

Datum: 2014-04-15

FBA dnr: 1.1.1-14-00078



SVENSKA MYNDIGHETERS GENOMFÖRANDE AV FN:s SÄKERHETSÅRÅDSRESOLUTION 1325

PERIODEN 1/1 – 31/12 2013

Redovisning och analys av indikatorerna till den Nationella handlingsplanen för 2013-2015 för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet.



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	3
Bakgrund och arbetsätt.....	4
Tabell 1: Översikt över mål och indikatorer	5
ÅRETS ARBETE OCH UTVECKLING	6
MYNDIGHETERNAS INDIVIDUELLA RAPPORTER	9
Folke Bernadotteakademin	10
Försvarmakten	28
Kriminalvården	44
Myndigheten för samhällsskydd och beredskap	52
Rikspolisstyrelsen	69
Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete.....	86
ANNEX: RAPPORTERINGSMALL	101
Indikatorernas syfte, avgränsningar och format	101
Hur indikatorerna ska förstås.....	102
Rapporteringsmallen.....	103

INLEDNING

Hur arbetar svenska myndigheter med att genomföra den nationella handlingsplanen för FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 (hädanefter kallad handlingsplanen)? Och hur har arbetet under 2013 utvecklats sedan förra året? Det är fokus för den här rapporten som för andra året i rad redovisar hur Folke Bernadotteakademien, Försvarsmakten, Kriminalvården, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, Rikspolisstyrelsen och Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete arbetat under året. Redovisningen fokuserar på de sju indikatorer som Regeringen antog 27 september 2012 (för en översikt, se tabell 1). Syftet med indikatorerna är att fånga en generell utvecklingsprocess och ge konkreta exempel på myndigheternas arbete. Varje rapportering innefattar även en analys av resultaten som beskriver utvecklingen, kan utgöra underlag för utvärdering och ge stöd i hur verksamheten ska utvecklas.

Rapporteringen av indikatorerna ska 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,¹ 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.

Nytt för 2013 års rapport är att en skala på 0-3 utvecklats för att bedöma indikator 1.3 om genusintegrering. Vi kan nu mer djupgående analysera och förstå hur arbetet med resolution 1325 ser ut inom myndigheterna. För de indikatorer där vi i år kan jämföra med förra årets resultat visar mätningen på utveckling men understryker även att mycket återstår att göra. T.ex. fortsätter många av myndigheterna att brottas med frågan om rekryteringsunderlag och möjligheten att få igenom nomineringar till internationella insatser i arbetet med att öka kvinnors deltagande. Även arbetet med kvinnor skydd och deltagande i konflikt- och postkonfliktområden fortsätter.² Här har t.ex. Sida ytterligare utvecklat sina mätningar för att kunna fånga dessa aspekter ännu tydligare.

¹ Med internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser inom ramen för regionala och internationella organisationer avses i denna rapport operationer eller insatser med mandat i enlighet med FN-stadgans kapitel VI eller VII så som fredsbevarande och fredsframtvängande operationer i regi av FN, EU, NATO, AU eller OSSE och relaterad krishantering (så som stöds och/eller bedrivs av MSB i konflikt- och postkonfliktländer) inkl. arbete som sker vid högkvarteren för organisationerna i de fall där arbetet är direkt relaterat till de internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatserna. Med konflikt- och postkonfliktländer avses OECD-DACs definition med beaktande av Failed state index och ISS. Observera att olika myndigheter inom denna grupp fokuserar på olika länder.

² Observera att indikatorerna endast mäter Försvarsmaktens arbete i enlighet med indikatorer 1.1-1.4. Detta är pga. att Försvarsmakten inte fördelar medel till program eller 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. Se avsnittet om ytterligare centralt i Försvarsmaktens individuella rapport.

Utöver indikatorerna så beskriver myndigheterna större arbete som skett under året. 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 styrande dokument ofta inkluderar mer specifika, eller mer kortvariga, centrala uppdrag rörande resolution 1325 för varje myndighet. Indikatorerna mäter därmed trender i arbetet med resolution 1325 över tid inom en myndighet medan den vidare beskrivningen kan fånga det bredare arbetet och kortare, årliga uppdrag.

Bakgrund och arbetssätt

FN:s säkerhetsråd antog i oktober 2000 resolution 1325, den första tematiska resolutionen om kvinnor, fred och säkerhet. Många medlemsstater har vidtagit konkreta åtgärder för att genomföra de delar av resolution 1325, inkl. dess uppföljningsresolutioner, som faller under medlemsstaternas ansvar.³ Vad resolution 1325 innebär för Sveriges arbete har därför formulerats i en handlingsplan. Den första antogs 2006 och den efterföljande handlingsplanen, för perioden 2009-2012, förlängdes till och med 2015 i och med ett regeringsbeslut 27 september 2012 (se beslut UF2012/56146/UD/SP).

Svenska myndigheter har sedan 2010 specifikt rapporterat till Utrikesdepartementet (UD) om hur de arbetar med handlingsplanen. För att ytterligare stärka rapporteringen, och därmed än tydligare kunna följa handlingsplanens genomförande, bad UD myndigheterna våren 2011 att ta fram ett underlag till indikatorer med relevans för myndigheternas arbete för att uppnå målen i den nationella handlingsplanen och som beaktade EU:s och FN:s indikatorer.⁴ Detta genomfördes av en myndighetsgemensam arbetsgrupp. Underlaget behandlades sedan på UD och indikatorerna antogs i ett regeringsbeslut. FBA uppdrogs att årligen sammanställa myndigheternas rapportering i samråd med de ingående myndigheterna.

Föreliggande rapport utgör den andra redovisningen. Underlaget och analysen har tagits fram av respektive myndighet. FBA har sedan sammanställt rapporten i samråd med den myndighetsgemensamma arbetsgruppen.⁵ Varje myndighet är dock ansvarig för sin redovisning och analys.

