckelpersonal att anmäla sig till dessa kurser behövs. Inte minst bör chefer i organisationen avkrävas att föreslå lämpliga kandidater från sina egna enheter.

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

Gender Field Advisor (GFA) är en utbildning med fokus på de som ska tjänstgöra i befattning på lägre operativ och taktisk nivå. Den ger de studerande en grund att stå på som rådgivare till chefer samt att kunna ingå i en stab och ge direktiv till ingående och underlydande förband avseende 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 säkerhetsresolutioner, som styr integreringen av ett genderperspektiv i en militär fredsoperation och hur man utbildar inom detta område.

Utöver dessa kurser erbjuder 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 2014 slutfördes Gender Coach-programmet för högre chefer (i samarbete med Folke Bernadotteakademien och MSB). Sex av Försvarsmaktens högsta chefer tilldelades en coach som han/hon träffade minst en gång per månad. Detta program fick stort genomslag på flera områden i Försvarsmakten avseende både policydokument som konkreta åtgärder för att främja arbetsmiljön för kvinnor i Försvarsmakten. Som exempel planeras ett mentorprogram erbjudas för blivande kvinnliga chefer. I Verksamhetsuppdraget (se ovan) finns numer ett helt område som rör jämställdhetsintegrering med åiterrapporteringskyldighet.

Under 2014 genomfördes en utbildning för Gender Focal Points (GFPs) på insatsledningen och produktionsledningen. En Gender Focal Point är en tillikabefattning på 10-20 procent som finns som stöd i genderintegrering i organisationen.

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

På Högkvarterets Personalstab finns en jämställdhetsstrateg. Under 2014 har Försvarsmakten haft utökad specialistkompetens på området gender/1325 och jämställdhetsintegrering i form av tre verksamhetsutvecklare som varit anställda på Personalstaben inom ramen för Jämställdhetsintegrering i Myndigheter (JiM). De tre verksamhetsutvecklarna har i första hand arbetat med jämställdhetsintegreringen av arbetsområdena Styrdokument/Uppföljning, Utbildning och Materiel. Under 2014 fattade Försvarsmakten beslut om att säkra fortsatt specialistkompetens inom området jämställdhetsintegrering genom att skapa två nya verksamhetsutvecklartjänster, med start 1 januari 2015 då de äskade medel som finansierat tjänsterna inom JiM utgick.

Sedan 2007 finns en Gender Advisor 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.

Sedan 1 januari 2012 finns ett Center för kapacitetsuppbyggnad och metodutveckling av gender och implementering av resolution 1325 i insatser, Nordic Centre for Gender in Military Operations (NCGM), på Livgardet. Syftet med NCGM är att utgöra ett stöd för militära organisationer (nationella och internationella) att integrera ett genderperspektiv och resolution 1325 i insatser, genom utbildningar, seminarier, stöd till erfarenhetsinsamling och konceptutveckling. NCGM etablerades som ett nordiskt samarbete inom ramen för Nordic Defence Cooperation (NORDEFECO), och har fjorton heltidstjänster, varav 12 var fyllda i december 2014 (10 svenskar, 1 finländare och 1 norska). Under 2014 upprättades en styrgrupp för NCGM där de nordiska länderna har varsin stol. Under 2014 höll styrgruppen sitt första sammanträde på Swedint, Livgardet i Kungsängen.

På Försvarsmaktens HR-Centrum finns en heltidsbefattning 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 Specialisten har också inom sitt ansvarsområde att arrangera

centrala nätverkskonferenser (NOAK), seminarier för Kontaktpersoner Likabehandling samt planera FM deltagande i Stockholm Pride.

Källor och referenser:

Årsredovisning 2014

Försvarmaktens Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2014 (- 2019)

Försvarmaktens styrdokument för jämställdhet och jämlikhet

Verksamhetsuppdraget (2014)

NCGM

Indikator 1.4. Andel svensk utsänd personal som i sin insatsförberedande utbildning har erhållit 1325-relaterad utbildning:²⁹

	2012	2013	2014
Antal	999	560	912
Procent	94	100	86

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

Beskrivning och analys av resultatet

Samtlig personal som passerat IntUtbE under sina insatsförberedelser har erhållit minst 3h 1325-relaterad utbildning med undantag för ett mycket litet antal (VAB, sjukdom, ledighet osv vid aktuellt utbildningstillfälle). Stabspersonal ur förbandsinsatsen MALI 01 har dessutom erhållit ytterligare 2h 1325-relaterad utbildning. Förbandschefen MALI 01 har genomfört "Commanding Officer Seminar on Gender" under ca 24 h vid Nordic Centre for Gender in Military Operations (NCGM). En person ur MALI 01 har utbildats till Gender Field Advisor. Utbildningens omfattning har varit 80h GFA-kurs (i

²⁹ 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.

NCGM regi) samt 5h 1325-relaterad utbildning tillsammans med övrig stabspersonal ur förbandsinsatsen MALI 01.

Anledningen till att en lägre andel som deltagit i internationell tjänstgöring under 2014 erhållit 1325-utbildning jämfört med tidigare år beror på att MALI 00 (den svenska militära förstyrkan som etablerade campen i Timbuktu) inte genomförde någon 1325-utbildning i samband med nedrotation till insatsområdet.

Den insatsförberedande utbildningen består huvudsakligen av tre delar; teoretisk bakgrund, analysverktyg och praktiska exempel. Den teoretiska bakgrunden omfattar FN-resolutionerna och kvinnor- fred- och säkerhetsagendan, samt Försvarmaktens egna policys inom området 1325/gender. Analysverktygen syftar till att ge soldaterna och officerarna i insatsen grundläggande praktiska verktyg för att förstå konsekvenserna av sina handlingar. För stabsofficerare med ansvar för planering, genomförande och uppföljning ges fördjupad utbildning avseende analysverktyg för att bättre förstå hur insatsen påverkar och påverkas av män, kvinnor, pojkar och flickor i insatsområdet. Praktiska exempel visar på hur ett genderperspektiv tillämpats framgångsrikt i tidigare sammanhang.

Utbildning sker huvudsakligen genom förmedling i form av föredrag. En liten del av utbildningen för ett fåtal genomförs i seminarieform. Vid förbandsträning av MALI 01 har gender-frågor vävts in som del i vissa övningsmoment.

Vad avser bedömning av konkreta exempel på effekter i fält av den 1325-relaterade utbildningen saknar Försvarmakten underlag för att kunna bedöma eventuella effekter. Däremot anses utbildningen stärka den utsända personalens förståelse för lokalbefolkningens olika säkerhetsperspektiv i genomförandet av insatser.

Källor och referenser:

Produktionsledningen Armé

II. YTTERLIGARE CENTRALT ARBETE PÅ MYNDIGHETEN

Myndighetens arbete avseende kvinnors deltagande

Till insatsen i Kosovo (KFOR) har Försvarmakten bidragit med en Gender Advisor under 2014.

Försvarmakten strävar i sina insatser efter att integrera ett genderperspektiv och att beakta resolution 1325. Detta görs genom att verka för att samverkan kan ske med kvinnor i insatsområdet. Detta är alltså en utmaning för Försvarmakten eftersom andelen kvinnor fortfarande är liten, särskilt avseende operativa befattningar såsom samverkansofficerare och rådgivare. Samverkan med kvinnor i ett insatsområde är viktig för förståelsen och helhetsbilden avseende säkerhetsbehov hos olika grupper i samhället.

Försvarmakten internt har arbetat med Nätverket Anställd/Officer Kvinna (NOAK). Detta arbete syftar till att stödja kvinnor anställda i Försvarmakten. 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 har under 2014 deltagit i den internationella stabsövningen Viking 2014 med tre Gender Advisors, samt bidragit med spelledning med fokus på gender och sexuellt våld i konfliktscenariot för övningen.

Försvarmakten har under 2014 inlett arbetet med att integrera genderperspektiv och resolution 1325 i Svensk Planerings- och Ledningsmetod, den metodbeskrivning som Insatsledningen använder som stöd vid planering, genomförande och uppföljning av insatser.

Samverkan och samordning

Försvarmakten är en av myndigheterna som deltar i Genderforce-samarbetet. Under 2014 var Försvarmakten av organisatörerna i genomförandet av kursen Genusintegrering i insatsverksamhet som genomförs inom Genderforce-samarbetet. Syftet med kursen är att främja integreringen av ett jämställdhetsperspektiv i myndigheternas verksamhet och insatser för att förbättra deras kvalitet och effektivitet. Från Försvarmakten deltog en person.

Uppskattad total kostnad

	2012	2013	2014
Summa	10 375 000	8 068 000	4 700 000

Summan omfattar:

- NCGM:s verksamhet (kurser, konferenser etc.)
- Gender Advisor befattning i Kosovo (KFOR) under ett år
- Handbok Gender

Summan inkluderar ej lönekostnader för de som arbetar med resolution 1325 och/eller jämställdhetsintegrering i grundorganisationen, utan endast den Gender Advisor-befattning som varit i internationell insats (KFOR). Avvecklingen av förbandsinsatsen i Afghanistan har inneburit att Försvarsmakten, jämfört med tidigare år, haft färre Gender Advisor-befattningar i internationell insats.

Källor och referenser:

Underlag från NCGM, 2015-04-01

BASFAKTA

Inrapporterande myndighet:	Kriminalvården, Internationella Sekretariatet
Tidsperiod:	1 januari 2014 – 31 december 2014
Fokus för arbetet under tidsperioden:	<p>I enighet med regleringsbrev UF2013/77720/UD/USTYR (delvis) UF2013/78278/UD/SP</p> <p>ställa svensk personal till förfogande för fredsfrämjande, säkerhetsfrämjande och konfliktförebyggande verksamhet i: Irak, Kosovo, DR Kongo, Liberia, Sydsudan, Elfenbenskusten, Libyen, Somalia Centralafrikanska Republiken och Irak.</p> <p>3,0Mkr av de anslagna medlen kan användas till insatsnära verksamhet såsom insatsförberedande utbildning, policy- och metodutveckling, annan internationell samverkan på insatsområdet samt för kortare insatser under budgetåret</p> <p>I enlighet med regleringsbrev Ju2013/8710/KRIM, Ju2013/8610/KRIM(delvis) Ju2013/7815/KRIM</p> <p>bidra till internationell civil krishantering under ledning av främst FN, EU och OSSE enligt regeringens beslut samt till utvecklingssamarbete.</p> <p>Kriminalvården ska redovisa vidtagna åtgärder för att efterleva FN:s säkerhetsrådsresolutioner 1325 och 1820 i enlighet med regeringsbeslutet UF2012/56146/UD/SP.</p>
Avgränsning	Inga avgränsningar
Kontaktperson på myndigheten:	Isak Enström, Expert Internationella Frågor och Catrin Höjer Grafström, Handläggare.

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 insatser³⁰ av myndigheten:³¹

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

Beskrivning och analys av resultatet

Under 2014 ingick 149 anställda i Kriminalvårdens utlandsstyrka. 48 av dessa var kvinnor (32 procent). Förutsättningarna för att ingå i utlandsstyrkan är att man genomgått den två veckor långa insatsförberedande utbildningen United Nations Prison and Probation Officers Course (UNPriPOC) med godkänt resultat alternativt är eller har varit utlandsstationerad för myndigheten i en FN- eller EU-mission.

27 av dessa 149 anställda genomgick den insatsförberedande utbildningen under 2014. Elva av dessa 27 var kvinnor (41 procent).

Under verksamhetsåret nominerade Kriminalvården sammanlagt 23 tjänstemän till internationell tjänstgöring vid FN-insatser. Av dessa var åtta kvinnor, vilket motsvarar 35 procent.

Kriminalvården har under verksamhetsåret nominerat en person, tillika en kvinna, till EU-insatsen i Kosovo då det varit den enda kriminalvårdsspecifika utlysningar inom EU-missionerna. Tyvärr var det inte Sverige och Kriminalvården som antogs på den tjänsten.

Då det oftast är en lång handläggnings- och selektionsprocess kan man inte dra några generella paralleller mellan det antal som nominerats och antalet som slutligen rekryterats under samma verksamhetsår. Det som kan konstateras är att ingen

³⁰ 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.

³¹ 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.

snedrekrytering i kön tycks ha skett då 35 procent av de nominerade var kvinnor och 38 procent av de som rekryterades under 2014 var kvinnor.

Kriminalvården arbetar aktivt för att ta tillvara på kvinnors erfarenheter både under och efter internationella insatser. Erfarenheterna från fältet pekar på att delar av utmaningen för att stödja och prioritera genusfrågor i internationella insatser handlar om att nå samsyn mellan de internationella representanterna i insatsen, snarare än ett lokalt motstånd hos de nationella samarbetspartnerna.

Kriminalvården har under 2014 inte utbildat några specialister inom resolution 1325 och genus och i dagsläget finns inte den typen av efterfrågan inom det kriminalvårdsspecifika området i fält. Däremot har Kriminalvården fördjupat samarbetet med Penal Reform International (PRI) och arbetet med Bangkok Rules. Det kommer att leda till specialiserade utbildningar 2015.

Källor och referenser:

UNMIL, ärendenummer:2011-5086

UNMISS, ärendenummer:2011-5090

UNOCI, ärendenummer: 2013-18859

UN roster, ärendenummer:2012-019712

MONUSCO, ärendenummer: 2011-005088

Indikator 1.2. Antal kvinnor som rekryterats till högre tjänster i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:³²

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

Beskrivning och analys av resultatet

Kriminalvården har inte nominerat på tjänster motsvarande P5 under 2014. Generellt nominerar inte myndigheten på nivåer motsvarande P5 då de kriminalvårdsspecifika tjänsterna på dessa nivåer inte tillsätts genom sekonderingsprocesser utan direktkontrakteras av huvudman.

³² 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:³³

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

Kriterier	Beskrivning av kriteriet	Skala 0-3 ³⁴
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 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.	1

³³ 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 1 är således de svenska medborgare som direkt arbetar i insatsen eller som har stödjande funktioner till insatsen, så som t.ex. valövervakare.

³⁴ 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.	1
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.	0

Beskrivning och analys av resultatet

Den situation som beskrevs i föregående rapport för 2013 är sig lik. Myndigheten har fortfarande en substantiell utvecklingspotential och den internationella verksamheten kännetecknas av en markant brist på styrande dokument, gällande resolution 1325 men även generellt.

Indikator 1.4. Andel svensk utsänd personal som i sin insatsförberedande utbildning har erhållit 1325-relaterad utbildning:³⁵

	2012	2013	2014
Antal	4	14	12
Procent	100	100	100

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

Beskrivning och analys av resultatet

All personal som genomgår Kriminalvårdens insatsförberedande utbildning, oavsett personalgrupp, utbildas i resolution 1325 och genusfrågor.

Källor och referenser:

UNPriPOC Sverige februari 2014

UNPriPOC Sverige november 2014

UNPriPOC Rwanda, ärendenummer: 2014-010574

³⁵ 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):³⁶

	2012	2013	2014
Summa	445 000	100 000	100 000

Indikator 2.2. Total summa utbetalda medel till program/projekt där kvinnor deltagit i arbetet med att stärka kvinnors och flickors säkerhet (skydd):³⁷

	2012	2013	2014
Summa	445 000	100 000	100 000

Beskrivning och analys av resultaten

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

Kriminalvården har i Liberia sedan 2012 stött en grundläggande säkerhetsutbildning kring användandet av icke-dödligt våld och gripandetekniker för liberianska kriminalvårdare. Syftet är att skapa en nationell instruktörspool samt säkerställa grundläggande kompetens bland de nationella kriminalvårdarna. Cirka en fjärdedel av de utvalda nationella instruktörerna har varit kvinnor. Kvinnliga kriminalvårdstjänstemän har varit sekunderade till UNMIL och kopplade till projektet som organisatörer och utbildare ända sedan det först initierades.

Resultatet för utbildningen har lokalt varit mycket gott och projektet har även väckt gensvar inom FN centralt. Eventuellt kan det komma att användas som ett embryo till ett generellt utbildningskoncept för nationella kriminalvårdare i post-konflikt miljöer.

Källor och referenser:

Säkerhetsprojektet Liberia, ärendenummer 2012-002709

Friends of corrections, ärendenummer 2012-016292

³⁶ 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.

³⁷ Se föregående fotnot.

Mål 3. Kvinnor i konfliktråden 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:³⁸

	2012	2013	2014
Summa	445 000	100 000	0

Beskrivning och analys av resultaten

Kriminalvårdens internationella engagemang i insatsområdena genom direkta program/projekt knutna till denna indikator bestod under 2013 endast av det projekt som tidigare redovisats under indikator 2.2.

II. YTTERLIGARE CENTRALT ARBETE PÅ MYNDIGHETEN

Myndighetens arbete avseende kvinnors deltagande

Kriminalvården har haft som uttalat krav gentemot de utländska kriminalvårdsorganisationerna som skickat deltagare till den insatsförberedande utbildningen att den kvinnliga representationen skall vara substantiell. Under de två utbildningarna som hölls i Sverige under 2014 var sex av elva av de utländska deltagarna kvinnor. Myndigheten har noterat att detta har varit ett effektivt sätt att höja andelen kvinnliga kriminalvårdstjänstemän i mission, som ett komplement till Kriminalvårdens strävan att ha en jämn könsfördelning bland sin sekunderade personal.

Som rapporterades förra året har kriminalvården genom samarbetsorganisationen Friends of Corrections aktivt drivit frågan gentemot FN om att höja antalet kvinnliga kriminalvårdare tjänstgörandes i insats. Detta arbete mynnade i september 2014 ut i en insatsförberedande utbildning (UNPriPOC) med enbart kvinnliga deltagare. Den två veckor långa utbildningen hölls på Peace Academy i Ruhengeri, Rwanda och var ett samarbete mellan Sveriges, Kanadas och Rwandas kriminalvårdsorganisationer tillsammans med DPKO. 19 kvinnliga kriminalvårdare från Sverige, Finland och Rwanda deltog vid utbildningen som sågs som väldigt lyckad sett till syftet att höja andelen kvinnlig kriminalvårdspersonal i insats och att kunna rikta in sig på de specifika utmaningar kvinnlig kriminalvårdspersonal kan ställas inför vid tjänstgöring i FN:s fredsbevarande insatser.

	2012	2013	2014
Summa	0	175 000	550 000

³⁸ Se föregående fotnot.

Källor och referenser:

UNPriPOC Rwanda, ärendenummer: 2014-010574

Friends of corrections, ärendenummer 2012-016292

BASFAKTA

Inrapporterande myndighet:	Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB)
Tidsperiod:	1 januari 2014–31 december 2014
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 mest omfattande insatserna 2014 svarade bland annat upp mot den förvärrade situationen i Irak, flyktingkrisen på grund av inbördeskriget i Syrien samt Ebola-utbrottet i Västafrika. Under 2014 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 2014 års Regleringsbrev avseende Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) ska MSB årligen till Regeringskansliet redovisa vidtagna åtgärder för att efterleva FN:s säkerhetsrådsresolutioner 1325 och 1820. Genomförda insatser ska redovisas och analyseras uppdelat på kön. Genom Regeringens handlingsplan för att genomföra resolution 1325 åläggs MSB att arbeta i enlighet med handlingsplanen och bidra till genomförandet av resolutionerna.</p> <p>MSB strävar efter att integrera ett genus- och jämställdhetsperspektiv i insatsverksamheten, vilket för arbetsmetod och fokus, avspeglas i målsättningarna:</p> <ul style="list-style-type: none">• att kvinnors, mäns, flickors och pojkars olika situation och behov påverkar insatsens utformning;• att kvinnors deltagande påverkar insatserna och kvinnors kapacitet tas tillvara;• att personal som arbetar med insatsverksamheten har en god förståelse för och förmåga att arbeta för jämställdhet och mångfald;

	<ul style="list-style-type: none"> • att jämställdhet och mångfald är en prioriterad fråga i dialogen med samarbetsorganisationer. <p>Under 2014 har arbetet utgått från ovan nämnda målsättningar genom att integrera ett genus- och jämställdhetsperspektiv i insatsverksamhetens olika delar, såsom vid rekrytering, utbildning, metodutveckling och insatsstöd.</p> <p>I aktivitetsplanen för 2014 syns en ambitionshöjning rörande jämställdhet, där ambitionen för genus- och jämställdhetsintegrering höjs med flertalet jämställdhetsmål för uppföljning och utveckling.</p> <p>Satsningen i insatsverksamheten sker parallellt med en utveckling av det interna jämställdhetsarbetet på myndigheten, kopplat till uppdraget för jämställdhetsintegrering i myndigheter.</p>
Avgränsning	<p>Indikator 1.1: MSB rekryterar inte personal till fredsbevarande/fredsframtvängande 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 med genusintegrering samt deltagande vid GIV-kurs för utsänd personal.</p> <p>Indikator 2.1: MSB stödjer inga projekt som primärt syftar till att stärka skydd till kvinnor och flickor. Indirekt stöd inom området skydd genom minhantering redovisas utifrån ekonomiskt utfall inom konflikt- och postkonfliktländer och minhantering.</p> <p>Indikator 2.2: Se begränsning avseende 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>

Kontaktperson på myndigheten:	Maja Herstad, genusrågivare MSB (maja.herstad@msb.se) Statistik: Linda Stegander, utvecklingshandläggare MSB (linda.stegander@msb.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 insatser³⁹ av myndigheten:⁴⁰

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

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 2014.⁴¹ Antal kvinnor, med svenskt

³⁹ 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.

⁴⁰ 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 2014 tom. 31/12 2014 men observera vid varje rapport att det skiljer sig något mellan myndigheterna när en utsänd registreras.

⁴¹ Vid diskussion med UD under arbetet med att framtida indikatorer uppfattades att MSB omfattas av skrivelsen "relaterad krishantering". Följande länder har inkluderats som aktuella för statistik i denna rapport utifrån information från Sida: Afghanistan, Bosnien och Hercegovina, Kamerun, Centralafrikanska republiken, Tchad, Demokratiska Republiken Kongo, Egypten, Etiopien, Georgien, Irak, Kenya, Kongo, Kosovo, Liberia, Libyen, Mali, Myanmar, Niger, Palestina, Sierra Leone, Somalia, Sydsudan, Sudan, Uganda och Ukraina. Följande insatsländer exkluderades för 2014: Bangladesh, Danmark, Djibouti, Fiji, Filippinerna, Ghana, Israel, Jordanien, Libanon, Moçambique, Mongoliet, Norge, Pakistan, Qatar,

medborgarskap, som under aktuell rapporteringsperiod rekryterats av MSB och påbörjat sin tjänstgöring under 2014, i konflikt- och postkonfliktländer uppgår till 66 (37 procent). Antal kontrakt utfärdade till svenska kvinnor var samtidigt 75 stycken (33 procent), se tabell nedan.

Värt att notera är att MSB under 2014 hade insatspersonal som arbetade i Jordanien Libanon och Turkiet. Dessa länder räknas inte som konflikt- och postkonfliktländer men insatserna är relaterade till Syrienkrisen. Till dessa insatser rekryterades under 2014 1 kvinna och 2 män med svenskt medborgarskap.⁴²

Nominerad personal som ej antogs

För jämförande statistik gällande nominering och antagningar⁴³ finns enbart statistik för det totala antalet (d.v.s. ej urval konflikt- och postkonfliktländer respektive svenska medborgare som statistik ovan) Totalt har 381 nomineringar genomförts under tidsperioden där kandidaten ej blivit antagen (315 nomineringar år 2013). Av dessa utgjordes 100 nomineringar av kvinnliga kandidater (38 procent). 233 individer har nominerats (en eller flera gånger) men ej blivit antagna. 66 av dessa var kvinnor (28 procent). Procentuellt sett så har andelen kvinnor som blev nominerade men ej antagna ökat något 2014 (22,5 procent 2013 och 28 procent 2014). Siffrorna motsvarar ungefär andelen kvinnor på insats under 2014 (sett till samtliga individer på insats 2014 så är 31 procent kvinnor). Det är viktigt att framhålla att antalet nomineringar generellt har ökat markant 2014 (och även antalet insatser). MSB strävar, i linje med målsättningen att andelen kvinnor på insats ska vara minst 40 procent, efter att nominera en högre andel 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.

Då MSB rekryterar personal globalt så är det relevant att framhålla att andelen kvinnor på insats är högre om bara svenska medborgare beaktas. Internationell rekrytering har följaktligen varit mer dominerad av män, vilket MSB behöver analysera vidare. Ofta rekryteras personal från krisdrabbade länder (exempelvis Pakistan), där det kan behövas ytterligare arbete för att rekrytera kvinnor på grund av en än mer segregerad arbetsmarknad.

Rekrytering till personalpool

Statistik över en längre tidsperiod för rekrytering är likaså alltför komplex att ta fram på basis av konflikt- och postkonfliktland kombinerat med svensk 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.

Rumänien, Rwanda, Senegal, Serbien, Slovakien, Slovenien, Salomonöarna, Sverige, Swaziland, Thailand och Turkiet.

⁴² Statistiken för 2014 visar att andelen kontrakt till kvinnor överstiger andelen kvinnor i insats, vilket kan förklaras med att en individ kan erhålla flera kontrakt under samma år.

⁴³ Vid sekundering av insatspersonal till andra organisationer nominerar MSB kandidater som värdorganisationen sedan kan välja att acceptera eller avslå.

Mätningen avser tidsperioden 2009–2014, d.v.s. från myndighetens bildande och framåt. Från 2009–2010 ökade andelen totalt kontrakterade kvinnor på insats från cirka 20–25 procent och därefter har statistiken varit relativt konstant under 2011 och 2012. Under 2013 steg denna siffra till 30 procent för att under 2014 sjunka något till 28,3 procent. Andelen kvinnor som rekryterats till MSB:s personalpool har alltså stigit sedan 2009, för att minska något 2014. Under 2014 var informationshantering, logistik, administration och minhantering prioriterade profiler. För vissa av profilerna (exempelvis logistik och minhantering) är rekryteringsbasen för kvinnor lägre. Det bör även nämnas att 2014 var det år då det skrevs flest kontrakt för såväl kvinnor som män, 376 stycken (2013: 300, 2012: 250, 2011: 307, 2010: 326, 2009: 292).

Yrkesprofiler bland kontrakterade kvinnor

Statistik uppdelade i arbets kategorier visar att andelen kvinnor 2014 var högst inom miljö (2 kvinnor, 100 procent), information (4 kvinnor, 67 procent) och hälsa/sjukvård (31 kvinnor, 63 procent) respektive lägst inom kategorierna konstruktion/byggnation, ICT samt logistik, där andelen var 5,7 procent (1 kvinna) respektive 8 procent (2 kvinnor). Utifrån att statistiken beräknas på ett sådant 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 finns inom resurspoolen, d.v.s. främst traditionellt mansdominerande yrken. En handlingsplan för att öka antalet kvinnor i insats togs fram under 2013 och implementeringen av den har fortsatt 2014.

Befattningsprofilerna är kategoriserade i tre nivåer; praktiker, sakkunnig och ledare. För personal på insats 2014 är andelen kvinnor som följer; för kategori praktiker är andelen kvinnor 14 procent, för sakkunnig 52 procent och för ledare 16 procent. Kvinnor är således högst representerade inom kategori sakkunnig. På insats 2014 är andelen MSB personal totalt sett som följer: praktiker 19 procent, 48 procent sakkunnig och 33 procent ledare. Strategiskt är det alltså mest relevant för MSB att öka andelen kvinnor i personalpoolen och på insats inom sakkunnig och ledare, då resursbasen kvinnor ofta är större och det är där som den större andelen insatser finns.

Urval av länder och medborgarskap

Deltagande i insats 2014: olika landurval och medborgarskap	Samtliga 2014	Urval länder konflikt-, postkonflikt, alla medborgare	Urval länder konflikt-, postkonflikt, endast svenska medborgare
Kontrakt med startdatum under året	376	282	228
- medellängd antal dagar	113	108	94
- varav deltidskontrakt	24	9	9
- kontrakt utfärdade till kvinnor	106	82	75
Antal kontrakterade personer	298	229	180
- varav kvinnor	93	73	66

Totalt antal kontraktsdagar för både kvinnor och män	42 634	30 541	21 411
---	--------	--------	--------

Denna tabell visar bland annat att 54 kontrakt (7 kontrakt för kvinnor) inte inkluderats i konflikt- och postkonfliktländer då de berör insatspersonal som inte är svenska medborgare. Av andelen som inte är svenska medborgare är andelen kvinnor generellt lägre. 3 av de 9 deltidskontrakt som skrevs är för kvinnor, vilket ungefär motsvarar andelen kvinnor på insats.

Ytterligare statistiksökningar visar att 18 procent av de som 2014 hade kontrakt som är en månad eller mindre är kvinnor (12 stycken, av totalt 66 kontrakt). Det visar på att kvinnor generellt sätt inte har korta kontrakt.

Källor och referenser:

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

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

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

Beskrivning och analys av resultatet

MSB har inte tillsatt några P5-tjänster i FN-systemet eller i andra organisationer under året. MSB har däremot under 2014 tillsatt 1 högre chefsposition inom EU:s GSFP-insatser. Det är en beslutsfattande position på strategisk eller policynivå, en Head of Mission Support (kan eventuellt jämföras med P5 nivå). MSB har även tillsatt 10 andra högre chefspositioner inom EU:s GSFP-insatser (dock ej motsvarande P5-nivå). Två av dessa tjänster innehades av kvinnor, på positionerna Finance and Accounting (ekonomi) samt Human Resources (personal).

Källor och referenser:

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

⁴⁴ 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:⁴⁵

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

Kriterier	Beskrivning av kriteriet	Skala 0-3 ⁴⁶
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 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

⁴⁵ 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 1 är således de svenska medborgare som direkt arbetar i insatsen eller som har stödjande funktioner till insatsen, så som t.ex. valövervakare.

⁴⁶ 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

För att höja kvaliteten och effektiviteten på insatserna arbetar MSB proaktivt med att integrera genus- och miljöperspektiven i insatsverksamheten.⁴⁷ Arbetet behöver fortgå över tid för att nå resultat fullt ut men viktiga steg tas kontinuerligt. Fokus ligger på att å ena sidan göra perspektiven levande i hela insatsverksamheten och å andra sidan göra särskilda satsningar inom ramen för de insatser där effekterna kan förväntas bli särskilt stora. I arbetet ingår att utveckla metoder för integrering av dessa i insatser och förmågor, bedöma påverkansmöjlighet inom de kvalitetshöjande perspektiven gällande inkomna förfrågningar och stärka integrering av dessa perspektiv i insatserna samt utbildningarna.

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

I både regleringsbrev och verksamhetsplan (aktivitetsplan 2014) finns resolution 1325 inkluderat och innefattar specifika krav. I målbilden för avdelningen för samordning och insats, för 2014–2018 finns följande delmål: MSB:s operativa verksamhet är

⁴⁷ Integreringen av de två kvalitetshöjande perspektiven genus och miljö gynnas av nära samverkan då det ofta är liknande angreppssätt som krävs. Målet är också gemensamt; att utföra insatser av så god kvalitet som möjligt, som når alla grupper i samhället och bidrar till en långsiktigt hållbar utveckling.

ledande inom jämställdhet, miljö och säkerhet. Utöver detta finns en särskild inriktning för jämställdhet och mångfald (2011–2015) som tydligare operationaliserar arbetet med resolution 1325, jämställdhet och mångfald i insatsverksamheten. (Läs mer nedan under b.)

Ett av de viktigaste styrande dokumenten som påverkar insatsverksamheten är den årsplan som MSB tar fram årligen i dialog med Sida, kopplat till Sveriges operativa humanitära bistånd genom MSB (med fokus på humanitära insatser i krisområden och katastrofriskreducering). Årsplanen för 2014 refererar till verksamhetsplanen och till den interna inriktningen för jämställdhet och mångfald, och framhåller områden som är särskilt viktiga för jämställdhetsintegrering i insatsverksamheten (såsom genusintegrering i utbildningar, dialog med samarbetspartners). Inom katastrofriskreducerande insatser beskrivs ambitionen att stärka jämställdhetsintegrering, främst inom arbetet med behovsanalys, resultatmål samt utvärdering och erfarenhetsåterföring. Ett annat nyckeldokument, som inkluderar specifika referenser till att genomföra insatser med genusperspektiv är Projektledarhandbok för enheten för insatser, utifrån perspektivet från MSB:s projektledare. Handbok för insatspersonal – före, under och efter internationella insatser, behandlar också resolution 1325 och myndighetens efterföljande målsättningar för jämställdhet och mångfald. Handboken ger också kortfattade och konkreta råd till insatspersonal. 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). Samtliga granskade internt styrande dokument inkluderar i alla fall i viss utsträckning referenser till genus och resolution 1325.

En studie som syftade till att undersöka i vilken grad MSB:s operativa verksamhet genomsyrades av ett jämställdhets- och genusperspektiv genomfördes under 2014. Syftet var att identifiera var det finns behov av särskilda satsningar vad gäller genusperspektiv och jämställdhet samt hur MSB kan bli bättre på att implementera den nationella handlingsplanen i den operativa verksamheten. Studiens resultat ligger till grund för planering av MSB:s operativa arbete under 2015. Studien kom bland annat fram till att styrande dokument behöver vidareutvecklas, genom att exempelvis tydligare formulera mål, strategi och handlingsplan för arbetet med genus och resolution 1325. Studien visade också att MSB:s inriktning för jämställdhet och mångfald (2011–2015) inte hade genomslag i avdelningens aktivitetsplan. Utöver detta konstaterar studien att styrande dokument inte systematiskt omsätts i projektcykelns olika faser (baserat på fyra olika insatser, som fallstudier). Ytterligare en studie genomfördes 2014, som syftade till att undersöka i vilken grad MSB:s operativa verksamhet genomsyras av ett genus- och jämställdhetsperspektiv, med fokus på att analysera språkbruk ur ett genusperspektiv (interna och externa dokument analyserades). Studien kom fram till att språket har varit könsneutralt och icke diskriminerande (i analyserade dokument) men att särskilda satsningar skulle kunna göras för att exempelvis synliggöra kvinnor i text och bild i vissa medier.

Rapporteringen för 2013 framhöll att genusintegrering är fullt utvecklad och standard vid gradering av huruvida internt styrande dokument på myndigheten inkluderar ett genus-/1325-perspektiv (3). För 2014 bedömer MSB att genusintegrering pågår i stor

utsträckning men inte kan betraktas som standard (2). Det är möjligt att det faktiska arbetet/genomslaget inte har förändrats nämnvärt, men att denna tolkning baseras på ett större underlag. Den lägre graderingen indikerar att MSB behöver förtydliga den interna styrningen (genom att exempelvis tydligare operationalisera inriktning/strategi i verksamhetsplanen) och arbeta för att styrdokument mer systematiskt omsätts i kärnverksamheten.

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

Under 2014 skapade och följde MSB upp flera mätbara mål avseende genus och resolution 1325. I verksamhetsplanen för 2014 beskrivs en fördjupad satsning på jämställdhetsintegrering inom MSB:s operativa verksamhet, som innebar att ett jämställdhetsperspektiv skulle integreras i verksamhetens alla delar – från planering och genomförande till utvärdering. Flera så kallade prestationsmål skapades och följdes upp under 2014, en del av dessa relaterade till genomförandet av två studier (nämnda under a ovan). För olika enheter fanns olika målsättningar och aktiviteter som följdes upp under året. Arbetet med att implementera en handlingsplan för att öka andelen kvinnlig personal på insats ingick, och följdes upp varannan vecka. Studien som syftade till att undersöka i vilken grad MSB:s operativa verksamhet genomsyrades av ett jämställdhets- och genusperspektiv kom bland annat fram till att målsättningar kommunicerade från ledningen haft begränsat genomslag i insatsverksamheten. Insatsmateriel analyserades också i studien.

Inriktningen (2011–2015) för arbetet med integrering av jämställdhet och mångfald innefattar konkreta målsättningar och mätbara indikatorer att uppnå till 2015. Det övergripande målet för MSB:s arbete för jämställdhet och mångfald är att öka kvaliteten och effektiviteten på insatsverksamheten genom att nå och involvera både kvinnor, män, flickor och pojkar och bidra till hållbar utveckling. Delmålen är att kvinnors, mäns, flickors och pojkars olika situation och behov påverkar insatsens utformning; kvinnors deltagande påverkar insatserna och kvinnors kapacitet tas tillvara; personal som arbetar med insatsverksamheten har en god förståelse för och förmåga att arbeta för jämställdhet och mångfald; jämställdhet och mångfald är en prioriterad fråga i dialogen med samarbetsorganisationer. Inriktningen har dock inte följts upp under 2014, då den inte kontinuerligt inlemmats i verksamhetsplaneringsprocessen.

Rapporteringen för 2013 framhöll att genusintegrering är fullt utvecklad och standard vid gradering av huruvida myndigheten under året har formulerat och följt upp mätbara mål avseende genus och resolution 1325 (3). För 2014 bedömer MSB att genusintegrering pågår i stor utsträckning men inte kan betraktas som standard (2) kopplat till detta område. Det är möjligt att det faktiska arbetet/genomslaget inte har förändrats nämnvärt, men att denna tolkning baseras på ett större underlag. Den lägre graderingen indikerar att MSB framförallt behöver stärka arbetet med att följa upp mätbara mål.