På sidan 5 finner du en översikt över indikatorerna och vilka myndigheter som rapporterar på dem. Hur indikatorerna ska förstås, t.ex. betydelsen av begrepp och sätt att mäta, finns beskrivet i annexet med rapporteringsmallen som du finner från sidan 104 och framåt.

³ Resolutionen har följts av sex resolutioner – 1820(2008), 1888(2009), 1889(2009), 1960(2010), 2106(2013) och 2122(2013) – som utvecklat och fördjupat innehållet i resolution 1325. När denna rapport hänvisar till resolution 1325 så avses det totala arbetet med alla resolutionerna.

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

⁵ Arbetsgruppen har letts av FBA (Louise Olsson) och har bestått av FBA (Martin Åhlin och Marielle Sundin), Försvarsmakten (Anna Björsson), Kriminalvården (Jonas Lindgren och Karin-Malin Eriksson), MSB (Ulrika Lindblad), Polisen (Anne-Christine Meyer och Anna Drufva) och Sida (Sofia Dohmen och Jim Bengtsson).

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.

ÅRETS ARBETE OCH UTVECKLING

Hur arbetar då svenska myndigheter med att genomföra handlingsplanen? Och vad har hänt sedan förra året? Här får du en överblick över resultaten av indikatorerna och beskrivningen av ytterligare central arbete genomfört av myndigheterna under 2013.

Folke Bernadotteakademien (FBA) har under 2013 sekunderat 23 kvinnor och 34 män till arbete i internationella fredsinsatser (i procent 40/60). Det är det första året sedan 2010 som fler män än kvinnor rekryterats av de internationella insatserna. Andelen rekryterade kvinnor och män av de som FBA nominerat ligger dock fortsatt på samma nivå som 2012. D.v.s. 2013 rekryterades 30 procent av männen och 29 procent av kvinnorna som nominerats av FBA till de internationella insatserna. Totalt av de som under 2013 arbetat i fält (dvs. inkluderande både personal som rekryterats under 2013 och de som haft ett kontrakt som löpte över årsskiftet 2012-2013) var dock fördelningen vid årets slut helt jämn, dvs. 50 procent män och 50 procent kvinnor. Internt har FBA under året påbörjat en översyn av myndighetens styrande dokument vilket underlättar arbetet med att integrera ett genusperspektiv. Ny praxis gällande generaldirektörens resor och möten med kvinnoorganisationer har utvecklats och en ny genusintegrerad utbildningspolicy för insatsförberedande utbildning har tagits fram. Ett nytt formellt mål för kommande verksamhet har också tagits fram under 2013. Det innebär att gemensamma verktyg för genusintegrering av verksamheten skall utvecklas, bl.a. genom etablerandet av ett system med så kallade Gender Focal Points. Utbildningsmässigt är den största satsningen under 2013 Gender Coach-programmet som genomförts i samarbete med MSB och Försvarsmakten i vilket FBA:s högsta ledning deltagit. Programmet innebar att ledningen fick stöd av var sin expert på resolution 1325 och jämställdhet under året. FBA har också under 2013 genomfört den andra delen av utvärderingen av användningen av resolution 1325 i fredsinsatser inom EU:s Gemensamma Försvars och Säkerhetspolitik (GFSP). Cirka 100 personer intervjuades i EU:s insatser i Georgien, Palestinska Områdena och Kosovo. Rapporten publicerades i början på 2014. För att stödja genomförandet av resolution 1325 i konflikt- och postkonfliktländer har myndigheten fördelat 7 991 000 kronor till civila samhällets projekt (jämfört med 7 900 000 kronor 2012). Dessa medel har i första hand gått till projekt med fokus på att stödja kvinnors deltagande. Vidare organiserade FBA det nationella samverkansforumet för svenska 1325-aktörer. Den årliga workshopen för forskararbetsgruppen för resolution 1325 hölls i år i London. På workshopen deltog svenska UD och Storbritanniens Foreign and Commonwealth Office för att med forskarna diskutera arbetet med att förhindra sexuellt våld i konflikt. Vidare publicerade forskargruppen ett specialnummer av tidskriften *International Interactions* med fokus på utvärdering och datainsamling av resolution 1325.

Försvarsmakten (FM) har under 2013 fortsatt fokusera på att integrera ett gender- och 1325-perspektiv i sin verksamhet. Detta gäller för de två större insatserna i Afghanistan och Adenviken samt i övningar såsom den internationella Combined Joint Staff Exercise och den nationella övningen Dagny. Försvarsmakten har under 2013 haft genderrådgivare⁶ ute som en heltidsbefattning för insatsen i Afghanistan (med två rotationer), samt från och med september 2013 en genderrådgivare på heltid till insatsen i Kosovo. Dessutom har Försvarsmakten skickat två utbildare till EU Training Mission i Uganda. Försvarsmakten har under 2013 genomfört Gender Coach-programmet med sex av sina högsta chefer, bland annat chefen för produktionsverksamheten och chefen för insatser. Cheferna coachas av en expert och utbildas under ett år för att bättre kunna integrera ett genderperspektiv i sin

⁶ Försvarsmakten använder genomgående termen "gender" snarare än "genus" i sin rapportering.

verksamhet. Nordic Centre for Gender in Military Operations har haft sitt andra verksamhetsår som stöd åt Försvarsmakten och andra militära organisationer, både från andra länder och internationella organisationer (som FN, NATO, OSSE och EU). Detta inkluderar både koncept- och metodutveckling och utbildningar, både för specialister på genderfrågor och personer i den generella verksamheten – från generalsnivå och nedåt – som behöver ytterligare kunskap om gender och resolution 1325. Gendercentret har under 2013 rönt stor internationell uppmärksamhet för sina kurser och seminarier. Försvarsmakten ger fortsatt insatsförberedande utbildning i gender och resolution 1325 till alla som åker på insats i Försvarsmaktens regi. Arbetet med att integrera ett genderperspektiv i övriga utbildningar och ansträngningen att öka andelen kvinnor inom myndigheten på alla nivåer inom Försvarsmakten fortsätter.