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

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 projektmallen för mer långtgående katastrofriskreduceringsprojekt till Sida relevant. 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 dock ett bra komplement till dessa mallar, med information för att exempelvis genomföra en genusanalys och rekognoseringsresa.

I handboken för projektledare finns också en mall för en så kallad infoträff för insatspersonal, där genusbriefing inkluderas. En utförlig checklista för genusbriefing finns också, som inkluderar mer information om MSB:s målsättningar inom genus och resolution 1325, en grundläggande presentation, presentationer per insatstyp, samarbetsorganisationers genuspolicies samt kontextuell genusinformation (där detta finns). Under 2015 kommer insatshanteringssystemet att utvecklas och möjliggöra att detta måste genomföras innan nästa steg i insatshanteringen tas.

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.

Bedömningen för 2014 (2) blir densamma som för 2013, då ett utvecklat system finns för genus-/1325-perspektiv i det interna planeringssystemet. Systemet kan dock utvecklas ytterligare och extern studie samt intern feedback inkluderar att applicering av genusperspektiv och resolution 1325 kan bli mer systematiskt.

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

Insatspersonalen ska (vecko- alternativt månads- samt avslutningsvis) rapportera det konkreta arbetet med genusperspektiv och mångfald under insats (specificerat i rapporteringsmallen som en specifik sektion). Det som framkommer vid avrapportering under och efter insats kan ligga till grund för förbättringsarbete. Efter insatser genomförs ofta även debriefingsamtal med insatspersonal som kan behandla arbetet med genus och resolution 1325.

MSB:s hemkomstenkäter från insatspersonal var under 2014 i utfasning i sin nuvarande form (innan påvisade hemkomstenkäterna att en majoritet av insatspersonalen ansåg att kvinnors och mäns skilda behov har påverkat insatsen). Planen är att tillsätta ett nytt system med en tredelad erfarenhetsåterföring baserad på information från enskild insatspersonal, chef och projektledare. Erfarenhetsåterföring är avgörande i strävan efter ständig kvalitetshöjning av arbetet och resultatuppföljning kopplat till genus och resolution 1325 kommer därför att tydliggöras ytterligare. Arbeta med målformuleringar kopplat till jämställdhet, genus och resolution 1325 är planerat för 2015, vilket bör påverka rapporteringen positivt (när resultaten är mer definierade utifrån insatstyp).

På samma sätt som föregående bedömningar av den utsträckning genusperspektivet har beaktats i myndighetens interna arbete med internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser så bedöms att MSB:s interna rapporteringssystem specificerar genus och resolution 1325 i stor utsträckning. Detta kan dock utvecklas och erfarenhetsåterföringen och inkluderingen av erfarenheter i nya insatser kan förbättras (2).

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

Fortlöpande metodarbete och utveckling av verktyg är viktiga stöd för att konkretisera arbetet med att integrera tvärgående perspektiv i insatsarbetet, såsom genus och resolution 1325. MSB:s handbok i jämställdhet är på så sätt 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 är obligatorisk läsning för insatspersonal under introduktionsutbildningen. En utvärdering av MSB:s stöd till UNHCR i Jordanien (kopplat till konflikten i Syrien) genomfördes 2014 och visade bland annat att nästan all MSB personal hade handboken med sig och tyckte att informationen var relevant för insatsen.

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

Utveckling av handboken för Basecamp fortsatte under 2014, där ett genusperspektiv integrerades genomgående.

Bedömningen för 2014 följer 2013 års bedömning då inte mycket har förändrats (2). Manualer och checklistor för att implementera genus-/1325-perspektiv i insatser anses finnas i stor utsträckning, men indikationer finns att användningen bör bli mer systematisk.

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

I de fall då MSB sekonderar personal som stöd till andra organisationers verksamhet står MSB endast för en begränsad del av det totala genomförandet. Då är det av särskild vikt att personal inom insatsverksamheten har en god förståelse för och förmåga att arbeta för jämställdhet och mångfald. Ambitionsnivån för MSB:s alla insatser är en grundläggande och gemensam kunskapsbas för insatspersonalen som leder till ett medvetet arbete och rapportering kring genus, resolution 1325 och jämställdhet i insatsen. Detta inkluderar att insatspersonal ska genomgå grundutbildning i hur man arbetar med genus och resolution 1325, för att förbättra insatsers kvalitet och effektivitet. I MSB:s specialistkurser ingår dels ett specifikt pass om genus och miljö, dels görs kontinuerliga ansatser att integrera ett genusperspektiv genomgående i kursen. Insatspersonalen ska även delta i insatsspecifika briefings inför aktuell insats, med fokus på praktiska råd utifrån uppdraget och eventuell samarbetsorganisations genusarbete.

Kunskap och förmåga hos insatspersonal är en viktig bas för att möjliggöra integrering av ett genusperspektiv i insatsverksamheten. För 2014 kan följande aktiviteter redovisas kopplat till aktiv kompetenshöjning angående genus och resolution 1325 på MSB:

- *Introduktionsutbildning för insatspersonal.* 2014 deltog 106 personer i MSB:s introduktionsutbildning, av dessa var 37 kvinnor (34 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.
- *Team leader-utbildning.* Under 2014 deltog 31 personer i MSB:s Team leader-utbildning, varav 12 kvinnor (39 procent). Kursen innefattar en föreläsning och två grupparbeten om resolution 1325 och hur insatser kan anpassas för att nå kvinnor, män, flickor och pojkar. Team leader-funktionen är särskilt viktig för genomförandet av större insatser, och möjliggör att ledarfunktionen på plats säkerställer att insatsen genomförs med beaktande av genus och resolution 1325.
- *Internutbildning.* Under 2014 hölls också en två timmar lång internutbildning för projektledare på enheten för insatser (som hanterar samtliga insatser i bland annat konflikt- och postkonfliktländer). Utbildningen innehöll bland annat styrande dokument (såsom resolution 1325), stödverktyg och ansvarsfördelning.
- Vad gäller övriga fokusutbildningar så strävas alltid efter att integrera kvalitetshöjande perspektiv. Kursen *Overview Course on Disaster Risk Reduction, Response and Resilience (DR4)* har ett tydligt fokus på arbete med genusperspektiv inom området katastrofriskreducering. Under 2014 genomgick 36 personer kursen, varav 18 kvinnor (50 procent).
- *Gender Coach-programmet.* Den myndighetsgemensamma satsningen Gender Coach-programmet (med MSB, Försvarmakten och FBA som deltagande organisationer) fortsatte under 2014. Programmet har visat effekt i form av en ambitionshöjning inom området jämställdhetsintegrering på myndigheten, vilket bland annat speglas i verksamhetsplanen för avdelningen för samordning och insats.
- *Genusintegrering i insatsverksamhet.* En utbildning där genusperspektivet står i fokus är kursen genusintegrering i insatsverksamhet (GIV, tidigare GAFO), en utbildning som genomförs i samverkan med Polisen, Försvarmakten och Folke Bernadotteakademien. Vid kurstillfället 2014 deltog intern personal från de fyra myndigheterna. Från MSB deltog 5 personer, varav 4 kvinnor (80 procent). Lärandeaktiviteterna genomfördes genom interaktiv pedagogik som inkluderade diskussioner, föreläsningar, grupparbeten, individuella uppgifter och reflektioner. Kursen bestod av inläsning via distans, en 6 dagars internatdel och efterföljande arbete med individuella handlingsplaner.
- *Kompetenshöjning kopplat till jämställdhetsintegreringsuppdraget.* Det kan även tilläggas att MSB var en av flertalet myndigheter som via regleringsbrev gavs i uppdrag att genomföra ett utvecklingsarbete för hur myndighetens verksamhet ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Arbetet för ökad jämställdhetsintegrering togs 2014 vidare inom myndigheten och prioriterade

kompetenshöjning bland medarbetare. Som en följd av MSB:s uppdrag med jämställdhetsintegrering i myndigheten har alla chefer (inklusive de som arbetar direkt med insatsverksamheten på myndigheten) deltagit i en halvdagskurs i jämställdhetsintegrering (där Gertrud Åström föreläste). En viktig del i chefernas ansvar och utveckling kopplat till jämställdhet är också att samtliga chefer har gått en halvdags utbildning i sexuella trakasserier, samt disseminerat information om detta på enhetsmöten under 2014. Samtlig personal har också uppmanats att gå en två timmar lång onlinekurs om genus i arbetslivet.

Kompetenshöjning inom genus och resolution 1325 bedöms pågå i stor utsträckning (2). Det anses dock finnas förbättringsmöjligheter, framförallt kopplat till anpassad utbildning inom genus och resolution 1325 för olika funktioner som arbetar med insatsverksamheten. Detta är något som efterfrågas utifrån studien om jämställdhetsintegrering i MSB:s operativa verksamhet.

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

MSB:s genusrådgivare är en nyckelresurs på huvudkontoret (1 heltidstjänst, enheten för insatser). Funktionen 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, finnas med vid aktiviteter under projektets gång samt vid utvärdering.

Utöver genusrådgivare på HQ så hade MSB under 2014 sex Gender Field Advisors (GFA) i resurspoolen (alla kvinnor). Under 2014 var en GFA involverad i Ebola-responsen i Västafrika (placerad i Liberia) för att bidra till att bekämpa spridningen av Ebola. Ytterligare en GFA arbetade med ett projekt kopplat till katastrofriskreducering i Mocambique. I vissa insatser etableras också genusfokalpunkter för att vara en extra resurs i arbetet med genusperspektiv i en specifik insats. Under 2014 etablerades detta system i en insats på Filipinerna som involverade katastrofavgfallshantering. (Läs mer under ytterligare centralt arbete på myndigheten).

Två externa studier har genomförts i syfte att undersöka i vilken grad MSB:s operativa verksamhet genomsyras av ett genus- och jämställdhetsperspektiv. Studierna har identifierat behov av särskilda satsningar vad gäller genusperspektiv och jämställdhetsintegrering samt lämnat rekommendationer kring hur MSB mer effektivt kan implementera den nationella handlingsplanen för FN:s säkerhetsråds resolution 1325 i den operativa verksamheten. Studierna granskade MSB:s operativa förmågor, språkbruket inom valda delar av verksamheten, rekognoseringsresor inför internationella insatser och materiel utifrån ett genus- och jämställdhetsperspektiv. Utöver detta har MSB:s arbete med att stärka kvinnors deltagande och skydd mot sexuellt våld i insatser granskats. Ett antal rekommendationer från studierna ska implementeras under 2015.

Satsningar på att ha och använda specialistkompetens för stärkande av genus-/1325-perspektivet på myndigheten bedöms existera i viss utsträckning – men det har i nuläget begränsat genomslag (1). Det anses dock finnas förbättringsmöjligheter,

framförallt kopplat till att utveckla rekrytering och användning av Gender Field Advisors i MSB:s insatsverksamhet.

Källor och referenser:

Aktivitetsplan för avdelningen för samordning och insats, 2014

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

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

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

MSB: Checklista för genusbriefing – för Projektledare

MSB handbok i jämställdhet - praktiska råd vid internationella insatser

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

MSB:s insatshanteringssystem, IHS

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

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

Årsplan 2014: 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:⁴⁸

	2012	2013	2014
Antal	137	98	180
Procent	100	100	100

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

⁴⁸ 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								
------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Beskrivning och analys av resultatet

De svenska medborgare som arbetat i insatsländer definierade som konflikt- och postkonfliktländer under 2014 har i genomsnitt genomgått 3 timmar 1325-relaterad utbildning. Medeltalet är 3 för både kvinnor och män vilket skiljer sig från föregående år då fördelningen var 3,5 för män och 7, 3 för kvinnor.

Målsättningen är att all insatspersonal som MSB sekonderar ska fullfölja introduktionsutbildningen innan första insatsen samt få individuell informationsträff inför avresa till insats. Introduktionsutbildningen innehåller cirka 4 timmars föreläsning och interaktiv aktiv diskussion/grupparbete kring hur MSB arbetar med kvalitetshöjande perspektiv; genus och resolution 1325 respektive miljö, samt vikten av att inkludera dessa perspektiv i insatsarbete.

Under 2014 deltog 37 kvinnor och 69 män i introduktionsutbildning innefattande både svensk och utländsk personal samt riktade till samtliga yrkeskategorier (vilken sammanlagt hölls vid 5 tillfällen). 49 procent av insatspersonal som blev kontrakterad 2014 hade gått introduktionsutbildningen. 5 intern MSB-personal deltog även i kursen Genusintegrering i insatsverksamhet 2014. Ett skäl till att en så låg andel insatspersonal gått introduktionsutbildningen 2014 är antagligen den snabba rekryteringen till Ebola-responsen, som till viss del rekryterade experter utanför MSB:s existerande resurspool.

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. Inför nästa rapportering behöver förekomsten av insatsspecifika genusbriefing inför utresa dock utredas mer ingående, då utvärderingar av insatser visat att viss insatspersonal inte får genusbriefing. Sannolikt utgår vissa projektledare från att erfaren personal som exempelvis byter uppdrag är kunnig inom sitt område/geografisk kontext och 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:

E-post förfrågningar till projektledare för enheten för insatser

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

Utkast: Utvärdering av MSB:s stöd till UNHCR i Jordanien 2012-2014, FOI

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):⁴⁹

	2012	2013	2014
Summa	0	7 714 500	4 861 433

MSB finansierar inga projekt med primärt fokus att stärka kvinnors och flickors säkerhet/skydd då detta område inte ligger inom MSB:s direkta mandat. 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.

Sida bedömer att rambidraget till MSB delvis bidrar till indikator 2.1 (skydd), genom projekt inom minhantering.⁵⁰ Ovan summa om 4 861 433 kronor för 2014 fastställdes utifrån MSB:s statistik om utfall från minhanteringsinsatser under perioden i Palestina, Centralafrikanska republiken, Sydsudan och Mali (konflikt- och postkonfliktländer) i samarbete med den Internationella rödakorskommittén och FN:s Mine Action Service.⁵¹ Summan visar 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, män, flickor och pojkar som lever och rör sig i de kontaminerade områdena. Programmen har alltså inte skydd av kvinnor och flickor explicit i mandat/målformulering (utan kan inkludera detta indirekt), men samarbetsorganisationer (exempelvis den Internationella rödakorskommittén) arbetar bland annat med detta.

För vidare redogörelse kring detta arbete, se utökad beskrivning nedan (under rubriken ytterligare centralt arbete på myndigheten).

⁴⁹ Här finns 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.

⁵⁰ 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, beräknas en sjättedel av MSB:s rambudget rymmas inom indikator 2.1. Resterande komponenter som indirekt bidrar till förbättrat skydd är svårare att beräkna. Ovan summa om ca 7 714 500 kronor för 2013, motsvarar ca 1,7 procent av den totala projektsumman (för utförligare beskrivning se Sidas rapportering för 2013 och notera att dessa medel därmed rapporteras dubbelt). Vid 2012 års rapportering inkluderades ej minhanteringsprojekt inom indikator 2.1 och summan är därför inte jämförbar över tid.

⁵¹ Samtliga insatser är finansierade av Sida. Palestina och Sydsudan i samarbete med ICRC, och CAR och Mali i samarbete med UNMAS. Dvs. det är viktigt att notera detta när man läser Sidas rapport då det blir dubbelrapportering..

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
Summa	0	0	0

MSB finansierar inga projekt med primärt fokus att stärka kvinnors och flickors säkerhet/skydd och där kvinnor/kvinnoorganisationer deltagit vid framtagandet av programmet/projektet då detta område inte ligger inom MSB:s direkta mandat.

Beskrivning och analys av resultaten

Se förklaring under 2.1.

Källor och referenser:

Agresso (periodsökning 1/1–31/12, 2014)

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:⁵²

	2012	2013	2014
Summa	Ca 62 000 000	Ca 69 500 000	Ca 69 200 000

Beskrivning och analys av resultaten

MSB arbetar inte med projekt med primärt fokus på kvinnors deltagande för varaktig fred, men däremot är kvinnors deltagande en viktig målsättning generellt inom MSB:s insatser.

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.⁵³ Underlaget grundade sig därmed på Sidas beräkning om 50 procent av utbetalt stöd till MSB under 2013 till insatser i konflikt- och postkonfliktländer. För 2014 utgicks istället från MSB:s statistik, och siffran på 69

⁵² Se föregående fotnot (ang. dubbelrapportering).

⁵³ Följande länder är inkluderade: 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.

200 000 kronor visar på 50 procent av utbetalt stöd från Sida till MSB under 2014, till konflikt- och postkonfliktländer.⁵⁴

Utifrån målsättningen att de humanitära och katastrofriskreducerande projekt som MSB stöder och samarbetar kring har ett integrerat genusperspektiv existerar detta i olika grad, beroende på projektets karaktär och omfattning. MSB arbetar i sin insatsverksamhet för att främja kvinnors deltagande och detta har särskild prioritering inom de projekt där MSB deltar genom hela projektcykeln och därmed i större utsträckning kan påverka denna aspekt. Flera sådana mer omfattande och långsiktiga projekt har pågått under 2014 men räknas inte in under indikator 3.1 då dessa länder inte definieras som konflikt- och postkonfliktländer. För illustration av insatser med genusperspektiv, se utökad beskrivning nedan (under rubriken ytterligare centralt arbete på myndigheten). Under 2014 gjordes en särskild satsning kopplat till genusintegrering i insatser som en del i Ebola-responsen i Liberia.

Källor och referenser:

Insatsverksamheten 2014, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB), 2015, ISBN: 978-91-7383-536-7

II. YTTERLIGARE CENTRALT ARBETE PÅ MYNDIGHETEN

För att ge en mer illustrativ beskrivning av hur MSB i praktiken arbetar med genusintegrering och implementering av resolution 1325 samt effekter av det systematiska arbete som görs genom policy, metod och utbildning, ges nedan några exempel från enskilda sekonderingar till partnerorganisationer, till mer omfattande insatser. Exempelen utgör urval och ska inte ses som heltäckande för arbetet inom detta område.

Myndighetens arbete avseende kvinnors deltagande

En av MSB:s målsättningar med insatsverksamheten är att kvinnors deltagande ska påverka insatserna och att kvinnors kapacitet ska tillvaratas. Ambitioner för att uppnå detta speglas i insatsverksamheten, både genom mer omfattande projekt och enskilda män och kvinnor som deltar i insats inom annan organisation och därigenom arbetar för att öka jämställt deltagande, se exempel på detta under *myndighetens arbete med genusintegrering*.