Kriminalvården (KV) konstaterar att det finns ett stort behov av ett internt utvecklingsarbete med anknytning till resolution 1325. Myndigheten har dock påbörjat ett arbete med andra strategiska dokument avseende personalfrågor och förhoppningsvis kan detta bidra till att ett arbete påbörjas inom även detta område. Kriminalvården är dock nöjt med sitt arbete att rekrytera, utbilda och sekundera Kriminalvårdspersonal iakttagandes en jämn könsfördelning. Den drastiska nedgången av kriminalvårdsrelaterade tjänster i EU-missioner är dock mycket olycklig men orsakad av externa faktorer. Särskilt lovande är det genusvar myndigheten har fått internationellt, av både andra länders kriminalvårdsorganisationer men även av FN, i sin ansats att öka andelen kvinnlig personal genom att internationellt stödja missionsförberedande utbildning för enbart kvinnliga deltagare.

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) har under 2013 fortsatt arbetet med att kontinuerligt stärka integreringen av genusperspektiv och implementeringen av resolution 1325 i insatsverksamheten. För tydligare resultatuppfyllelse tar detta arbete i stort utgångspunkt i interna inriktningar med resultatmål för 2015, med det övergripande målet att öka kvaliteten och effektiviteten på insatsverksamheten genom att nå och involvera kvinnor, män, flickor och pojkar. Dessa inriktningar reflekteras i verksamhetsplaneringen samt både i löpande arbete med insatsförberedande utbildningar, utvecklande av verktyg och i särskilda strategiska prioriteringar för att stärka effekterna i insatserna. Under 2013 har särskilt fokus lagts vid att ta fram en handlingsplan för att öka antalet rekryterade kvinnor i insatser, stärka integrering av genus och resolution 1325 i vissa specialutbildningar (såsom DR4; Disaster Risk Response and Recovery) och utvecklande av metoder/verktyg (såsom i handboken för kapacitetsutvecklingsprojekt) samt deltagande och genomförande av Gender Coach-programmet (i samarbete med FBA och Försvarsmakten). En ambitionshöjning för arbetet med att stärka genusintegreringen inom insatsverksamheten reflekteras i verksamhetsplaneringen för 2014, omfattande uppföljning och utveckling av insatsverksamheten, i planering, genomförande och utvärdering. Utifrån skarpare krav på genusintegrering i större projekt, har genusanalys gjorts i samband med analysstudier inför planerade projekt. En genusrådgivare i fält deltog på så sätt vid en rekognoseringsresa i Mocambique och kunde lämna tydliga rekommendationer för hur ett genusperspektiv stärker arbetet med att reducera risker och katastrofer. Enskild insatspersonal som sekunderas till samarbetspartners har vidare tagit många initiativ till att inom sina respektive expertisområden integrera ett genusperspektiv, såsom genom att använda köns- och åldersuppdelad data och visa på koppling mellan genus och hälsa och sanitet samt miljö.

Rikspolisstyrelsen (Polisen) rapporterar att andelen kvinnor som rekryterats till Polisens utlandsstyrka minskade något under 2013, även om det i praktiken rör sig om en minskning med ett fåtal personer. Ambitionerna med att integrera ett genusperspektiv i det löpande arbetet på utlandssektionen fortsätter och det ger stora resultat i de missionsförberedande

utbildningar som utlandssektionen anordnar och därigenom också i de enskilda polisernas genomförande i och rapportering från insatserna. Likaså konstaterar polisen ett engagemang hos insatshandläggarna att medvetet utse kvinnliga kompetenta kontingentchefer och aktivt stötta enskilda poliser i deras arbete med genomförandet av resolution 1325. Också i de bilaterala biståndsprojekten har planeringen och uppföljningen under 2013 fokuserat ytterligare på genomförandet av resolution 1325. Både personalen på utlandssektionen och de poliser som tjänstgör i Polisens utlandsstyrka eller i utvecklingsprojekten är aktiva i att diskutera frågor om kvinnors särskilda behov och vikten av genusmedvetenhet och kvinnors delaktighet med sina motparter. Utlandssektionen noterar också att svenska polisers arbete med genomförandet av resolution 1325 uppmärksammats i insatsernas nyhetsblad vid ett flertal tillfällen under året och upplever att kvinnliga polisers kapacitet fortsatt tas tillvara i insatsernas arbete, både vad gäller placering och arbetsuppgifter. Utlandssektionen konstaterar dock att det finns utrymme för att fortsatt systematisera arbetet med genomförandet av resolution 1325 internt. Likaså behöver det internationella biståndsfinansierade arbetet marknadsföras inom Polisen i större omfattning, både för att bättre ta tillvara på personalens erfarenheter och locka fler poliser att söka internationella uppdrag.

Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida) ser resolution 1325 som en viktig del av det svenska utvecklingssamarbetet. Årets genomgång visar att utbetalningar till program och projekt kopplade till resolution 1325 ökat, men det har även förts policydialog om resolution 1325 och förebyggande av könsrelaterat våld. Under 2013 har Sida fortsatt att utveckla en resursbas för valobservatörer till både OSSE och EU och under 2013 rekryterades 92 personer, varav 36 stycken kvinnor. Genomgången visar en ökning av Sidas utbetalda medel som går till skydd av kvinnor och flickor i konflikt och postkonflikt och i humanitära kriser jämfört med tidigare år. Skyddsinsatser inkluderar stöd till rättssektorn och polisen, tillgång till ekonomiskt och psykosocialt stöd, skyddat boende, men även s.k. dialoggrupper där män och kvinnor möts på ett icke-konfrontatoriskt sätt. Globala och strategiska insatser inkluderar t ex UN Action Against Sexual Violence in Conflict som är kopplat till FN:s speciella representant för sexuellt våld i konflikter och stöd till International Criminal Court's Trust fund for victims. 21 procent av totala utbetalda medel som beräknas gå till skydd utgörs av humanitärt bistånd. Vidare rapporteras att i samtliga konflikt- och postkonfliktländer finansierar Sida minst ett riktat program/projekt med främjande av resolution 1325 som huvud- eller delsyfte. Kvinna till Kvinna och UN Women är centrala samarbetspartners för Sida. Båda organisationerna arbetar integrerat med skydd och deltagande. Stöd till kvinnorättsorganisationer är en god investering som ger resultat. Under 2013 har kvinnor som aktörer för fred tydligare lyfts i den strategiska dialogen vid vissa ambassader/utlandsmyndigheter som t ex Colombia och DRK. Genomgången visar även på en rad kapacitetshöjande åtgärder inom resolution 1325 som t ex Sidas stöd till det internationella utbildningsprogrammet (ITP) för resolution 1325 – kvinnor, fred och säkerhet. En utmaning för utvecklingssamarbetet med länder i konflikt, post-konflikt och humanitära kriser, och där Sverige har en komparativ fördel, är ett tydligare fokus på det förebyggande arbetet inklusive män och pojkar som förändringsaktörer för fred och säkerhet samt kvinnors politiska och ekonomiska aktörskap och rätt att bestämma över sin egen kropp.

MYNDIGHETERNAS INDIVIDUELLA RAPPORTER

BASFAKTA

Inrapporterande myndighet:	Folke Bernadotteakademin (FBA)
Tidsperiod:	1/1 2013 - 31/12 2013
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 Under året fick FBA en ny instruktion. Uppdraget att arbeta med genomförandet av resolution 1325 flyttades därmed från regleringsbrev till instruktionen (dvs. det konsoliderades som ett av huvuduppdragen för myndigheten). Enligt instruktionen har FBA även i uppdrag att fördela projektbidrag till civila samhället 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 genus och resolution 1325 inom myndighetens olika kunskapsområden/program. 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) eller andra regionala organisationer.</p> <p>Under året hade FBA även två specifika regleringsbrevsuppdrag om resolution 1325: a) utvärdera genomförandet av resolution 1325 i EU:s civila fredsinsatser (fortsättning från 2012), och b) att redovisa sitt arbete med handlingsplanen utifrån indikatorerna och sammanställa dessa tillsammans med övriga myndigheters arbete (dvs. denna rapport).</p>

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

Avgränsning	FBA rapporterar på alla indikatorer.
Kontaktperson på myndigheten:	Martin Åhlin (martin.ahlin@fba.se), Marielle Sundin (marielle.sundin@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 insatser av myndigheten:

	2012	2013	2014 etc.
Antal: kvinnor/män	20/17	23/34	
Procent: kvinnor/män	54/46	40/60	

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 innehåller personal som motsvarar myndighetens kompetensområden samt de olika insatsernas behov. Medlemmarna har möjlighet att få kompetensutveckling inför kommande uppdrag genom FBA:s kurser och övningsverksamhet. Myndigheten annonserar de vakanta tjänsterna på hemsidan, 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 80 kvinnor och 114 män, varav 23 kvinnor och 34 män fick anställning i internationella civila fredsinsatser (dvs. 57 personer rekryterades totalt). Detta är en avsevärd ökning av det totala antalet nominerade och rekryterade från 2012. Resultatet visar att samma andel män rekryterades som andel kvinnor om man tittar på procent av antal nominerade. Dvs. 30 procent av de nominerade männen och 29 procent av de nominerade kvinnorna rekryterades. Detta kan jämföras med 2012 då det skedde 37 rekryteringar, varav 20 var kvinnor och 17 män. Det året blev 32 procent av de nominerade kvinnorna och 22 procent av de nominerade männen till slut rekryterade. Värt att poängtera är dock att av det totala antalet utsända av FBA i slutet på 2013 var 50 procent kvinnor och 50 procent män (dvs. personal som rekryterades under

2013 men också de som hade ett kontrakt som sträckte sig över årsskiftet 2012-2013 och därmed redan befann sig i insats när 2013 startade).

Skillnaden i genusbalansen (både ansökningar och nomineringar) mellan 2012 och 2013 är svår att förklara. Möjligtvis ligger den i skillnader i nivå på tjänsterna som legat ute under året. Information om tjänsternas innehåll är tyvärr ofta relativt vag men vid en generell kategorisering innefattar den så kallade strategiska nivån högkvarterstjänster i Bryssel och chefspositioner i fält, operationella/nationella nivån innefattar tjänster i fält med specifikt ämnesområde (såsom politisk rådgivare eller juridisk rådgivare) och den sista kategorin fält/taktisk nivå innefattar främst tjänster såsom observatörer. Denna uppdelning visar att det är på områdena strategiska och operationella tjänster som skillnader skett från föregående år. 2012 rekryterades 2 kvinnor och 2 män till strategisk nivå och 2013 var det 2 kvinnor och 6 män. Till den operationella nivån rekryterades 2013 samma antal kvinnor som 2012, dvs. 13 kvinnor, medan antalet män ökade från 10 till 18. Till den fält/taktiska nivån har också totala antalet rekryterade ökat fastän för denna kategori är andelen män och kvinnor i stort densamma, från 5 män och 5 kvinnor till 10 män och 9 kvinnor 2013. Orsaken till skillnaderna är förmodligen att det under 2013 utlystes fler vakanser för samtliga nivåer och fler män än kvinnor sökte då tjänsterna på de högre nivåerna. Man kan därför spekulera i om något högre tjänster lockar till sig fler män som sökande men det bör återigen poängteras att kategoriseringen av tjänsterna kan endast göras i grova drag och att materialet är för begränsat för att dra säkra slutsatser.

Finns det då trender i vilka specifika kompetensområden män respektive kvinnor rekryterats till? Viktigt att ha i åtanke är även här att kategorisering av tjänster kompliceras av att olika organisationer och till och med delar av samma organisation kan ha olika benämningar på samma sorts tjänst, eller så kan samma benämning ha avsevärt annorlunda innehåll. Om man tittar övergripande så finns det dock några trender. Inom området politiska rådgivare/analytiker återfinns 7 kvinnor och 13 män. Vidare har enbart kvinnor rekryterats till tjänster med fokus på genus (3 stycken) medan nästan lika många kvinnor som män har rekryterats till olika insatser som observatörer (9 män och 8 kvinnor). Inom kompetensområdet med fokus på juridiska frågor (Rule of Law) har 2 kvinnor och 1 man sänt ut under året. Värt att notera är dock att de två kvinnorna inom denna kategori är i princip de samma som inkluderades inom den med genus specifika frågor. Orsaken är att samtliga tre genusfokuserade tjänster är så kallade "dubbelhattade". Detta innebär de har ansvar för flera ämnesområden, till exempel Rule of Law Expert - Human Rights and Gender. Vid en jämförelse med 2012 så är kategorierna ungefär likadana procentuellt förutom för kategorin genusfokuserade tjänster som 2012 också inkluderade en man bland de utsända.

De som FBA sekunderade under 2013 till specialistbefattningar kopplade till genus och resolution 1325 var: Rule of Law Expert - Human Rights and Gender för EUBAM Libyen, Rule of Law Curriculum Developer (Gender & Human Rights) för EUPOL Afghanistan och Gender and Anti-Trafficking Officer för OSSE i Tadjikistan. FBA har ofta rekryterat specialister på detta område. Under perioden från oktober 2010 till december 2013 sekunderade FBA sammanlagt personal till tolv befattningar med genusanknytning i arbetstiteln. Statistik visar att kvinnor är tydligt överrepresenterade i både nomineringar och sekunderingar till genusrelaterade befattningar.

Hur tas då erfarenheter från personalen omhand för att stärka arbetet med genomförandet av resolution 1325? Inom FBA finns ett upparbetat system för att samla in erfarenheter från utsända. I detta system för erfarenhetshantering finns en medvetenhet om att det kan

finnas skillnader mellan vad kvinnor och män har upplevt på sina arbetsplatser och i samband med utförandet av sina arbetsuppgifter. Ett exempel på erfarenhetshanteringen är den insatsavslutande enkäten som alla utsända erbjuds att fylla i och som innehåller frågor kopplade till genus och resolution 1325. T.ex. frågas det om hur den utsände ser på den insatsförberedande utbildningen och den information som där getts om resolution 1325 och genusaspekter av relevans för uppdraget. Andra frågor rör om personen haft relevanta arbetsverktyg för genus och resolution 1325. Vidare frågas om personen upplevt diskriminering, t.ex. på grund av kön. Den utsände ombes i enkäten även förmedla erfarenheter som kan vara FBA tillgodo inom genus och resolution 1325. En annan form av erfarenhetshantering är att FBA vid flera tillfällen har använt sig av utsända, eller före detta utsända, som föreläsare vid kurser och seminarier. Detta innefattar även personer som varit utsända som genusexperter till internationella insatser.

Källor och referenser:

Mall för hemkomstrapport, Enheten för personalförsörjning och insatsstöd.

Mall för månadsvis rapportering, Enheten för personalförsörjning och insatsstöd

Samtal och e-postkorrespondens med Enheten för insatsstöd och rekrytering

Statistik från personaldatabasen, Enheten för insatsstöd och rekrytering

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

	2012	2013	2014 etc.
Antal: kvinnor/män	0/0	0/0	
Procent: kvinnor/män	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 2013 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			
<i>2014 etc.</i>							

Kriterier	Beskrivning av kriteriet	Skala 0-3 ⁸
a) Graden till vilket arbetet med internt styrande dokument på myndigheten inkluderar ett genus-/1325-perspektiv	Gäller styrande dokument såsom policys, strategier, riktlinjer som styr kärnverksamheten relaterat till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser. Dessa dokument kan t.ex. specifikt behandla genus och resolution 1325 eller så ska dessa vara tydligt integrerade i styrande dokument. Båda alternativen ska beaktas i bedömningen. Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten.	2
b) Graden till vilken myndigheten under året har formulerat och följt upp mätbara mål avseende genus och resolution 1325	Avser om myndigheten specificerat och tydliggjort sina målsättningar på området i t.ex. verksamhetsplaneringen. Dessa mål kan specifikt behandla genus och resolution 1325 eller så kan dessa vara tydligt integrerade i existerande mål. Båda alternativen ska beaktas i bedömningen. Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten.	1
c) Graden till vilket ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna 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 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

⁸ 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.	2
---	---	---

Beskrivning och analys av resultatet

Nytt för 2013 års indikatorrapportering är att skalan 0-3 skall användas för att bedöma indikator 1.3. Gällande FBA har det dock inte varit helt enkelt att på ett rättvisande sätt använda skalan. Detta då Program 1325 är en betydande ansats från myndighetens sida för att stödja och utveckla arbetet med resolution 1325 och genusintegrering i internationella insatser. Dock har formaliseringen och institutionaliseringen av arbetet med resolution 1325 mer genomgripande som den svenska handlingsplanen föreskriver ännu inte skett hos andra delar av myndigheten. Eftersom bedömningen av indikator 1.3. fokuserar på det genomgripande arbetet blir FBA:s gradering på skalan relativt låg (knappt 10 av 21) trots att myndigheten genom Program 1325 genomför kontinuerligt 1325-arbete av betydande omfattning och att många delar av verksamheten informellt inkluderar ett genus- och resolution 1325-perspektiv.