En annan av målsättningarna säger att jämställdhet och mångfald är en prioriterad fråga i dialog med samarbetsorganisationer. Dock finns utvecklingspotential inom detta område och MSB bör hitta vägar och strategier för att ytterligare synliggöra frågan i exempelvis samarbetsforum där MSB verkar, samt i arbetet med att inkludera kvinnors deltagande i projektförslag.

⁵⁴ Endast 78 procent av det totala utfallet är inkluderat, vilket anses motsvara Sidans finansiering av dessa insatser (för att främja jämförelse över tid, och med fokus på Sveriges bidrag).

Myndighetens arbete avseende kvinnor och flickors säkerhet

MSB har för avsikt (i enlighet med inriktningarna för jämställdhet och mångfald) att utveckla mekanismer för skydd av särskilt kvinnor och flickor inom ramen för prioriterade förmågor och typer av insatser. I dagsläget beaktas denna aspekt främst i insatsförberedande utbildningar och insatser såsom minhantering och arbete i flyktingläger. MSB har även en rapporteringsmall kring förbrytelser av folkrätten för utsänd personal, vilken är en del i arbetet för att stärka kvinnor och flickors säkerhet.

Insatserna inom minhantering inriktas mot röjning 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 långt högre omfattning av minor och oexploderad ammunition som följd av rörelsemönster kopplade till familjeförsörjning. Däremot riktas alltid informationsarbete särskilt mot flickor och pojkar. När det gäller röjning av landminor finns möjlighet att rikta arbetet mot exempelvis miljöer som mer frekvent nyttjas av en specifik målgrupp, såsom kvinnor (vattenbrunnar, toalettområden, vedinsamlingsplatser o.s.v.). 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.

Generellt sett är minhantering en verksamhet som traditionellt domineras av män, beroende på att verksamheten till stora delar har sitt ursprung i militär verksamhet. Rekryteringsbasen består till största delen av en traditionell fördelning där män fortfarande är dominerande avseende kompetens kopplat till ammunitionsröjning och kvalitetssäkring därav och kvinnor finns främst inom kompetens som berör sjukvård, riskutbildning och projektadministration.

Myndighetens arbete med genusintegrering

Jämställd rekrytering

Strävan efter jämn könsfördelning och mångfald i personalpoolen och vid bemanning är, likväl som ett jämställdhetsmål, även ett bidrag till att höja kvaliteten i insatserna då erfarenhet och perspektiv därmed breddas samt då insatspersonal kan vara förebilder i länder där val av yrkesroller kan begränsas utifrån traditionella synsätt. MSB strävar efter att kvinnors deltagande ska påverka insatserna och att kvinnors kapacitet tillvaratas, vilket gäller insatspersonal likväl som civilbefolkning. I syfte att nå målsättningen om minst 40 procent kvinnor i insats år 2015 antogs en handlingsplan 2013, med åtgärder kopplat till både kommunikation, rekrytering och bemanning för att nå ut till och locka fler kvinnor att delta i MSB:s insatser. Implementeringen av handlingsplanen har fortgått under 2014, och följts upp regelbundet.

Under året har en rad aktiviteter genomförts med goda resultat. De generiska mallarna för MSB:s jobbbannonser har reviderats med målsättningen att de ska vara könsneutrala (men inkludera text om MSB:s arbete med jämställdhet och mångfald). Olika former av nätverksträffar med byggingenjörer, experter inom IT och ICT samt experter inom katastrofriskreducering har haft i syfte att öka intresset för MSB:s personalpool bland kvinnor. Ett aktivt arbete med positiv särbehandling av kvinnor i samband med

rekrytering, utbildning och övning har visat sig vara en effektiv metod för öka kvinnors möjlighet att bli antagna till kommande insatser. Förutsättningarna för arbetet med en jämnare könsfördelning och större mångfald har stärkts genom internt arbete som bland annat har handlat om att löpande och systematiskt framhålla och diskutera könsuppdelad statistik. Under året genomförde MSB även en särskild eventdag för kvinnor som är insatspersonal i MSB:s personalpool. Syftet var att inspirera kvinnor att delta i utvecklingen av insatsverksamheten samt att skapa ett forum för dialog kring frågor som rör ett ökat deltagande av kvinnor i insatsverksamheten.

Genusintegrering i insatser

I mer omfattande och längre insatser där MSB är delaktig genom hela projektcykeln, såsom stöd till katastrofriskreducering samt personal och materiell insatser, finns större möjligheter och högre ambitionsnivå att integrera kvalitetshöjande perspektiv genom insatsens alla faser, baserat på behovs- och kapacitetsanalyser. Insatserna ska planeras, genomföras och utvärderas utifrån ett genusperspektiv, med den övergripande målsättningen att insatsen anpassas så att den kommer både kvinnor och män, flickor och pojkar tillgodo, med särskilt fokus på sårbara grupper. För att uppnå detta mål ska det optimalt finnas genusexpertis att tillgå i projektet och genusanalys samt köns- och ålderssegregerad data bör ligga till grund för utformning av insatsen, resultatmål och utvärdering. Jämställdhetsaspekter ska även beaktas vid exempelvis upphandlingar och inköp. Under dessa längre projekt ingår vidare med fördel specifika aktiviteter i form av utbildning eller stärkande av resurs/kapacitet i organisationen (såsom stöd i att inrätta fokuspunkt med specialistkompetens inom genus).

Botswana

Under sista kvartalet 2014 arbetade MSB tillsammans med Unicef och UNHCR med utvidgningen av FN:s program UN Delivering as One i syfte att hitta kostnadseffektiva lösningar och att förstärka synergieffekter mellan organisationerna. Insatsen resulterade bland annat i kostnadsbesparingar genom gemensamma lagerlokaler och hanteringen av säkerhetsaspekter samt förbättrade metoder för återrapportering och informationsspridning mellan FN och olika samarbetspartners i fält. Arbetet med jämställdhetsintegrering i insatsen bidrog till att kvinnor anställdes som chaufförer i den gemensamma FN-flottan.

Filippinerna

Under 2014 har MSB gett stöd till UNDP i Filippinerna genom experter inom områdena katastrofavgfallshantering och katastrofförebyggande. Utöver hela teamets genuskompetens så arbetade en Gender Focal Point i teamet för att stärka integrationen av ett jämställdhetsperspektiv, stöd till utsatta grupper (inklusive den informella sektorn) och barns rättigheter i projektet. Inom ramen för MSB:s satsning för att öka genusintegrering inom katastrofavgfallshantering genomförde MSB:s genusrådgivare en resa för att dokumentera och utveckla arbetet med genusperspektiv i katastrofavgfallshantering. Uppenbart är att det finns goda chanser att säkerställa katastrofavgfallshanteringssystem som är anpassade till kvinnors, mäns, flickors och pojkars olika behov: med allt från främjande av kvinnors deltagande i *cash for work* för att röja rasmassor, till valen av säkra och tillgängliga upphämningsplatser av avfall, till

genusanalys av den informella sektorn kopplat till katastrofavgång. I analysen av flickors och pojkar situation kopplat till katastrofavgång är barnsäkerhet av stor vikt. MSB:s arbete har resulterat i att genusperspektivet inkluderas under utbildningar och workshops samt att implementeringen av ett genusmedvetet Livelihood-program påbörjats. Ett utkast till gender checklist för insatsområdet togs fram. Viktiga erfarenheter och lärdomar från arbetet med genusperspektiv och katastrofavgångshantering finns nu dokumenterade och utgör ett underlag i planeringen av nya insatser, och i framtagandet av en katastrofavgångshanteringsmodul.

Liberia

För att bekämpa spridningen av Ebola i Liberia har MSB sedan hösten 2014 stött både hälsoministeriet i Liberia och WHO inom områdena sjukvård, logistik, utbildning och kommunikation. I MSB:s team fanns en genusrådgivare (Gender Field Advisor) på plats för att följa Ebola-utbrottet och anpassa responsen ur ett genusperspektiv, utifrån behov hos olika grupper i samhället. Genusrådgivaren var ett stöd till såväl MSB:s team som till samarbetspartner och bidrog med rekommendationer för att Ebola-responsen skulle vara utformad för att möta behoven hos kvinnor och män, flickor och pojkar på ett effektivt sätt. Under året genomfördes en rad utbildningar i genus inom humanitär hälsorespons för personal vid hälsoministeriet som jobbar med psykosocialt stöd på det behandlingscenter för Ebola-patienter som MSB stödjer i huvudstaden Monrovia. Utbildningen har stärkt personalens kunskap om hur de så kallade utskrivningspaketen, som tillfrisknade patienter får när de lämnar kliniken, kan utformas för att möta patienternas behov i en situation där livsvillkoren kan ha förändrats i grunden. MSB har därigenom stärkt kapaciteten och kunskapen hos vårdpersonalen, vilket bidrar till att minska sårbarheten hos patienter som överlevt Ebola men ofta drabbas av stigma. Kunskapen underlättar patienternas återgång till ett normalt liv. Ett annat resultat av MSB:s arbete på behandlingscentret är att personalens arbetsmiljö har utformats utifrån såväl kvinnors som mäns behov vad gäller trygghet och säkerhet.

Myanmar

Myanmars läge och utsatthet gör att nya katastrofsituationer är att vänta och arbetet med att bygga motståndskraft, både på hushålls- och samhällsnivå, är fortsatt prioriterat. De mest sårbara och utsatta befolkningsgrupperna omfattar de personer och hushåll som redan innan katastrofen är svaga eller marginaliserade i samhället. För att bistå Myanmars behov av utvecklad katastrofhanteringskapacitet samt utbildning av myndighetspersonal och nyckelpersoner inom katastrofhantering, har UN-Habitat etablerat en utbildningsfunktion inom organisationen, i syfte att stärka kapaciteten av lokala partners och ministerier inom katastrofriskreducering. MSB har bidragit med en utbildningspedagog (Disaster Risk Reduction Training Officer) under ett år. Genom referensgrupper, anställningar, utbildningar och policyer har projektet utformats utifrån behoven hos ofta utsatta grupper som kvinnor, barn, människor med funktionsnedsättning och äldre människor.

Moçambique

Under året avslutades MSB:s treåriga stöd till den nationella myndigheten för katastrofhantering i Moçambique: INGC⁵⁵. Det övergripande syftet med insatsen är att stärka kapaciteten inom katastrofberedskap i Moçambique. Stödet till INGC har inkluderat mobila lednings- och koordineringscentraler; kommunikation och logistik; stöd till övningsverksamhet samt stöd i fält under katastrofer. Sedan 2012 har genusrådgivare i fält (Gender Field Advisor) varit involverad i projektet, och haft ett nära samarbete med Gender Focal Points på INGC. MSB har under 2014 fortsatt dialogen med systemmyndigheten kring stärkt säkerhet för kvinnor och barn i samband med katastrofer samt hur kvinnors kapacitet kan tillvaratas genom deltagande. Gender Focal Points på INGC har i sin tur bidragit med kompetensutveckling i en rad praktiska beredskapsutbildningar av beredskapspersonal. Ett exempel av detta samarbete är det genuspåpass som arbetades fram av MSB:s Gender Field Advisor och den ledande Gender Focal Point på INGC. Detta genuspåpass inkluderades i MSB:s Camp Management träning både på grundläggande och på avancerad nivå. Intresset för dessa påpass visade sig vara så stor att tiden fick utökas från 45 minuter till en och en halv timma för varje nivå. Genus är som följd också ett separat kapitel i den nya *Camp Management Handbook* som används i många utbildningar. Resultatet av arbetet med genuspåpass presenterades och diskuterades under en avslutande workshop i augusti 2014 inför att projektet avslutades.

Libanon och Mauretanien

Under året har en Regional WASH (vatten, sanitet och hygien) Officer hos UNHCR varit involverad operativt i Libanon och Mauretanien. Integrering av genuspåpass i pilotprojekt inom sanitetsområdet har visat på positiva resultat i ett antal flyktingläger. Konkreta åtgärder för att öka säkerheten för kvinnor har varit att toaletter som ska användas av kvinnor placeras centralt, att solenergilampor installeras vid toaletterna samt att tvättfat placeras inne på toaletterna i syfte att bemöta kvinnors behov av hygien under menstruationsperioden.

Samverkan och samordning

Under året har MSB kontinuerligt deltagit i den myndighetsgemensamma styrgruppen för Genderforce-samarbetet, där även Försvarmakten, Polisen, Kvinna till Kvinna och Folke Bernadotteakademin ingår. Deltagande organisationer ser ett fortsatt behov av att utveckla samarbetet 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 genus- och jämställdhetspåpass och genusrådgivare i fält.

Genderforce-samarbetet har även utmynnat i kursen Genusintegrering i insatsverksamhet (GIV tidigare GAFO), en utbildning som genomförs i samverkan med Polisen, Försvarmakten och Folke Bernadotteakademin. MSB, Folke

⁵⁵ Genus kopplat till katastrofreducering blev introducerat i MSB:s arbete med INGC under en *planning and monitoring workshop* 2013. Varje arbetsgrupp fick arbeta fram en genuspåpass i sin respektive del av projektplaneringen.

Bernadotteakademin och Försvarmakten har även fortsatt samarbeta inom Gender Coach-programmet 2013–2015. Programmet syftar till att stärka höga chefer inom myndigheterna i jämställdhetsintegrering inom ramen för sin verksamhet samt i genomförandet av FN:s säkerhetsråds resolution 1325.

Arbetet med den myndighetsgemensamma indikatorrapporten för 2013 gällande genomförandet av den nationella handlingsplanen för resolution 1325 sammanställdes också under 2014. Under arbetet med rapporten hölls en rad diskussioner kring den nationella utvecklingen samt gemensamma erfarenheter och beröringspunkter. MSB har även löpande deltagit i Nationellt samverkansforum för 1325 där representanter för myndigheter, departement samt frivilligorganisationer håller möten med aktuella teman.

MSB har under året deltagit i fyra konsultationer kring Sveriges implementering av FN:s säkerhetsråds resolution 1325 och den bredare 1325-agendan för kvinnor, fred och säkerhet. Under konsultationerna deltog riksdagsledamöter, representanter från relevanta departement inom Regeringskansliet samt utförarmyndigheter, forskare och representanter från organisationer i det civila samhället. Resultatet är en gemensam rekommendationsrapport till Utrikesdepartementet inför arbetet med att formulera en ny handlingsplan för FN:s säkerhetsråds resolution 1325 som ska träda i kraft 2016.

Tvärgående kvalitetsarbete pågår även på MSB i stort, inklusive på övergripande myndighetsnivå, både till gagn för verksamheten samt den interna arbetsmiljön. MSB har en mångfaldsgrupp och en barnperspektivgrupp med representanter från respektive avdelning, som stödjer arbetet med att kontinuerligt stärka dessa perspektiv i verksamheten.

Summan anges i svenska kronor:

	2012	2013	2014
Summa	Ca 600 000	Ca 700 000	Ca 1 075 000

Ovan summa inkluderar större budgetposter för 2014, kopplat till arbete till stöd för 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 500 000 kronor, kostnader för kursen Genusintegrering i insatsverksamhet (kursavgift för deltagare, föreläsare, resor samt vissa omkostnader) om 65 000 kronor samt deltagande och genomförande av Gender Coach-programmet om cirka 10 000 kronor (framförallt ett seminarium i början av 2014, andra kostnader täcks framförallt av ordinarie lönekostnader för genusrådgivare och deltagare).

Det högre utfallet 2014 inkluderar också kostnader för två studier som genomfördes under året av externa konsulter: *Jämställdhetsintegrering i MSB:s operativa verksamhet* och *Språkanalys – Gender* som sammanlagt kostade cirka 500 000 kronor.

För 2014 inkluderades även en Gender Field Advisor kopplat till Ebola-responsen i Liberia. Denna kostnad redovisas inte här, då den ingick i rapporteringen för indikator 3.1. Kostnad för Gender Field Advisor i Mocambique är inte heller inkluderad då det inte är ett konflikt-, postkonfliktland.

Källor och referenser:

Agresso (periodsökning 1/1–31/12, 2014)

MSB årsrapport 2014

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

BASFAKTA

Inrapporterande myndighet:	Polismyndigheten, nedan Polisen (Rikspolisstyrelsen, RPS under 2014)
Tidsperiod:	1 januari 2014 - 31 december 2014
Fokus för arbetet under tidsperioden:	<p>Punkter från Rikspolisstyrelsens (RPS) regleringsbrev 2014 (Justitiedepartementet)</p> <p><i>"Internationell civil krishantering och utvecklingssamarbete</i></p> <p>Rikspolisstyrelsen ska kunna bidra till internationell civil krishantering under ledning av främst FN, EU och OSSE enligt regeringens beslut samt till utvecklingssamarbete. Rikspolisstyrelsen ska inom ramen för uppdraget samverka utifrån ett rättskedjerspektiv med Kriminalvården, Åklagarmyndigheten och Domstolsverket.</p> <p>Rikspolisstyrelsen ska genom sitt deltagande i internationella civila krishanteringsinsatser bidra till att uppfylla de mål som respektive organisation har satt upp för sina insatser.</p> <p>De finansiella villkoren för Rikspolisstyrelsens bidrag till internationell civil krishantering specificeras i "Regleringsbrev för budgetåret 2014 avseende anslaget 1:1 Biståndsverksamhet ap. 12 Internationell civil krishantering - del till Rikspolisstyrelsen", under utgiftsområde 7.</p> <p>Rikspolisstyrelsen ska:</p> <ul style="list-style-type: none">• redovisa omfattningen av och kostnaden för respektive internationellt biståndsfinansierat uppdrag och kortfattat analysera resultatet, också från ett rättskedjerspektiv, avseende prestationer och vunna erfarenheter samt synergier mellan den civila krishanteringen och utvecklingssamarbetet• redovisa vidtagna åtgärder för att efterleva FN:s säkerhetsrådsresolutioner 1325 och 1820 i enlighet med regeringsbeslutet UF/2012/56146/UD/SP• redovisa hur modellen för hemtagningseffekter enligt redovisning Ju2013/6719/PO har tillämpats för Afghanistan och Liberia samt uppnådda sådana effekter under den inledande uppstartsfasen• redovisa hur myndigheten har använt medlen för insatsnära

	<p>verksamhet.</p> <p>Redovisningen enligt ovan ska i tillämpliga delar vara uppdelad utifrån kön.”</p> <p>Vid Polisen bedrevs under 2014 arbetet med Polisens utlandsstyrka och de bilaterala utvecklingsprojekten vid Rikskriminalpolisens utlandssektion. Det är därför i första hand utlandssektionens arbete som redovisas gentemot indikatorerna för myndighetens genomförande av FN:s resolution 1325. Rapporten ger därför inte en heltäckande bild av Polisens samlade arbete med genusintegrering.</p>
Avgränsning	<p>Polismyndigheten rapporterar på alla indikatorer. 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. Svaren under mål 2 och 3 (indikator 2.1-3-1) avser Polisens bilaterala utvecklingssamarbete, vilket finansieras av Sida. Observera att summan av utbetalda medel som redovisas 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 utvecklingssamarbete:</u> Anna Drufva (anna.drufva@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 insatser⁵⁶ av myndigheten:⁵⁷

	2012	2013	2014
Antal: kvinnor/män	38/82	22/57	32/58
Procent: kvinnor/män	32/68	28/72	36/64

Beskrivning och analys av resultatet

Förordningen (1999:1155) om Polisens utlandsstyrka anger att Rikspolisstyrelsen ska ha en utlandsstyrka med uppgift att utföra internationell fredsfrämjande verksamhet utomlands i den omfattning som regeringen bestämmer (Polisens utlandsstyrka). Arbetet med detta uppdrag utfördes under 2014 vid Rikskriminalpolisens utlandssektion⁵⁸ som rekryterar poliser nationellt till Polisens utlandsstyrka.