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

I instruktionen, regleringsbrevet, verksamhetsplanen och mer detaljerade implementeringsplaner finns resolution 1325 med som en central komponent. Det finns därför en grund för att arbeta med genusintegrering i myndigheten. Denna grund har dock inte alltid specificerats och formaliserats tydligt i de interna dokument som styr daglig verksamhet. Av de interna styrdokument som idag ger stöd vid genomförande av verksamheten relaterat till internationella freds- och säkerhetsfrämjande (totalt sju stycken) inkluderar fyra stycken (60 procent) resolution 1325 specifikt eller har integrerat ämnen direkt relaterat till resolution 1325. Dessa är Rekryteringshandboken – Riktlinjer och stöd vid rekryteringar, Uppförandekod för internationella Uppdrag och Utbildningspolicy för sekunderad personal samt medlemmar i den nationella resursbasen (samtliga mer utförligt beskrivna i 2012 års rapportering). Nytt för 2013 är att det utbildningskoncept som IFU-teamet (Insatsförberedande utbildning) utvecklat formellt inkluderar genus och resolution 1325. Värt att nämna i relation till styrdokument är att FBA, som central medlem i International Association of Peacekeeping Training Centers styrande kommitté, under 2013 framgångsrikt inkluderat tydlig formulering kring vikten av genusintegrering i organisationens styrande dokument.

FBA inledde under 2013 en allmän översyn av myndighetens interna styrande dokument, något som kommer att fortsätta under 2014. Detta arbete inkluderade bl.a. att tydliggöra olika kategorier av interna styrande dokument, ansvarsförhållanden och former för hur myndigheten förvaltar och utvecklar sina dokument. I detta arbete är genus och resolution 1325 ett perspektiv som skall beaktas. Ett konkret exempel är revideringen av det interna styrdokumentet Riktlinjer för planering, underlagsframställan och uppföljning av generaldirektörens resor. Under 2013 etablerades praxis på FBA att myndighetens generaldirektör alltid besöker minst en kvinnoorganisation eller andra aktörer som arbetar med genusintegrering vid insatsbesök och andra centrala resor internationellt. Denna praxis kommer nu att formaliseras vid revideringen av dokumentet. Översynen av myndighetens interna styrande dokument syftar också till att utveckla nya interna

styrdokument för FBA:s verksamhet. Den relativt låga graderingen ovan indikerar även avsaknad av nödvändiga dokument samt avsaknad av explicit och formaliserad integrering i 40 procent av de nuvarande dokumenten.

b) Ang. mätbara målsättningar avseende genus och resolution 1325

Inför 2013 omvandlade FBA myndighetens instruktion och regleringsbrev till ett antal övergripande mätbara mål för verksamheten, som sedan också konkretiserades till specifika mål för de ämnesområden (organiserade som program/team) som FBA:s enheter är indelade i; Säkerhetssektorreform (SSR), Avväpning, demobilisering och återanpassning (DDR) (för att nämna ett fåtal). Av dessa är Program 1325 det ämnesområde inom FBA som uteslutande arbetar för att stärka genusperspektivet och resolution 1325 inom internationell kris- och konflikthantering. Programmet har därmed tydligt uppsatta mål och målluppföljning för det arbetet. Majoriteten av FBA:s övriga ämnesområden har dock inte under 2013 formellt inkluderat resolution 1325 eller genusmedvetenhet i sina målsättningar. Övriga program/team beskriver att de ser genusmedvetenhet som ett informellt uppställt mål och något som redan inkluderas i aktiviteter på olika sätt inom de olika ämnesområdena. Exempel på dessa informella mål är att minst en tredjedel av deltagarna på kurser skall vara av underrepresenterat kön och att de eftersträvar könsbalans hos föreläsare. Vikten av integrering av genusperspektiv och resolution 1325 i utbildningar och projekt poängteras också och de flesta ämnesområdena anger att deras utbildningar innehåller antingen en tydlig genuskomponent eller att det integreras i kursens olika delar. Den samlade bedömningen av hur väl FBA uppfyller det aktuella kriteriet dras dock som sagts ned eftersom detta inte har formaliserats. Om det inte är ett formellt mål resulterar det i att verksamheten blir sårbar, exempelvis vid personalbyte. Relevant för att minska denna sårbarhet är att FBA under 2013 antagit sex strategiska utvecklingsmål som tar sikte mot 2018. Dessa mål har i 2013 års planeringsarbete brutits ned till ett antal myndighetsgemensamma årsmål för 2014. Ett av dessa årsmål har en särskilt tydlig koppling till genus och resolution 1325: 2014 har vi tagit fram gemensamma verktyg för genusintegrering i vår verksamhet.