Polisen ska, genom sitt personalbidrag till civila internationella krishanteringsinsatser under ledning av Europeiska unionen (EU), Förenta nationerna (FN) och Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa (OSSE), bidra till att uppfylla de specifika mål som är uppställda av den insatsansvariga organisationen för respektive insats. Därutöver ska den internationella verksamheten också bidra till att uppfylla målen för svensk bistånds-, utrikes- och säkerhetspolitik.

Rekryteringsförfarandet till de olika organisationerna (EU, FN och OSSE) skiljer sig åt till viss del. Polisen annonserar efter poliser som är intresserade av tjänstgöring i Polisens utlandsstyrka i god tid, redan året innan möjlig avresa. Detta görs för att

⁵⁶ 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.

⁵⁷ 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.

⁵⁸ Uppdraget har också tidigare legat på denna sektion, men kommer fr.o.m. den 1 januari 2015 organiseras om i och med ombildandet av de olika polismyndigheterna till en nationell polismyndighet.

polisen ska ha tid att förbereda de poliser som väljs ut och meddela deras respektive anställningsmyndighet⁵⁹ inför den tänkta utlandstjänstgöringen.

Inför rekryteringen av poliser till 2014 års sekunderingar till missionerna fick utlandssektionen in 419 ansökningar. Av dessa kom 101 från kvinnor, vilket utgjorde 24,1 procent av alla ansökningar. Det är en liten nedgång avseende könsfördelningen jämfört med 2013 (417 ansökningar, varav 109 från kvinnor, dvs. 26,1 procent). Inför annonseringen spred RPS, liksom tidigare år, material till polismyndigheterna i form av broschyrer, affischer och digitala presentationer. Tidigare utsända poliser hjälpte också till att berätta om internationell tjänstgöring för kollegor.

Precis som vid en vanlig rekrytering, tittar insatshandläggarna vid utlandssektionen på de sökandes tidigare yrkeserfarenheter och väljer ut potentiella kandidater till de olika missionerna som de går vidare med.

Till EU:s och OSSE:s insatser nominerar sedan polisen kandidater som svar på de förfrågningar som skickas ut från organisationen (så kallade Call for Contributions för EU eller enstaka jobbbannonser med tydliga arbetsbeskrivningar för OSSE). De poliser som nomineras konkurrerar sedan om tjänsten/-erna med sökande från andra medlemsländer. Organisationerna fattar det slutliga beslutet om rekrytering av en viss polis.

Till FN:s insatser föreslår polisen ett antal svenska kandidater (antalet baseras på anslaget i regleringsbrevet från regeringen). Om poliserna uppfyller de grundläggande kraven, accepterar FN vanligtvis nomineringarna och antar poliserna till den sökta insatsen. Först efter genomgången introduktionsutbildning på plats i insatsen, får poliserna reda på vilken tjänst som de tilldelas och på vilken ort de ska tjänstgöra.

Totalt rekryterade polisen 90 medarbetare till Polisens utlandsstyrka under 2014, för tjänstgöring i de freds-, säkerhetsfrämjande och konfliktförebyggande insatser som EU, FN och OSSE driver. 32 av dessa är kvinnor. Antalet årsarbetskrafter var 91,1.

Andelen kvinnor bland de nyrekryterade till utlandsstyrkan om 35,6 procent år 2014 är högre än för 2013, då andelen låg på 27,8 procent. Ett större antal rekryteringar i slutet av året än under slutet av 2013 gav utlandssektionen möjlighet att sekundera fler kvinnor till främst FN:s missioner.

Det är svårt att räkna ut exakt hur många poliser som utlandssektionen nominerade till EU:s insatser under 2014. Detta eftersom en del av de sökande till specifika tjänster redan befann sig i den aktuella insatsen på en annan tjänst, medan andra nominerades till en specifik tjänst i en insats där de fick avslag och sedan nominerades till en tjänst i en annan av EU:s insatser där de antogs. Dessutom nominerades några av de som antogs under 2014 redan under 2013, liksom några av de som nominerades under 2014 har antagits först under 2015. Om man bortser från dubbelnomineringar och "insatsinterna" kandidater, visar uträkningarna att polisen nominerade 17 kvinnor och 42 män till EU:s insatser under 2014. 7 kvinnor och 13 män fick avslag på sina ansökningar. Det är en ökning mot förra årets avslag om 6 kvinnor och 8 män (på 16 respektive 60 nominerade) men förklaras till stor del av att antagningsprocessen i

⁵⁹ Polisen bestod t.o.m. 31 december 2014 av flera olika myndigheter.

EULEX Kosovo har varit instabil under 2014 med anledning av varierande besked kring hur stor personalnumerär som missionen ska ha.

Till FN:s insatser nominerades 39 poliser, varav 21 kvinnor. Samtliga antogs till insatserna. FN har särskilt efterfrågat kvinnliga poliser till insatsen i Sydsudan där mycket av arbetet går ut på att skydda civila och upprätthålla ordningen i de läger för internflyktingar⁶⁰ som etablerat sig i och runt FN-camperna. De ordningsstörningar och den brottslighet som förekommer i lägren spås på av trångboddhet och förekomsten av alkohol och droger i lägren. Brotten drabbar i stor utsträckning kvinnor och barn i form av våld, både inom och utom familjen.

En trend som fortsatt håller i sig, är det faktum att en större andel kvinnor rekryteras till FN:s insatser (54 procent av de rekryterade poliserna till FN 2014) än till EU:s (22 procent av de rekryterade poliserna till EU 2014) eller OSSE:s (20 procent av de rekryterade poliserna till OSSE 2014) insatser. Detta förklaras till stor del av att utlandssektionen nominerar fler kvinnor till FN:s insatser. Poliser som nomineras till FN:s insatser söker ingen speciell tjänst innan de eventuellt antas till insatsen och kravprofilen för FN-poliser är därför mer övergripande. Personalnumerären i FN insatserna är generellt större än den i EU:s och OSSE:s insatser, och konkurrensen om tjänsterna minskar därmed också.

Precis som föregående år, noterar polisen inga skillnader i den typ av tjänster som män respektive kvinnor tilldelas i insatserna. Poliser av båda könen arbetar både med strategisk planering och rådgivning och med mer fältoperativ verksamhet, på olika nivåer. Och även om polisen inte heller under 2014 nominerade poliser direkt till s.k. "specialisttjänster" inom genus och resolution 1325, så arbetar många av poliserna med brottsområden som särskilt drabbar kvinnor, såsom våld i nära relation och sexuellt genusbaserat våld. Flera poliser, både män och kvinnor, arbetar på tjänster såsom Gender, Children and Vulnerable Persons Protection Officer eller Women and Child Protection Officer eller på särskilda Family (and Juvenile) Protection Units.

Andelen kvinnor bland de poliser som medverkat i Polisens utlandsstyrka totalt under 2014 (d.v.s. inräknat den personal som roterade ut redan under 2013) låg på 30,1 procent (196 poliser, varav 137 män och 59 kvinnor). Som jämförelse kan nämnas att andelen kvinnor bland de poliser som fanns anställda inom svenskt polisväsende år 2014 var 31 procent⁶¹.

Källor och referenser:

Databas över sökande till Polisens utlandsstyrka

Rikskriminalpolisens diarium samt diarieförd kommunikation med EU, FN och OSSE

Månadsrapporter från kontingentcheferna i Polisens utlandsstyrka

Insatshandläggarnas underlag till RPS årsrapport

Kontaktlistor till de svenska poliserna i respektive insats (Rikskommunikationscentralen)

Intervjuer med insatshandläggare vid Rikskriminalpolisens utlandssektion

⁶⁰ POC-site, Protection of Civilians site

⁶¹ Civil personal inom polisen är exkluderad i beräkningarna av denna siffra.

Indikator 1.2. Antal kvinnor som rekryterats till högre tjänster i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:⁶²

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

Beskrivning och analys av resultatet

Under 2014 nominerade polisen kandidater till en enda tjänst på nivå P-5 eller högre, nämligen till tjänsten som Deputy Police Commissioner i Sydsudan. Utifrån ett underlag om fyra sökande, nominerade polisen två män och en kvinna, men ingen av dessa antogs.

Glädjande är dock att den kvinna som under slutet av 2013 intervjuades för en tjänst som chef för Standing Police Capacity (SPC) i Brindisi antogs och påbörjade sin tjänstgöring under senvåren 2014.

Det fåtal tjänster på P4-nivå som Polisen nominerade till under 2013, resulterade inte i att några kvinnor antogs under 2014 och de flesta sökande till de P4-tjänster som polisen annonserade ut internt under 2014 var män. En handfull nomineringar (män) gjordes, men inga antogs under året.

Källor och referenser:

Rikskriminalpolisens diarium samt diarieförd kommunikation med EU, FN och OSSE

Intervju med handläggare förkontrakterade tjänster, vid Rikskriminalpolisens utlandssektion

⁶² 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:⁶³

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

Kriterier	Beskrivning av kriteriet	Skala 0-3 ⁶⁴
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 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

⁶³ 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 (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 1 är således de svenska medborgare som direkt arbetar i insatsen eller som har stödjande funktioner till insatsen, så som t.ex. valövervakare.

⁶⁴ 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

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

Polisen har under 2014 ägnat mycket tid åt att förbereda den omorganisation som skedde vid årsskiftet 2014/2015. Arbetet med att omformulera nu gällande styrdokument och riktlinjer eller att öka antalet dokument har därför varit begränsat. Mycket av tiden har istället lagts på att hitta kommande arbetsformer för utlandssektionen i den nya polismyndigheten och att skissa på ett övergripande inriktningsdokument för verksamheten. Detta arbete fortgår under 2015.

Som redovisades 2013, gäller att det inom polismyndigheten finns riktlinjer och styrdokument som inkluderar ett genus och 1325-perspektiv för delar av verksamheten, men att ett mer allomfattande ramverk som hanterar biståndsfinansierad internationell verksamhet saknas, också på utlandssektionen.

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

Det finns en målsättning om att andelen kvinnor i Polisens utlandsstyrka ska motsvara andelen kvinnliga poliser inom svensk polis. Polisen rekryterade färre poliser än planerat under slutet av 2013 och andelen kvinnor i utlandsstyrkan blev då lägre än önskat. Detta justerades i och med att antalet rekryteringar ökade igen under 2014 och

polisen fick möjlighet att bidra med en stor andel kvinnor till framförallt FN:s insatser i Liberia och Sydsudan.

Inom varje grupp av svenska poliser som arbetar i en insats utser polisen en "kontingentchef". Kontingentchefen är den som sammanställer månadsrapporterna till polisen och personen har också ett ansvar att hålla kontakt med utlandssektionen i personalrelaterade frågor samt verka för att kontingentmedlemmarna följer de bestämmelser som Rikskriminalpolisen och missionen har utfärdat. Under året var sex av sexton utsedda kontingentchefer kvinnor och de ansvarade för cirka en tredjedel av de svenska poliserna. Att andelen kvinnor bland kontingentcheferna inte är högre förklaras av att det i flera insatser endast arbetar en eller ett par svenska poliser och att dessa är män (sex stycken insatser under 2014). Det finns dock en strävan inom polisen om att nå en jämn könsfördelning bland kontingentcheferna, även om många faktorer spelar in i valet av den mest lämpliga personen.

I utbildningsverksamheten, finns en målsättning om att ha en lika stor andel kvinnor och män bland instruktörerna på kurserna. Under 2014 var tre av fyra chefsinstruktörer på de två veckor långa IPOC-kurserna kvinnor. I arbetet att stödja kvinnligt deltagande i det internationella fredsbevarande arbetet fortsätter utlandssektionen att aktivt eftersträva kvinnliga kursdeltagare och utbildare från andra länder i sina kurser. I det fall ett land bara nominerar manliga deltagare till de erbjudna kursplatserna, kan de till exempel bli lovade en extra plats om de garanterar en kvinna att få den första platsen på kursen.

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

Liksom under 2013, finns ett genus och resolution 1325-perspektiv integrerat i de bedömningskriterier som Rikskriminalpolisens utlandssektion använder för bedömning av Polisens eventuella medverkan i insatser.

Resolution 1325 är vidare ett återkommande ämne, i, i princip, samtliga möteskonstellationer på sektionen. Resolution 1325 har också diskuterats flitigt i arbetet med polisens omorganisation och är identifierad som ett särskilt område där den Nationella operativa avdelningen⁶⁵ kommer att ha ett processansvar inom myndigheten. Likaså finns det alltid med en punkt om resolution 1325 på utlandssektionens interna möten. Med anledning av det arbete som pågår på olika nivåer i myndigheten, får detta kriterium ett högre "betyg" än i föregående i års utvärdering.

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

Inga förändringar jämfört med 2013. ("Ett genus och resolution 1325-perspektiv finns integrerat i månadsrapporteringen från kontingentcheferna i varje insats. Det finns också en "kravspecifikation" för utlandssektionens besök i insatsområdena. Bland annat ska utlandssektionens personal träffa företrädare för kvinnoorganisationer som

⁶⁵ Nationella operativa avdelningen (NOA) är en nationell avdelning i den nya polismyndighet som bildades den 1 januari 2015. Den har ansvar för de verksamhetsfrågor som rör samtliga polisregioner. Utlandssektionen sorterar sedan 2015-01-01 under NOA, Internationella enheten.

insatsen samarbetar med och träffa insatsens Gender Adviser eller motsvarande. Specifika frågor om kvinnors och mäns situation i insatslandet och i insatsen samt om insatsens arbete kopplat till genomförandet av resolution 1325 ska ställas.”⁶⁶)

På sektionens medarbetarmöten varannan vecka finns alltid en punkt om genus och resolution 1325 med på dagordningen.

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

Inga förändringar gentemot 2013. (”Polisen har [ett dokument om likabehandling⁶⁷] som utgör ett stöd för dialog och ökad gemensam förståelse av vad likabehandling och genusmedvetenhet betyder för Polisens verksamhet. I övrigt har Polisen inte utvecklat egna manualer eller checklistor för implementering av genus och resolution 1325-perspektiv för verksamhet som berör freds-, säkerhetsfrämjande och konfliktförebyggande insatser. Polisen använder däremot mycket existerande, väl genomarbetat material, såsom Myndigheten för samhällsskydd och beredskaps (MSB:s) Handbook on gender equality och DCAF:s Gender and Security Sector Reform Toolkit, UNODC:s Gender in the criminal justice system assessment tool, Operation 1325:s Säkerhet på marken samt guidelines från EU, FN och OSSE, i utbildningar och annan verksamhet. I de insatsförberedande utbildningarna används dokumenten löpande i de diskussioner och övningar som genomförs.”)

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

Ytterligare insatshandläggare vid sektionen har under året deltagit i utlandssektionens insatsförberedande utbildning IPOC, för att få en förståelse för vilken förberedelse poliserna i Polisens utlandsstyrka får. Deltagandet i kursen har inneburit en kompetenshöjning inom området för resolution 1325 och genusmedvetenhet för flera av dem.

Utlandssektionens personal erbjöds också att delta i den myndighetsgemensamma kursen Genusintegrering i insatsverksamhet, GIV, som anordnas inom ramen för Genderforce-samarbetet. En anställd med en nyckelfunktion som gruppchef för insatshandläggare och utbildningsansvariga på sektionen deltog i kursen. Fler anställda var tänkta att delta i kursen, men den stundande omorganisationen på polisen och flera oplanerade händelser omöjliggjorde detta.

En person vid sektionen deltog i EU:s femdagarskurs ”ESDC Course - A comprehensive approach to gender in operations” som anordnades av Holland och Spanien i december 2014.

Inom ramen för utvecklingsarbetet av grundkursen International Police Officer Course (IPOC), deltog utlandssektionens instruktörspool i en endagsföreläsning av organisationen Män för Jämställdhet. Syftet var att införliva teorierna kring maskulinitet, mansboxen och metoden ”by standards-approach” i utbildningsmaterialet.

⁶⁶ Utdrag från 2013 års indikatorrapport, FBA dnr: 1.1.1---14---00078 (2014-04-15)

⁶⁷ Likabehandling och Polisens uppdrag – Hur Polisen kopplar sitt uppdrag till likabehandling och kunskap om mångfald

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

Inga förändringar gentemot 2013. En anställd vid Rikskriminalpolisens utlandssektion arbetar deltid med genomförandet av resolution 1325. På polisens HR-avdelning finns ytterligare kompetens som arbetar med jämställdhet och mångfald.

Källor och referenser:

Rikspolisstyrelsens samt Rikskriminalpolisens diarium

Intranät

Intervjuer med insatshandläggare och utbildningsansvarig vid Rikskriminalpolisens utlandssektion

Indikator 1.4. Andel svensk utsänd personal som i sin insatsförberedande utbildning har erhållit 1325-relaterad utbildning:⁶⁸

	2012	2013	2014
Antal	115	79	90
Procent	96	100	100

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

⁶⁸ 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.

Beskrivning och analys av resultatet

Under 2014 skickades 90 nyrekryterade poliser ut att arbeta i Polisens utlandsstyrka. Grundinställningen hos utlandssektionen är att inga poliser ska skickas ut i freds-, säkerhetsfrämjande och konfliktförebyggande insatser utan att ha klarat den skriftliga examination som görs på polisens insatsförberedande grundutbildning International Police Officer Course (IPOC). Både lärandemålen i kursplanen och examinationsfrågorna i sig har sin utgångspunkt i förståelsen för den lokala kontexten och kvinnors och mäns historik, polisernas nya roll som rådgivare, och nödvändigheten av ett genusperspektiv för att se och svara mot kvinnors särskilda behov i insatslandet. Innehållet i IPOC:en bygger på FN:s standardiserade utbildningsmaterial och utbildningen är sedan hösten 2010 certifierad av FN, Integrated Training Service (ITS).

87 av de 90 poliserna genomgick och godkändes på IPOC:en, alternativt hade gått kursen under de senaste åren. De tre poliser som inte genomförde IPOC:en innan avresa skulle alla tjänstgöra som rådgivare på senior nivå inom främst OSSE:s insatser och hade tidigare erfarenhet från internationell tjänstgöring. De fick en entimmes-briefing om resolutionerna om kvinnor, fred och säkerhet vid polisen i Sverige och deltog alla i den föreberedande veckolånga introduktionsutbildningen vid organisationens huvudkontor.

Tio av de 90 poliserna som påbörjade utlandstjänstgöring under 2014 hade ingått i utlandssektionens utbildarpool⁶⁹ eller arbetat som insatshandläggare vid sektionen (två personer) och hade därför en mer omfattande utbildning innan avresa. 13 av de 90 poliserna deltog i motsvarande IPOC-kurs utomlands, i Danmark, Bosnien-Hercegovina och Kroatien.

I den svenska IPOC:en beräknar utbildningsansvarig vid utlandssektionen att minst 6 timmar läggs på 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.

Alla poliser utom fem fick en entimmes-briefing 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 t.ex. guidelines, checklistor och assessments 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 lokalbefolkning och civila samhället (särskilt kvinnoorganisationer som samarbetar med svenska NGO:s som Kvinna till Kvinna, i de fall samarbete med insatslandet existerar).

⁶⁹ Tidigare utsända poliser som fungerar som instruktörer under bl. a. polisens IPOC

Poliserna fick med sig material i form av en utskrift av resolution 1325, den nationella handlingsplanen för genomförandet av resolution 1325 och Operation 1325:s broschyr "Säkerhet på marken" i den informationsmapp de hade att studera innan avresa.

Mot ovanstående siffror, landar den genomsnittliga tiden för förberedande utbildning om resolution 1325 som poliserna fick i Sverige under 2014 på 6,74 timmar per polis. Poliserna erhåller sedan i varierande grad ytterligare utbildning genom respektive insatsorganisations (EU, FN eller OSSE) introduktionsutbildning för poliser.

Källor och referenser:

Deltagarlistor samt kursprogram/schema för IPOC och den insatsspecifika informationen

Intervjuer med utvalda instruktörer och utlandssektionens utbildningsansvarig

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):⁷⁰

	2012	2013	2014
Summa	440 000	4 839 000	6 200 000

Indikator 2.2. Total summa utbetalda medel till program/projekt där kvinnor deltagit i arbetet med att stärka kvinnors och flickors säkerhet (skydd):⁷¹

	2012	2013	2014
Summa	440 000	4 839 000 ⁷²	6 200 000

Beskrivning och analys av resultaten

Polisen 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 och som påverkar polisens kapacitet när det gäller skydd av flickor och kvinnor.

⁷⁰ 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.

⁷¹ Se föregående fotnot.

⁷² 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.

Colombia: Polisen driver tillsammans med colombiansk polis ett bilateralt, Sida-finansierat samarbetsprojekt, som bl.a. syftar till att stärka den colombianska polisens kapacitet att utreda och förebygga sexualbrott samt våld i nära relationer, vilket ger ökat skydd för flickor och kvinnor. Totalt har 60 utredare fått utbildning i utredning av våld i nära relation och sexuellt våld. Sedan har en utbildning på projektets två pilotstationer i Bogota och Barranquilla genomförts. Totalt har 500 ordningspoliser blivit utbildade inom fyra områden; våldets cykel, colombiansk lagstiftning vad gäller våld i nära relation, dokumentation av våld och första person på brottsplats.

Utbetalda medel för 2014 är 5,3 MSEK i hela projektet.

Serbien: Inom ramen för Polisens samarbetsprojekt 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 och ökad kapacitet i brottsplatsundersökningar, samt stöd till implementeringen av ett underrättelsebaserat polisarbete. Under året har representanter från olika delar av den serbiska polisen fått fortsatt utbildning i genusintegrering, genusanalys samt i betydelsen av ett jämställdhetsperspektiv i operativt polisarbete. Totalt har cirka 200 personer deltagit i utbildningsaktiviteterna.

Ett samarbete med OSSE har under året inletts som har haft som mål att utbilda serbiska poliser i riskanalysmetoder och utredningsmetoder kopplat till våld i nära relation och genusbaserat våld. Totalt har 80 personer blivit utbildade.

Utbetalda medel för aktiviteter för beskrivna insatser är cirka SEK 900 000.

Källor och referenser:

Intervju med programansvariga samt uppgifter från controller vid dåvarande Rikskriminalpolisens utlandssektion.

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

Indikator 3.1. Total summa utbetalda medel till program/projekt där kvinnor från konflikt-/postkonfliktområdet deltagit i arbetet med att bidra till en varaktig fred:⁷³

	2012	2013	2014
Summa	0	4 400 000	5 300 000

⁷³ Se föregående fotnot.

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:

Intervju med programansvariga samt uppgifter från controller vid Rikskriminalpolisens utlandssektion

II. YTTERLIGARE CENTRALT ARBETE PÅ MYNDIGHETEN

Myndighetens arbete avseende kvinnors deltagande

Svensk polis har fortsatt deltagit i FN:s arbete med att ta fram ett ramverk av policys och riktlinjer för polisverksamhet i internationella fredsinsatser (Strategic Guidance Framework, SGF).

Under hösten 2014 ordnade svensk polis och det sydafrikanska Institute for Security Studies (ISS), i samarbete med FN (Police Division/DPKO), en konferens i Pretoria på temat Police Command. Mötet finansierades till största delen av Sverige (UD-SP). Mötet utgjorde det tredje av planerade fyra möten på olika teman (övriga tre teman är Police Capacity-building and Development, Police Operations och Administration).

Inför mötet genomförde svensk polis en studie om Police Command på uppdrag av FN/DPKO. Enkäten skickades till 44 personer från 24 länder som tjänstgjort, eller fortfarande tjänstgjorde, som Police Commissioner, Deputy Police Commissioner eller Senior Police Advisor. 33 personer svarade på enkäten, varav fem kvinnor. (Bland kvinnorna var svarsfrekvensen 100 procent.)

Bland det trettiotal frågor som ställdes, fanns en som undersökte hur cheferna och rådgivarna upplevt arbetet med att implementera gender policys i verksamheten⁷⁴. Merparten av de som svarade upplevde svårigheter i detta, men intressant är också att medan 18,2 procent upplevde det som en "considerable challenge", upplevde 21,2 procent det som "not a challenge at all".

Ett flertal möjliga förklaringar till olikheterna bland svaren finns såklart, men resultatet lyftes och väckte intressanta diskussioner under det faktiska SGF-mötet i Pretoria, som samlade 90 personer från 31 länder, inklusive representanter för AU, EU, OSCE och Interpol. Klart är i alla fall att många av mötesdeltagarna och de som svarat på enkäten efterlyste tydligare metoder och rutiner för ledning och styrning, både inom området för genusrelaterade policys och inom andra områden.

FN har som mål att utveckla färdiga riktlinjer för ledning och styrning av poliskomponenter i internationella fredsinsatser (Guidelines for Police Command) under första halvåret 2015.

⁷⁴ Utdrag ur enkäten: Rubrik: Challenges to police command

Ämne: Ensuring implementation of gender-related policies.

Svar: A significant challenge (18,2 %), A considerable challenge (24,2 %), A moderate challenge (21,2 %), A minor challenge (15,2 %), Not a challenge (21,2 %), Not applicable (0 %)

Svensk polis fortsätter också att lyfta frågor om genusperspektiv och resolution 1325 i andra internationella forum, såsom International Association of Peacekeeping Training Centres (IAPTC), och lyfter frågorna med insatsledning och personal på EU:s, FN:s och OSSE:s huvudkontor vid besök.

De handläggare som ansvarar för Polisens projekt inom ramen för det Sida-finansierade utvecklingsamarbetet träffar både i Sverige och vid landbesök kvinnoorganisationer i de länder Polisen har samarbetsprojekt.

Inom ramen för den insatsförberedande utbildningen har stora resurser lagts på att vidareutveckla grundkursen IPOC. Det innehåll om resolution 1325 och kvinnor, fred och säkerhet som redan finns tar sin utgångspunkt i nödvändigheten av kvinnors deltagande och kvinnors särskilda säkerhetsbehov i konflikt- och postkonfliktsituationer. Innehållet har utökats med en större del som handlar om maskulinitet och mansnorm. Ett av de verktyg som exempelvis organisationen Män för Jämställdhet lär ut, By standers-approach, lyfts fram som ett konkret exempel på vad poliserna kan göra i fält. Utlandssektionen har under året också tagit extern hjälp från författare för att ta fram en novell/berättelse i vilken kursdeltagarna får följa en familj i ett fiktivt land före, under och efter en konflikt. Vidare har en regissör och skådespelare använts för att iscensätta en episod ur boken gällande sexuellt våld i konflikt. Syftet med filmen är att väcka känslor och reaktioner hos kursdeltagarna som leder till ett personligt engagemang och sedan diskutera olika aktörers (främst då FN- och EU-polisers och den lokala polisens) roller i bekämpandet av sexuellt våld i konflikt.⁷⁵

Myndighetens arbete avseende kvinnor och flickors säkerhet

2013 års arbete med att omarbета och utveckla den introduktionsutbildning (induction training) som erbjuds nyanlända FN-poliser i missionen i Liberia, UNMIL, ledde till att utlandssektionen genomförde ett liknande arbete i UNMISS, Sydsudan, under 2014. Svensk polis hade dock ingen projektledare på plats i insatsen, utan bistod med hjälp och expertis i form av två personer som arbetade deltid med detta från Sverige och genomförde återkommande resor till Sydsudan. Liksom i Liberia, genomsyras introduktionsutbildningen av föresatsen att utveckla FN-polisernas förmåga att se på verksamheten ur 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 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.

Det anordnas en rad studiebesök till svensk polis för deltagare från insatser eller samarbetsprojekt. Dessa initieras dock i de flesta fall av de svenska poliserna i insatserna och inte från utlandssektionens sida.

Poliserna i insatserna arbetar aktivt med kvinnors säkerhet. Som exempel kan nämnas att några poliser ansvarar för att utveckla så kallade Family (and Juvenile) Protection

⁷⁵ Boken och filmen användes fullt ut för första gången under den IPOC som genomfördes under februari 2015. En första indikation är att både instruktörer och kursdeltagare är mycket positiva till materialet, men en fullständig utvärdering är ännu inte genomförd.

Units tillsammans med den lokala polisen, och många arbetar med kollegor på särskilda Women and Child Protection Units.

I exempelvis Demokratiska republiken Kongo läggs allt mer resurser i FN:s insats MONUSCO på att genomföra "patruller" till olika delar av landet i syfte att identifiera så kallade "Islands of Stability", områden där MONUSCO ska bidra till att stärka närvaron och förmågan hos lokal militär, polis och sociala myndigheter för att erbjuda "säkra zoner" dit befolkningen kan söka sig i det fall våldsamheter skulle utbryta i deras hemort. Några av de svenska poliserna har också särskilt engagerat sig i att följa utredningar om sexuellt våld (mot barn och kvinnor) och samarbetar med bland annat Panzi-sjukhuset.

I Sydsudan har de svenska poliserna enträget förespråkat närpolisverksamhet och fotpatrullering för FN-poliserna i de läger för internflyktingar som har etablerat sig i och kring FN:s baser under 2014. Att som tidigare enbart kontrollera in- och utpasserande till camperna är inte tillräckligt. Kvinnor och barn är dessutom särskilt utsatta i lägren, både vad gäller risken för våld och bortförande.

I flera missioner arbetar poliserna också med den världsomspännande 16-dagarskampanjen mot våld i nära relationer och samarbetar med lokala organisationer för att genomföra informationskampanjer om sexuellt och genusbaserat våld eller för att locka kvinnor att söka sig till polisyrket.

Inom ramen för det bilaterala utvecklingsarbetet med den kenyanska polisen har Sverige finansierat och bistått i uppbyggandet av ett "Gender and Child Protection Unit" i det pilotområde (Kikuyo) där projektet i närpolisverksamhet pågår. De kenyanska poliserna har fått särskild utbildning inom bl.a. våld i nära relation.

Samverkan och samordning

Polisen har fortsatt deltagit i Genderforce-samarbetet samt i arbetet med att genomföra den myndighetsgemensamma⁷⁶ kursen om resolution 1325 och genuintegrering; Genusintegrering i insatsverksamhet (GIV).

Årets kurs låg under polisens huvudansvar. Inför kursen omarbetades kursplanen för en ny målgrupp och ett innehåll som skulle passa personal som arbetar med internationella insatser på myndighetsnivå, såsom handläggare, rekryterare, instruktörer, med flera. Huvudfokus flyttades därmed från genusintegrering i fält, för insatspersonal, till planering och uppföljning av insatser på myndighetsnivå. Kostnaderna för GIV-kursen landade på cirka 103 000 kronor (en kursavgift om 8 000 kronor per elev tas ut från den myndighet som anmäler en deltagare till kursen, varför samtliga myndigheter bidrar till finansieringen av kursen). En uppföljningsdag för deltagarna är planerad till våren 2015, då bl. a. de handlingsplaner som deltagarna tog fram under kursen ska följas upp.

Polisen har fortsatt deltagit i de samverkansforum för 1325 som anordnas av Folke Bernadotteakademin samt närvarat vid flera föreläsningar och konsultationer som anordnats av regeringskansliet eller civila organisationer inom området för avsikterna med resolution 1325.

Poliser ur Polisens utlandsstyrka har bidragit med erfarenheter från insatserna i olika utbildningar eller i vidareutvecklandet av informations- och utbildningsmaterial, både inom och utom polisen.

⁷⁶ Anordnande myndigheter är: Folke Bernadotteakademin, Försvarmakten, Myndigheten för Samhällsskydd och Beredskap och Polisen.

Likaså nyttjar polisen kunskaper och erfarenheter från andra myndigheters insatspersonal vid exempelvis de olika insatsspecifika informationstillfällena.

Den svenske polisrådgivare som finns stationerad på Serbiens inrikesministerium inom ramen för Polisens bilaterala samarbetsprojekt med Serbien, är medlem av en givarsamordningsgrupp med fokus jämställdhet och säkerhetssektorreform. Möten hålls på regelbunden basis.

Uppskattad total kostnad (svenska kronor):

	2012	2013	2014
Summa	120 000	90 000	120 000

Summan som redovisas ovan avser främst kostnader för den myndighetsgemensamma kursen Genusintegrering i insatsverksamhet, GIV (cirka 103 000 kronor). Alla kostnader för vidareutvecklandet av grundkursen IPOC är bokförda separat. Kostnaderna för en persons deltagande i EU:s genuskurs i december bokförs först under 2015.

Källor och referenser:

Månadsrapporter från kontingentcheferna i Polisens utlandsstyrka

Reserapporter och rapporter från konferenser där personal på utlandssektionen deltagit

Övriga interna dokument, såsom

- Erfarenhetsrapporter från polisens kurschefer

- Analys, SGF Survey on Police Command

- Summerande rapport från SGF-möte i Pretoria

- Utlandssektionens bedömning av förutsättningarna för att genomföra ett "induction project" i UNMISS, Sydsudan.

BASFAKTA

Inrapporterande myndighet:	Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida)
Tidsperiod:	1 januari 2014 - 31 december 2014
Fokus för arbetet under tidsperioden:	<p>Styrdokument: Jämställdhet och kvinnor och flickors rättigheter är ett av regeringens prioriterade områden, samtidigt som en allt större andel av biståndet går till länder i konflikt och post-konflikt och humanitära kriser⁷⁷. Sidas arbete styrs av de av regeringen beslutade land/regionala/globala strategier där resolution 1325 är en prioriterad fråga. I 17 av Sidas strategier finns mänsklig säkerhet som sektor/resultatområde med inriktning på folkligt deltagande i fredsprocesser, konfliktlösning och försoning på lokal och nationell nivå, fredsvinster, freds- och statsbyggnad samt minskat könsrelaterat våld och FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet.⁷⁸</p> <p>Därutöver återfinns skrivningar kopplade till 1325 i den Biståndspolitiska plattformen, specifikt under delmål 1: Stärkt demokrati och jämställdhet, ökad respekt för mänskliga rättigheter och frihet från förtryck; delmål 5: Värnad mänsklig säkerhet och frihet från våld samt delmål 6: Räddade liv, lindrad nöd och upprätthållen mänsklig värdighet. I Sidas regleringsbrev finns ingen styrning vad gäller resolution 1325.</p> <p>Sida har en unik roll att genomföra 1325 handlingsplanen: Med sitt breda mandat för fattigdomsbekämpning, tydlig prioritering om jämställdhet och kvinnor och flickors rättigheter samt ökade engagemang i konflikt- och post konflikt är Sida den i särklass största svenska finansiären för att genomföra Kvinno, Fred och Säkerhetsagendan inklusive FN resolution 1325. Sida har långa och breda erfarenheter av jämställdhet, fred- och statsbyggnad och därmed en unik position att stödja genomförandet av lokala och nationella initiativ kopplade till 1325 i Sveriges samarbetsländer i konflikt- och postkonflikt.</p> <p>Rapporten från regleringsbrevsuppdrag för 2014 visar att Sida väl integrerar jämställdhet i verkets huvud- och delprocesser. Relevanta enheter på Sida samt på utlandsmyndigheter i konflikt och post-konflikt har en s.k. jämställdhetsfokal, en rad interna</p>