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

Givet att FBA i huvudsak inte gör egenkontrollerade bidrag av "egen" personal (dvs. FBA har inte personalgrupper placerade i fält för vilka myndigheten har arbetsledaransvar, till skillnad från t.ex. Försvarmakten) till internationella insatser så berör det interna planeringssystemet främst bidrag till rekrytering och andra mer indirekt insatsrelaterade projekt såsom utbildningar, seminarier eller dylikt som stöd till internationella insatser. I planering för rekrytering till insatser blir den redan nämnda rekryteringshandboken och utbildningspolicyn således relevanta. Jämn könsfördelning, genusmedvetenhet hos rekryteraren och aktiva åtgärder för att öka antalet kvinnor i insatser är exempel på hur genusperspektivet integrerats i denna planering. I relation till FBA:s övriga verksamhet med insatsrelaterad inriktning (utbildningar, seminarier och dylikt) har det under 2013 inte funnits myndighetsövergripande planeringsdokument som inkluderar ett genus- eller 1325-perspektiv. Dock använder några 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. Ett dokument som tydligt inkluderar genus och 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 på både män och kvinnor som ett projekt kan få. Det finns dock ett fortsatt behov av att genomgående och mer formaliserat inkludera genus och resolution 1325 i alla större officiella planeringsdokument i hela FBA:s verksamhet. FBA arbetat på att stärka detta under 2013. Ett exempel är det utvecklingsarbete som påbörjats som syftar till att ta fram en projektstyrningsmodell (för planering och genomförande av enskilda verksamheter). Modellen tar t.ex. upp den svenska handlingsplanen som ett centralt dokument att beakta vid projektplanering.

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

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

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

Inom myndigheten används olika sorters manualer och checklistor i arbetet med genus och resolution 1325. Dessa är ämnesspecifika och arbetet med utformandet av en gemensam projektstyrningsmodell för hela myndigheten påbörjades under 2013. Denna skall som beskrivits tidigare inkludera genus. Exempel på ämnesspecifika manualer och checklistor är den Gender and SSR Manual som Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF) tagit fram och som används av Säkerhetssektorreform programmet (SSR) och FN:s How-to Guide for Gender Responsive DDR samt Gender Dimensions of Violence in DDR som DDR-programmet använder. Vidare använder Enheten för insatsstöd och rekrytering Genderforces rekryteringsmanual för en genusmedveten rekryteringsprocess och Rättstatsprogrammet (RoL) har utvecklat en manual för monitorering av administrativ rättvisa som innehåller tydligt genusperspektiv. Dock saknar den handbok för Politiska rådgivare som lanserades 2013 ett genusperspektiv men den kommer att revideras under 2014 för att säkerställa att detta inkluderas.

f) Ang. aktiv kompetenshöjning om genus och resolution 1325

Avseende intern kompetenshöjning inom området genus och resolution 1325 var den största satsningen under 2013 Gender Coach-programmet. Generaldirektör, stf generaldirektör, samt två enhetschefer (av tre, den tredje agerade coach under programmet åt en av Försvarens maktens deltagare) genomgick utbildningen. Programmet planerades och genomfördes i samarbete med Försvarens makt och MSB vars högsta ledning också utgjorde deltagare i programmet (se respektive myndighets rapportering). Programmet var utformat så att varje deltagare fick en personlig coach med lång och beprövad erfarenhet av genus och resolution 1325. Gruppen coacher inkluderade också representanter från olika kvinnoorganisationer. Coach och adept träffades regelbundet under året och kunde därmed diskutera genusrelaterade utmaningar vilka var direkt relevanta för chefernas arbete. Utöver det personliga coachandet träffades samtliga deltagare under tre seminarier under 2013 (samt ett avslutande i början på 2014) där gemensamma föreläsningar och

diskussioner genomfördes. Varje deltagare skulle också till avslutningsseminariet 2014 utforma en handlingsplan för fortsatt genusintegrering i den egna funktionens arbete. Enligt de utvärderingar som genomförts löpande under året uppskattades programmet mycket av deltagarna. Det har också gett omedelbara effekter på deltagarnas arbetsplatser i form av att ledningen både uppmuntrat och själva arbetat för att integrera genusperspektiv samt lett till en ökad kontakt med kvinnoorganisationer vid t.ex. insatsbesök

Vidare gällande intern kompetenshöjning så erbjuds FBA:s personal och medlemmar i resursbasen att delta i den årligt återkommande myndighetsgemensamma kursen Gender Advising in the Field and in Operations (GAFO). Kursen genomförs som ett samarbete mellan fyra myndigheter (Polisen, Försvarsmakten, MSB och FBA) inom Genderforce-samarbetet. 2013 gick 5 personer internt från FBA kursen och 1 person från resursbasen. Kursen har omarbetats för att passa personal som inte enbart specialiserar sig på genus och resolution 1325 utan som behöver inkorporera genusperspektivet i sitt dagliga arbete. Varje deltagare utarbetar en handlingsplan för att främja användandet av kunskapen och verktygen från kursen i sitt arbete. Till exempel fokuserade dessa planer under 2013 på utmaningar i arbetet att öka antalet kvinnor i rekryteringen till högre positioner inom insatser och fortsatta ansträngningar att säkra jämn könsbalans bland ansökanden till internationella tjänster. Under året genomgick också personal från FBA:s team för Insatsförberedande utbildning en två dagars utbildning om att integrera genusperspektiv i utbildning och personal från avdelningen för personalförsörjning och insatsstöd deltog vid OSSE:s lansering av Guidance note on Gender Inclusive Mediation om kvinnor i fredsförhandlingar.

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

Avseende specialistkompetens har FBA skapat Program 1325 vilket under hela året haft minst tre heltidsanställda som arbetar med att stödja genomförandet av resolution 1325 och den svenska handlingsplanen (inkl. medelhantering). Det övergripande målet för programmet är att genom utbildning, samverkan och policy- och forskningsstöd erhålla en ökad användning av resolutionen. Syftet med detta är att öka insatsernas effektivitet och att förbättra jämställdheten i konflikt- och postkonfliktländer. Program 1325 stödjer genusintegrering inom myndigheten t.ex. genom utbildning av myndighetens personal, stöd till rekrytering och till policyutveckling. Förutom detta har teamet som arbetar med den civila dimensionen av Vikingövningen använt sig av kontrakterad genusexpertis för inkludering av genus och 1325 samt Rule of Law-teamet har använt genusexpertis på konsultbasis för att säkerställa genusintegreringen i handboken om administrativ rättvisa. Under 2014 kommer arbetet att utvecklas vidare genom skapandet av ett Gender Focal Point-nätverk.