⁷⁷ Sidas årsredovisning 2013

⁷⁸ <http://dox.sida.se/GetFile.aspx?fileId=1414277&redirect=true>

	<p>kapacitetsutvecklingsinsatser har hållits med fokus på 1325 och jämställdhet samt framtagande av metodmaterial med särskilt fokus på Kvinnor, Fred och Säkerhet. Under året gjordes även 2 strategiska sekonderingar till UN Women.</p> <p>Under rapporteringstiden har Sidas utbetalda medel kopplat till skydd av kvinnor och flickor, samt kvinnors deltagande i fredsprocesser ökat. Särskilt strategiska insatser inkluderar de nationella, regionala och globala utbildningsprogrammen om 1325 ("ITP"), stöd till AU:s avdelning för Fred och Säkerhet "Gender, Peace and Security Program" samt stöd till "UN Action Against Sexual Violence in Conflict". Sidas utbetalda medel till kvinnorättsorganisationer verksamma i kontexter av konflikt och post-konflikt fortsätter att öka där Kvinna till Kvinna och UN Women utgör de största samarbetsparterna. Sida stödjer även innovativa projekt/program som t.ex. förenar utvecklingsarbete med diplomati vilket gett goda resultat i den pågående fredsprocessen i Colombia. Sida stödjer även projekt/program som inkluderar kvinnors ekonomiska egenmakt samt män och pojkar som centrala strategier för att nå hållbarfred i Stora Sjöområdet. Sidas humanitära enhet fortsätter att arbeta strategiskt med jämställdhet och ger t.ex. enbart bidrag till FN:s konsoliderade appeller vars gendermarkörer visar att hänsyn tagits till jämställdhet.</p>
<p>Avgränsning</p>	<p>För att kunna jämföra statistiken från 2012 och 2013 har samma urvalsmetoder använts som i de föregående årens rapport. Alla tre indikatorer mäts utifrån totala utbetalade medel (i svenska kronor under budgetår 2014) för program/projekt som direkt bidrar till de specifika målen. Precis som för 2012 och 2013 års rapporteringar genomfördes en sökning i Sidas projektdatabas (PLUS) enligt följande urvalskriterier:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jämställdhetsmarkören ska vara markerad som 1 "<i>delsyfte</i>" eller 2 "<i>huvudsyfte</i>". 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

⁷⁹ I och med en föränderlig kontext har urvalet av länder förändrats något jämfört med 2012 och 2013. 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>verksamhet⁷⁹, regionala program, globala program och program/projekt som bereds av den Humanitära enheten. Både det globala och det humanitära stödet inkluderar således sviktande stater och länder i konflikt- och postkonflikt utöver Sidas bilaterala samarbetsländer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • För indikator 2.1 har program/projekt med markör 2 tagits fram och där målet för programmet/projektet är tydlig vad gäller skydd för kvinnor och flickor. Denna indikator inkluderar även organisationer med markör 1 som har ett tydligt skyddsmandat⁸⁰. • För indikator 2.2 har alla program/projekt där stödet har riktats direkt till civilsamhället eller konflikttrabbad civilbefolkning räknats och där det i program- och/eller projektbeskrivningen framgår att insatsen har ett tydligt deltagande perspektiv. De genomförande organisationernas övergripande mandat har tagits i beaktande. • För indikator 3.1 har liksom i indikatorrapporten för perioden 2013 en snävare tolkning av 1325 tillämpas jämfört med för perioden 2012 och inkluderar projekt/program med ett direkt syfte att inkludera kvinnor för att nå en varaktig fred. Data kan inom ramen för denna indikator kan således enbart jämföras mellan 2013 och 2014. <p>Sidas bedömning är att ovan avgränsning är den mest lämpade för att få fram en någorlunda hanterbar bild av Sidas arbete med resolution 1325. PLUS systemet i sig medger inte att få svar på indikatorerna och felmarginalen på policymarkörer är stor. 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 programmen/projektet.</p> <p>Sida rapporterar inte på indikator 1.3 då den inte är applicerbar på Sidas arbete i enlighet med formuleringen av mål 1 i handlingsplanen. Således har hela det avsnittet strukits i Sidas rapport</p>
--	---

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

Kontaktperson på myndigheten:	Sofia Dohmen, Metod och Ämnesföreträdare (Kvinnor, Fred och Säkerhet), Sida
--------------------------------------	---

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 insatser⁸¹ av myndigheten:⁸²

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

Beskrivning och analys av resultatet

Under 2014 hade Sida en resursbas för valobservatörer om totalt 160 personer, varav 80 stycken kvinnor. Under 2014 deltog svenska valobservatörer från basen i sammanlagt 16 insatser (för både OSSE och EU). Totalt rekryterades 75 personer, varav 28 stycken kvinnor (37%). En skillnad kan noteras i antalet nominerade och rekryterade kvinnor. 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. En förklaring kan vara att yngre valobservatörer av båda könen har svårt att tacka ja till uppdrag på kortvarsel p.g.a. arbetsgivare och familjeåtagande. Äldre valobservatörer som är pensionerade kan lättare tacka ja till denna typ av uppdrag och inom denna ålderskategori finns en större andel män i resursbasen. En positiv utveckling är dock att OSSE i allt större utsträckning uppmuntrar kvinnliga observatörer vilket kan leda till förbättrad framtida statistik.

⁸¹ 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.

⁸² 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.

Källor och referenser:

Underlag från Sidas Enhet för Demokrati och Mänskliga Rättigheter

Indikator 1.2. Antal kvinnor som rekryterats till högre tjänster i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:⁸³

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

Beskrivning och analys av resultatet

Sekundering av kvinnor till högre tjänster i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser har inte varit aktuellt. Under året gjordes dock två strategiska sekunderingar till UN Women i New York och Geneve.

Källor och referenser:

Underlag från Sidas enhet för Multilateralt samarbete. Underlag från Sidas Enhet för Demokrati och Mänskliga Rättigheter.

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:⁸⁴

Beskrivning och analys av resultatet

Ej applicerbart för Sida (se Annex "Rapporteringsmall")

⁸³ Definitionen av freds- och säkerhetsfrämjande insats är densamma som för indikator 1.1.

⁸⁴ 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 fredsframtvångande 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 1 är således de svenska medborgare som direkt arbetar i insatsen eller som har stödjande funktioner till insatsen, så som t.ex. valövervakare.

Indikator 1.4. Andel svensk utsänd personal som i sin insatsförberedande utbildning har erhållit 1325-relaterad utbildning:⁸⁵

	2012	2013	2014
Antal	47	92	75
Procent	100	100	100

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

Beskrivning och analys av resultatet

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

Källor och referenser:

Underlag från Sidans enhet för Demokrati och Mänskliga Rättigheter.

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):⁸⁶

	2012	2013	2014
Summa	803 128 500	944 424 972	1 216 127 861

⁸⁵ 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.

⁸⁶ 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):⁸⁷

	2012	2013	2014
Summa	649 244 528	740 157 274	897 615 104

Beskrivning och analys av resultaten

Sida har lång och bred erfarenhet av att ge stöd till skydd av kvinnor och flickor i konfliktsituationer. Tabellen för indikator 2.1 visar att Sidas totala bidrag var **1 216 MSEK** 2014 jämfört med 944 MSEK 2013. Summan indikerar att Sidas stöd till indikator 2.1 ökade med ca 272 miljoner SEK år 2014 jämfört med redovisat stöd till indikator 2.1 år 2013. För indikator 2.2, dvs. arbetet för skydd i vilket kvinnor deltagit, visar tabellen ovan att Sidas totala bidrag till indikator 2.2 år 2014 var **898 MSEK** jämfört med 740 MSEK 2013. Summan indikerar att Sidas stöd till indikator 2.2 ökade med knappt 158 MSEK år 2014 jämfört med redovisat stöd till indikator 2.2 år 2013. Av totala utbetalda medel inkluderat i indikatorerna 2.1 och 2.2 utgörs 33% respektive 28% av det totala beloppet av humanitärt bistånd.

Under 2014 ökade antalet våldsamma konflikter och stora humanitära kriser (L3), flera pågående konflikter eskalerade och förekomsten av könsrelaterat våld nådde inom vissa kontexter alarmerande nivåer. Program/projekt som har bedömts bidra till indikator 2.1 rör allt ifrån minröjningsinsatser, stöd till rättssektorreformer, direkta skyddsinsatser för konfliktdrabbade kvinnor och flickor, internflyktingar, människorättsförsvarare, journalister, med flera. Program/projekt som har bedömts bidra till indikator 2.2 rör insatser som riktats direkt till civilsamhället eller konfliktdrabbad civilbefolkning och där det i program- och/eller projektbeskrivningen framgår att insatsen har ett tydligt deltagande perspektiv, till exempel genom stöd till kapacitetsutveckling eller dialog och påverkansarbete gentemot nationella och lokala myndigheter. Nedan exemplifieras Sidas bidrag med att stärka kvinnors och flickors säkerhet.

I **Afghanistan** bidrog Sida genom sitt stöd till UN Women med att stärka Jämställdhetsministeriet (Ministry of Women's Affairs) att genomföra den nationella handlingsplanen för kvinnors rättigheter samt lagen för att avskaffa våld mot kvinnor. Ett konkret resultat är etablerandet av 17 kommissioner som verkar på provinsnivå i syfte att koordinera arbetet med att bekämpa våld mot kvinnor. Programmet ger även stöd till 12 skyddade boenden för kvinnor och flickor som utsatts för våld.

I **Bosnien Hercegovina** har Sida genom stödet till Agency for Gender Equality bidragit till att 2 nätverk för poliskvinnor bildats, kapacitet att identifiera och bemöta överlevare av könsrelaterat våld förbättrats samt att antalet kvinnliga poliser fördubblats från 6% 2010 till 13% 2014. Antal kvinnor som deltar i fredsbevarande missioner har ökat och är i dag högre än i NATOs och EUs medlemsländer.

⁸⁷ Se föregående fotnot.

⁸⁸ Sidas utbetalda medel till Polisen respektive MSB relevant för denna rapport uppgår till 13,6 MSEK respektive 61 MSEK.

Sida bidrog också genom stödet till Kvinna till Kvinna och dess partner organisationer⁸⁹ att stärka våldsutsatta kvinnors och flickors rättigheter inom brottsrättsliga förfaranden i Bosnien Hercegovina. I syfte att granska rättssystemet, övervakade och analyserade kvinnorrättsförsvarare rättsprocesser gällande könsrelaterat våld. Slutsatser och rekommendationer har publicerats i rapporten "Report and Analysis of criminal proceedings in the field of gender based violence in FBiH and RS" och utgör ett viktigt dokument som samlar rättsväsende och civil samhällsorganisationer kring hur att förbättra skydd av överlevare av könsrelaterat våld (framförallt våld i nära relationer).

I **Guatemala** har Sida genom stödet till Diakonia och olika nationella och lokala civil samhällsorganisationer bidragit med att bekämpa straffrihet för könsrelaterat våld. Som ett resultat av programmet började kvinnor att organisera sig och har aktivt deltagit som vittnen i processer som rör sexuellt våld under konflikten (bl. a. i målet mot den före detta presidenten Rios Montt dömd för folkmord). Vittnesmålen har stort symboliskt värde, inte minst för ursprungsbefolkningen som är den grupp som mest utsatts för statens våld. Övergångsrättvisan har stärkts samtidigt som tystanden kring arméns sexuella brott under kriget brutits. Stödet har även resulterat i att kvinnor deltagit som målsäganden och vittnen i nuvarande rättegångar om sexuellt våld och där fällande domar har uppnåtts i mer än 10 fall.

I **Liberia** har Sida bidragit med att förbättra skydd till överlevare av könsrelaterat våld genom stödet till FN, "UN Joint Program to prevent and respond to Gender-based violence". Programmet är multisektoriellt och genomförs av 6 olika FN-organ i samarbete med Liberias regering. Under 2014 resulterade programmet i 7 st. sk. "One Stop Centres" som syftar till att ge ett holistiskt stöd till överlevare av könsrelaterat våld (medicinskt, psyko-socialt, legalt samt skydd). Centren tog emot 1500 fall, varav 66% utgjorde våldtäkter och 34% icke-sexuellt våld i nära relationer. Jämfört med förra året har centren tagit emot fler fall, vilket inte nödvändigtvis behöver vara en ökning av våldet, utan snarare ökad medvetenhet och kunskap om könsrelaterat våld bland sjukvårdspersonal och frivillig organisationer. En utmaning är det låga antalet av våldtäktsåtal pga. av bristande bevisföring samt målkonflikter mellan formella rättssektorn och sedvanliga normer. Under 2014 var det 7 st. åtal med fällande dom. Programmet arbetar även förebyggande med att bekämpa könsrelaterat våld och inkluderar män och pojkars delaktighet och religiösa och traditionella ledare.

Sidas humanitära enhet fortsätter att arbeta metodiskt med att förbättra jämställdhetsintegrering och motverka könsrelaterat våld. Exempelvis har en ny intern handledning tagits fram på området, "Gender Equality in Humanitarian Assistance". Sida ger enbart bidrag till insatser inom konsoliderade FN appeller vars gender markörer visar på att jämställdhet har inkluderats. En särskild satsning görs vad gäller insatser som bidrar till att förebygga, skydda och bemöta överlevare av könsrelaterat våld. Under året gjordes en översikt av pågående samarbeten som visade att 39% av alla insatser har ett specifikt mål eller förväntade resultat om könsrelaterat våld som t ex stödet till UNHCR: "Reducing protection risk faced by people of concern, in particular discrimination, sexual and gender-based violence (SGBV) and specific risks faced by children. Provide and seek improved provision of support to known SGBV survivors in 85 refugee operations". Sida har varit med i konsultationsprocessen för revideringen av IASCs riktlinjer för att integrera insatser om könsrelaterat våld i humanitärt bistånd

⁸⁹ United Women (Republika Srpska entity) and Center for Legal Assistance to Women (Federation BiH entity)

(“Inter Agency Standing Committees Guidelines for Integrating Gender-based Violence Interventions in Humanitarian Action”). Sida har även bistått UD med underlag inom det internationella högnivåinitiativet “Call to Action on violence against women and girls in emergencies” som syftar till att stoppa könsrelaterat våld i katastrofsituationer.

I **Libanon** har Sidas humanitära stöd till flyktingar från Syrien genom International Rescue Committees (IRC) bidragit till att förebygga könsrelaterat våld samt ge stöd till överlevare av könsrelaterat våld. Trots en svår och utmanande miljö har IRC lyckats att nå 6169 kvinnor och flickor genom mobila center och deltagande aktiviteter. En modul har tagits fram “My Safety, My well being” som syftar till att ge unga kvinnor redskap i att minska, förebygga och hantera könsrelaterat våld som används av 177 deltagare. En lärdom är att på ett tidigt stadium involvera föräldrar och partners för att uppnå förväntade resultat.

Sida har arbetat systematiskt med att genomföra prioriteringen om **det förebyggande arbetet av könsrelaterat våld**. Det våldsförebyggande arbetet har allt tydligare kommit med styrdokument som t ex i Resultatstrategierna för Östra Europa, Västra Balkan och Turkiet och Uganda och finns med som specifika mål i operativa avdelningarnas verksamhetsplanering. Förebyggande arbetet har varit vägledande i val av samarbetspartners. I DRK har International Alert samarbete med COMEN som är det kongolesiska nätverket för män för jämställdhet i syfte att stärka kvinnors och flickors egenmakt. I det regionala MENA-stödet samarbetar UN Women med den globala organisationen Promundo för att ta fram en studie om mäns och pojkars inställning till jämställdhet och könsrelaterat våld. Sidas stöd till Sonke Gender Justice har bl. a. bidragit till att organisationens “One Man Can” kampanjen genomförts inom ramen för UNDPs DDR (Disarmament, demobilization and reintegration) program i Sudan⁹⁰.

Vikten av att arbeta förebyggande med könsrelaterat våld har lyfts **vid olika internationella fora** som t ex vid UN Action Against Sexual Violence givarmöte i Geneve och vid “Global Summit on Ending Sexual Violence in Conflict” i London. Kompetensutveckling har genomförts och metodmaterial tagits fram. T ex har förebyggande av könsrelaterat våld och Kvinnor, Fred och Säkerhet inkluderats i Sidas globala tematiska nätverksmöten för både Jämställdhet (Kampala) och Mänsklig Säkerhet (Nairobi) samt vid olika utbildningstillfällen på Sida i Stockholm. Inom den globala portföljen för mänsklig säkerhet finns insatser (exempelvis Saferworld och Unicef) som inkluderar det våldsförebyggande perspektivet. Målsättningen är att reglera och kontrollera tillgång till små och lätta vapen och genom det minska det könsrelaterade våldet.

Källor och referenser:

Sidas statistikenhet

Input från Utlandsmyndigheter och geografiska och tematiska enheter på Sida.

⁹⁰ Sonke’s One Man Can Campaign Support Peace-building and Gender equality in Sudan (2014)

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

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

	2012	2013	2014
Summa	N.A.	1 150 189 371	1 365 522 442

Beskrivning och analys av resultaten

Kvinnors deltagande och aktörskap i freds- och statsbyggande är en central del i Sidas arbete med att genomföra Sveriges handlingsplan för 1325. Sidas totala stöd till indikator 3.1 var **1 366 MSEK** 2014 jämfört med 1 150 MSEK 2013. Under 2014 ökade projekt och program om kvinnors deltagande på lokal och nationell nivå vilket resulterat i framtagande av nationella 1325 handlingsplaner, kvinnors ökade möjligheter att påverka fredsprocesser och konstitutionella reformer, kvinnors deltagande i konfliktförebyggande samt innovativa stöd som inkluderar män och pojkar och maskulinitetsfrågor. Kvinnors deltagande har även lyfts vid olika internationella fora som t. ex. OECD/DACs möte om Gender, Peace and State Building och specifika metodmaterial har tagits fram som "Sida's Brief on Women, Peace and Security". Program/projekt som bedömts bidra till indikator 3.1 rör alla insatser med ett syfte att aktivt inkludera kvinnor i fredsfrämjande insatser inkluderat inom en rad områden såsom demokratisk, politisk, ekonomisk eller social utveckling och övergångsrättvisa.

Sidas stöd har bidragit till att främja resolution 1325 i olika fredsprocesser t ex i Colombia och Filipinerna. I **Colombia** fortsätter prioriteringen om kvinnor som aktörer för fred genom att kombinera diplomati (policy dialog) och utvecklingssamarbete. Under 2014 har Sverige bl. a. finansierat en jämställdhetsrådgivare vid Fredskommissionärens ämbete. Stödet till att främja kvinnors organisering och kollektiva agerande under 2013 (t.ex. Fredsmötet för Kvinnor) har resulterat i ett ökat deltagande av kvinnor när civil samhället inbjuds till samtal om fredsavtalet (t. ex. det om försoning och offers rättigheter).

Liksom i Colombia bidrog Sidas stöd till kvinnors kollektiva agerande i fredsprocessen i södra **Filippinerna**. Under 2014 ordnade Conciliation Resources tillsammans med lokala kvinnorrättsorganisationer ett fredsmöte som samlade 310 kvinnor med olika etniska och religiösa bakgrunder. Mötet resulterade i rekommendationer om skydd från våld, säkerhet och kvinnors deltagande som presenterades för Bangsamoros fredskommission. I **Myanmar** stärker Sidas sitt engagemang för att stödja kvinnors deltagande i den pågåendefredsprocessen t ex genom ett Nationellt träningsprogram (NTP) om 1325 som startar 2015.

Sida bidrar till framtagandet av centrala strategier och lagförslag om Kvinnor, Fred och Säkerhet. I **Afghanistan** och **Kosovo** har Sida genom sitt stöd till UN Women och Kvinna till Kvinna bidragit till framtagandet av Nationella Handlingsplaner för 1325. I Bosnien

och Hercegovina stärker Kvinna till Kvinna kvinnorättsorganisationer att delta i konstitutions-reformprocessen vilket bl a resulterat i "Platform of Women's Priorities for Constitutional Changes". Kvinna till Kvinna har också genomfört **erfarenhetsutbyte** kring resolution 1325 och efterföljande resolutioner, bland annat mellan kvinnor från **Bosnien** och **Syrien** i samarbete med Women's League for Peace and Freedom (WILPF), samt mellan kvinnor från **Bosnien** och **Kosovo** i påverkansarbete gällande EU:s 1325 åtaganden.

Fast **konfliktförebyggande** är en strategisk del av 1325 har den fått minst uppmärksamhet globalt. I **Senegal, Gambia och Guinea Bissau** har Sidas stöd till Tostan bidragit till framtagandet av konfliktförebyggande moduler som inkluderar kvinnors rättigheter och centrala roll i fredsarbetet. Modulen har implementerats i 60 samhällen i västra Afrika. Tostan har utbildat 3237 deltagare varav 2807 kvinnor i konfliktförebyggande och fredsbyggande som sedan delats i över 15 000 samhällen. Som ett resultat har 60 olika sk. fredskommittéer etablerats som består av både män och kvinnor som hanterat 290 olika konflikter inom familjer, samhällen och mellan samhällen.

Sida arbetar brett med kvinnors deltagande och **stödjer innovativa projekt/program** som inkluderar kvinnors ekonomiska egenmakt och män och pojkar som centrala strategier för ökad jämställdhet och hållbar fred. I **DRK** stödjer Sida kvinnors ekonomiska och politiska egenmakt genom ett nytt program med International Alert. Programmet är intressant då det inkluderar handel över landsgränserna med förhoppning om att bidra till fred i Stora Sjö-området. Vidare inkluderar stödet män och pojkar genom samarbete med mansorganisationen COMEM.

Sidas internationella utbildningsprogram (ITP) om 1325 fortsätter att vara ett strategiskt instrument för **kapacitetsutveckling och dialog** mellan kvinnorättsorganisationer och regeringsrepresentanter. Under 2014 löpte två ITP om 1325 parallellt, en global (Colombia, DRK, Liberia, Södra Sudan och Georgien) och en för MENA (Irak, Libanon, Libyen, OPT och Yemen). Ett konkret resultat från ITP är från **Georgien** där Försvarsministeriet har använt sig av ITP deltagare för att ta fram en ny utbildningsplan som reflekterar 1325.

Sida bidrar med genomförandet av 1325 på **regional nivå**. I slutet av 2014 avtalades ett nytt strategiskt stöd till AU-kommissionens (AUC) nya Jämställdhetsprogram inom Fred och Säkerhetsområdet, det s.k. Gender, Peace and Security Program (GPSP). Programmet syftar till att integrera jämställdhet i den Afrikanska Fred- och Säkerhetsarkitekturen (APSA), förbättra kvalitets- och effektivitetsmekanismer och stödja institutioner som arbetar med att förebygga sexuellt- och könsrelaterat våld. AU:s särskilda sändebud för kvinnor i konflikt kommer att samarbeta nära programmet.

På **global nivå** bidrar Sida med det normgivande arbetet av 1325, inte minst genom stödet till UN Action Against Sexual Violence in Conflict och UN Women där Sida och Sverige är en av de största givarna. UN Action som är ett nätverk bestående av 13 olika FN-organ är kopplat till FN:s särskilda sändebud för att stoppa sexuellt våld i konflikter, SRSG Bangura. Under 2014 samarbetade UN Action med Britternas initiativ "Preventing Sexual Violence in Conflict" vilket kulminerade i det största mötet på temat någonsin i i London. UN Action spelar en central roll för att koordinera FN:s arbete för motverka sexuellt våld vilket bl. a. finns reflekterat i de olika fredsbevarande insatserna under 2014 (MINUSMA, MONUSCO, MINUSCA). I Elfenbenskusten har UN Action på

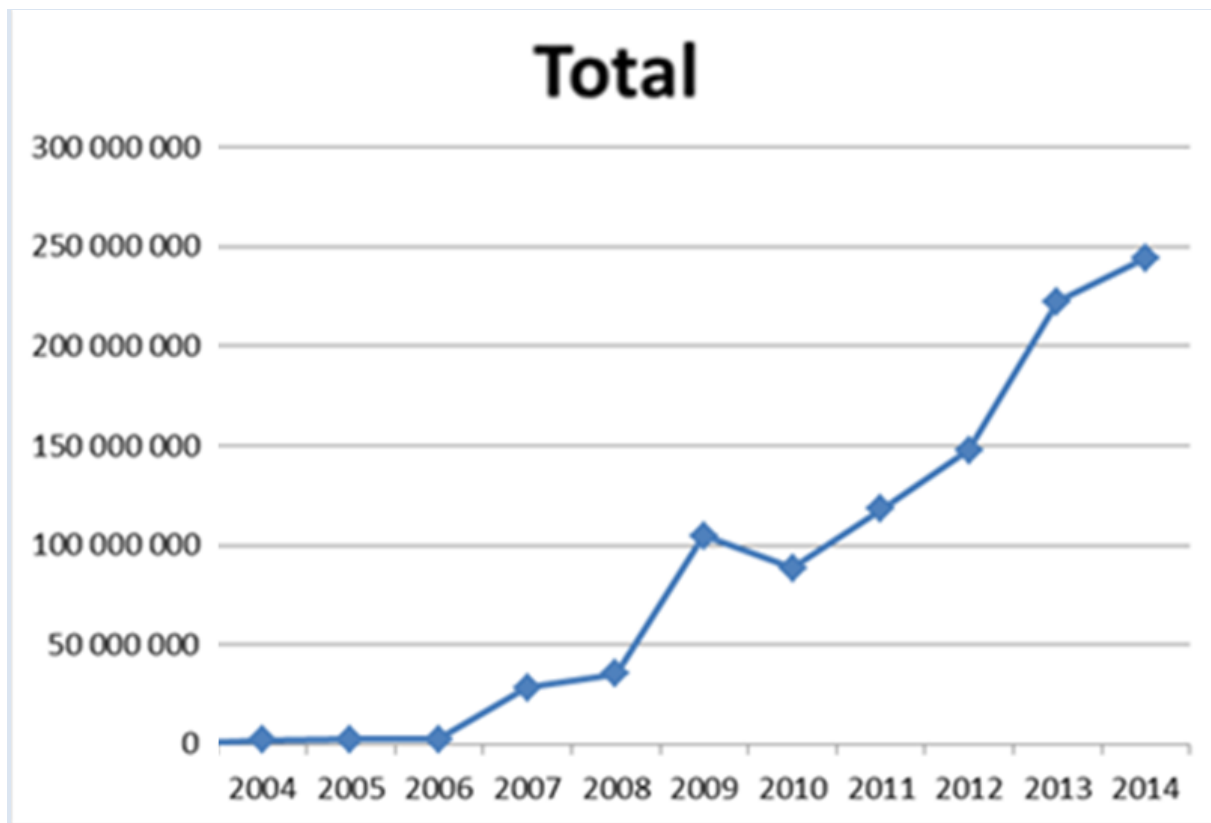
Säkerhetsrådets begäran, bidragit till att ta fram en nationell strategi för att bekämpa könsrelaterat våld samt finansierat en s.k. Women Protection Officer i linje med säkerhetsrådsresolutionerna om Kvinnor, Fred och Säkerhet.

Under 2014 nästan dubblades Sidas s.k.- multi-bi-stöd (UD:s kärnstöd ej inräknat) till UN Women som till stor del går till länder i konflikt- och post-konflikt (e.g. Afghanistan, Colombia, DRC, MENA, Somalia, Sudan, South Sudan and Zimbabwe) eller har en tematisk inriktning på Kvinnor, Fred och Säkerhet. Utöver specifika resultat på landnivå spelar UN Women en avgörande roll vad gäller det globala och normativa 1325 arbetet och ansvarar bl. a. för den globala översynen av 1325. Sidas stöd till globala civilsamhälle organisationer driver Kvinnor, Fred och Säkerhetsagendan framåt och håller stater, FN och andra globala organisationer till svars för dess genomförande. I publikationen "Masculinities, Conflict and Peace-building" (2014) lyfter Saferworld t.ex. vikten av att förstå normer om maskulinitet och våld för att uppnå varaktig fred.

Både studier och exemplen ovan visar vikten av **kvinnors kollektiva agerande och en oberoende** kvinnorörelse för genomförandet av 1325⁹¹. Sida fortsätter att vara den största givaren till Kvinna till Kvinna. En förutsättning för implementering av resolution 1325 och efterföljande resolutioner är att kvinnor kan utöva sin organisations-, mötes- och yttrandefrihet, även under de mest svåra förutsättningar. Under året har Kvinna till Kvinna arbetat för att uppmärksamma kvinnorrättsförsvarens situation i ett allt hårdare klimat i t ex Syrien och Irak. Genom påverkansarbete och metodutveckling arbetar Kvinna till Kvinna praktiskt på alla nivåer för att möjliggöra implementering av resolution 1325 även i dessa hårt militariserade och våldsutsatta områden där kvinnorrättsförsvare och fredsaktivister många gånger lever med våld och hot om våld.

Grafen nedan visar Sidas utbetalda medel till länder som i denna rapport identifierats som konflikt- och postkonflikt med OECD/DAC sektorkod "**Kvinnorättsorganisationer**". Från år 2004 har stödet drastiskt ökat och utgjorde 2014 244 MSEK.

⁹¹ Se t. ex., Htun M and Laurel Weldon S (2012), 'The civic origins of progressive policy change: combatting violence against women in a global perspective, 1975-2005' in American Political Science Review 106(3).



Avslutningsvis visar rapporten att Sida är den i särklass största svenska aktören med en lång och bred erfarenhet av jämställdhet, fred- och statsbyggnad. Sidas prioritering som reflekteras i globala, regionala och bilaterala insatser har gett flera goda resultat. Framstegen överskuggas dock av att våldsamma konflikter ökat och flera pågående våldsamma konflikter eskalerat under 2014. Förekomst av könsrelaterat våld har nått alarmerande nivåer och även om små framstegs görs utesluts kvinnor fortfarande i fredsprocesser. Utmaningarna ligger i att säkerställa ett fortsatt långsiktigt engagemang för fred- och statsbyggnad där kvinnor deltar på lika villkor som män, att fortsätta stärka jämställdhetsintegrering i det humanitära arbetet samt att stärka konfliktförebyggande och konfliktkänslighet där jämställdhet tydligt integreras.

Källor och referenser:

Sidas statistikenhet.

Input från Utlandsmyndigheter och geografiska och tematiska enheter på Sida.

II. YTTERLIGARE CENTRALT ARBETE PÅ MYNDIGHETEN

Myndighetens arbete avseende jämställdhetsintegrering:

Under året tog Sida fram en rapport som enligt regleringsbrevsuppdraget för 2014 beskriver hur myndigheten arbetar med jämställdhetsintegrering och vad myndigheten kan göra för att ytterligare öka jämställdhetsintegrering i verksamheten. Rapporten visar att Sida väl integrerar jämställdhet i verkets huvud- och delprocesser med tonvikt på planering och beredning av såväl resultatförslag för strategier samt av insatser med välfungerande system för kvalitetssäkring. I en kontinuerlig strävan för högre kvalitet

och effektivitet genomför Sida ett metodutvecklingsarbete där jämställdhet både är integrerat och föremål för specifik metodutveckling. Exempel är en nyligen genomförd uppdatering av insatshanteringssystemets relevansbedömning, portföljoversikter liksom ett pågående utvecklingsarbete för olika former för att mäta resultat. Rapporten lyfter bl. a behovet av systematisk styrning och ledning, uppföljnings- och resultatfokus samt kapacitet, kunskap och kompetens. Uppdraget och rapporten har positiva effekter på myndighetens jämställdhetsarbete generellt, vilket även gynnar genomförandet av den svenska handlingsplanen för 1325⁹².

Myndighetens arbete med intern kompetensutveckling inom 1325:

Arbetet med lärande och erfarenhetsutbyte har genomförts både internt och externt. Internt har könsrelaterat våld och Kvinnor, Fred och Säkerhet inkluderats i specifika interna utbildningspass vid Sidas globala tematiska nätverksmöten för både Jämställdhet (Kampala) och Mänsklig Säkerhet (Nairobi) samt vid olika utbildningstillfällen på Sida i Stockholm. Dessa pass har även inkluderat erfarenhetsutbyte och evidensbaserade presentationer om utmaningar och "what works". Jämställdhetsrådgivare har genomfört kompetensutveckling vid besök på ambassader/utlandsmyndigheter och utresekurser.

Framtagande av metodmaterial:

Specifika metodmaterial kopplat till 1325 har tagits fram vilka inkluderar: en tematisk översikt om Könsrelaterat våld, en s.k; "tool" för Jämställdhet och humanitärt bistånd; en "brief" om FN säkerhetsrådsresolutioner kopplade till Kvinnor, Fred och Säkerhet. Materialen utgör en central del av Sidas övergripande metodmaterial för jämställdhet och kommer att lanseras för verket och UM under 2015.

Myndighetens dialog om Kvinnor, Fred och Säkerhet:

Könsrelaterat våld och kvinnors deltagande i fredsprocesser har lyfts vid olika internationella och nationella fora som t ex OECD/DACs möte om Gender, Peace and State Building i Paris, direktörmötet inom OECD DACs International Network on Conflict and Fragility, UN Action Against Sexual Violence givarmöte i Geneve och vid "Global Summit on Ending Sexual Violence in Conflict". Sida har även ordnat seminarium på temat som t ex "Nordic countries engagement in gender equality, peace and security: achievements, gaps and way forward" vid Nordisk Forum samt ett gemensamt seminarium med Rädda Barnen på temat könsrelaterat våld i konflikter och män och pojkars delaktighet i samband med internationella kvinnodagen.

Samverkan och samordning:

Sida har aktivt bidragit i både konsultations- och utvärderingsprocessen av den svenska 1325 handlingsplanen där vikten av att arbeta förebyggande, vikten av kvinnors och flickors deltagande samt behovet av att inkludera män och pojkar som förövare, offer och förändringsaktörer särskilt tagits upp. Sida medverkar i det nationella samverkansforumet för 1325 och har regelbunden avstämning med UD.

Källor och referenser:

"Åtterrapporering enligt regleringsbrevet för budgetår 2014 avseende fullständig jämställdhetsintegrering i biståndet"

⁹² Regleringsbrevsuppdrag: Sidas arbete med Jämställdhetsintegrering (2014)

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 t.ex. 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.⁹³ 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.⁹⁴ 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 trendbrott som behöver följas upp. Vad avser kvalitativa, dvs. beskrivande, indikatorer specificerar S/2010/498, det FN-dokument som ursprungligen identifierar indikatorer för resolution 1325, att dessa ska

⁹³ Detta har både praktiska och resursmässiga orsaker.

⁹⁴ 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 t.ex. 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.⁹⁵ Huvudsyftet med detta avsnitt är att dokumentera arbete som är av vikt för handlingsplanens och resolution 1325s genomförande.

⁹⁵ 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 insatser⁹⁶ av myndigheten:⁹⁷

	2012	2013	2014
Antal: kvinnor/män	XX	X	X
Procent: kvinnor/män	XX	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 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,*

⁹⁶ 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.

⁹⁷ 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.

dvs. som skickar ut egen personal, bör jämförelse ske mellan den andel som skickas ut och den andel som finns i rekryteringsbasen. Det senare gäller t.ex. Försvarsmakten.

- Beskrivningen kan med fördel specificera om det finns mönster och/eller trender och dessa analyseras gällande:
 - Hur många kvinnor som rekryterats jämfört med tidigare år och om det ändrat sig i förhållande till hur många män som rekryterats och anställts över tid.⁹⁸
 - 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:⁹⁹

	2012	2013	2014
Antal: kvinnor/män	XX	X	X
Procent: kvinnor/män	XX	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 i Sverige av den rapporterade myndigheten.¹⁰⁰ Med högre tjänst avses beslutsfattande positioner på strategisk eller policynivå motsvarande eller högre än en P5-tjänst.¹⁰¹ Med internationell tjänst avses arbete i, eller för, internationella

⁹⁸ Denna form av beskrivning blir naturligtvis mer central fr.o.m. det andra rapporteringsperioden.

⁹⁹ Definitionen av freds- och säkerhetsfrämjande insats är densamma som för indikator 1.1.

¹⁰⁰ 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.

¹⁰¹ 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.

freds- och säkerhetsfrämjande insatser inom ramen för regionala och internationella organisationer.¹⁰² 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. Försvarsmakten.*
- *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:

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

¹⁰² Här mäts de som jobbar inom en insats och de som arbetar vid högkvarteren för FN, EU, OSSE och NATO i de fall där arbetet är direkt relaterat till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser.

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

Indikator 1.3. I den utsträckning genusperspektivet har beaktats i myndighetens interna arbete med internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:¹⁰³

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

Detta mäter myndighetens samlade interna arbete¹⁰⁴ 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).

¹⁰³ 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 1 är således de svenska medborgare som direkt arbetar i insatsen eller som har stödjande funktioner till insatsen, så som t.ex. valövervakare.

¹⁰⁴ 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 0-3 ¹⁰⁵
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 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.	
d) Graden till vilket ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna rapporteringssystemet	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. Både	

¹⁰⁵ 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:¹⁰⁶

- **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
Antal	XX	XX	XX
Procent	XX	XX	XX

- **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											

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:

¹⁰⁶ 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 resolution 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 en personalpool/nätverksbas) 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.

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

Källor och referenser:

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

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

Indikator 2.1. Total summa utbetalda medel till program/projekt vilka syftar till att stärka kvinnors och flickors säkerhet (skydd):¹⁰⁷

	2012	2013	2014
Summa	XX	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.

¹⁰⁷ 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):¹⁰⁸

	2012	2013	2014
Summa	XX	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 kvinnor 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.

¹⁰⁸ 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.¹⁰⁹

	2012	2013	2014
Summa	XX	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.¹¹⁰)

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.

¹⁰⁹ Se föregående fotnot.

¹¹⁰ 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 myndighetsspecifika 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 är i enlighet med myndighetens arbete men även andra upplägg för redovisningen förekommer:*

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 som stöd till genusintegrering (nationellt och/eller internationellt), så som t.ex. policystöd genom 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).

	2012	2013	2014
Summa	XX	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.