Källor och referenser:

E-post korrespondens 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 GAFO-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:

	2012	2013	2014 etc.
Antal	21 av 37	26 av 42	
Procent	56	62	

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

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 direkt anslutning till utresa. Den fokuserar på insatsspecifika frågor och praktiska aspekter och är ca 2 dagar lång.⁹ 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.¹⁰ Under 2013 har ingen reguljär kurs för personal med specifikt fokus på genus getts inom FBA (även om moduler om genus och resolution 1325 ingått i den här formen av kurs). Betoningen i den här mätningen har därför legat på den direkt insatsförberedande utbildningen.

Innan utstationering ska alla rekryterade få en kortare missionsspecifik insatsförberedande utbildning på ca. två dagar. Ett flertal utsända har därför fått 2 timmar direkt 1325-relaterad utbildning i samband med sin insatsförberedande utbildning. Detta är resultatet främst av att FBA under hösten 2013 stärkte hela den insatsförberedande utbildningen och i samband med det fastställde 2 timmar som rekommendation för resolution 1325-relaterad utbildning. En sådan utbildning är sedan länge tänkt att vara ett permanent inslag i varje insatsförberedande utbildning (se 2012 års redovisning).

Innehållet i resolution 1325-utbildningen fokuserar delvis på att öka förståelsen av genusperspektivet och delvis på huvudbudskapet av 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 och därtill får de utsända öva på att själva kunna genomföra en grundläggande genusanalys. FBA har för EU:s räkning utarbetat en modul om genus och resolution 1325 vilken kommer att rekommenderas för alla

⁹ 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.

¹⁰ 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).

utsända till GFPS-insatserna oberoende av nationalitet. Denna har därför under året även provats ut på några av FBA:s insatsförberedande utbildningarna med gott resultat.

Det som drar ner på medeltalet av 1325-utbildningens längd (från det rekommenderade 2 timmarna) är att en del personer sänts ut utan egentlig insatsförberedande utbildning. För dessa utsända har istället ½ dags långa informationstillfällen hållits, där förberedelsen begränsats till praktikaliteter så som kontraktskrivning, hälsokontroll samt träff med myndighetens personalkonsult och säkerhetschef. Dessa undantag baseras på den utsändes tidigare insatsförberedande utbildning och grad av erfarenhet. I och med den mer strukturerade insatsutbildningen och därmed inkluderingen av genus och resolution 1325 som påbörjades under 2013 har dock procentandel av utsända som genomgått 1325-relaterad utbildning stigit. Reellt genomslag av förändringarna kommer att synas bättre i 2014 års rapportering.

Förutom de missionsspecifika utbildningarna kan de reguljära veckolånga kurserna FBA ordnar med olika tematik (som bland annat säkerhetssektorreform, rättsstatsuppbyggnad, civil militärt samarbete) ses som förberedande inför insats. Under året har ingen sådan haft direkt fokus på genus och resolution 1325 men många av dessa reguljära kurser inkluderar sådana moduler. Men eftersom dessa utbildningar ges dels till personer i resursbasen som ännu inte har en given tjänst och dels till redan utsänd personal finns dock dessa kursers resolution 1325-relaterade utbildning inte med i indikatorberäkningen. I jämförelse inkluderade 2012 års rapportering den helt genus- och resolution 1325-fokuserade kursen Leadership and Gender in Peace Operations då den för en utsänd genomgicks som direkt insatsförberedande utbildning. Det medförde även att medeltalet timmar med genus- och 1325-fokus blev högre än för 2013.

Vid den avrapportering från de utsända som sker under insats och vid hemkomst ingår frågor kring om den utbildning om genus och resolution 1325 de utsända fått innan avresa var relevant. Resultaten visar på att den varit relevant för att förstå genusfrågorna och resolution 1325 bättre inom de utsändas uppdrag. Dock visar också rapporterna tydligt på 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 ofta 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 de inte samverkar med att den generella kunskapen höjs inom samtliga kategorier och nationaliteter som arbetar inom de internationella organisationer som Sverige sekunderar till. I tillägg måste statusen höjas för arbete med genus och resolution 1325. Här visare t.ex. FBA:s utvärdering av GSPF-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.

Källor och referenser:

E-post korrespondens med projektledare för Insatsförberedande utbildning.

E-post korrespondens med Enheten för personalförsörjning och insatsstöd.

Hemkomstrapport, Enheten för personalförsörjning och insatsstöd.

Månadsvis rapportering, Enheten för personalförsörjning och insatsstöd

Olsson, Louise, Martin Åhlin, Marielle Sundin and Anna Lidström (2013), *Gender, Peace and Security in the European Union's Field Missions: Assessments of EUMM Georgia and EUPOL COPPS Palestinian Territories with Observations from EULEX Kosovo*. Stockholm: FBA.

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 etc.
Summa	582 000	1 584 000	

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

	2012	2013	2014 etc.
Summa	582 000	1 584 000	

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 genom de s.k. 1325-medlen. 1325-medel går i första hand till att stärka kvinnors deltagande (se Folke Bernadotteakademiens villkor för stöd till verksamhet som främjar genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325). Givet att medlen lägger fokus på deltagande har enbart ett fåtal projekt beviljats medel rörande skyddsfrågor. De medel som rapporteras under 2.1. (och således även under 2.2) gick dels till Operation 1325s projekt Security Sector Reform som genomförs i samarbete med partnerorganisationer i Irak och Iraks delstat Kurdistan. Detta projekt fokuserar på att involvera kvinnor och kvinnoorganisationer i arbetet för att förbättra kvinnors säkerhet (och därmed skydd), och fokuserar på kapacitetsbyggande arbete för att främja kvinnors deltagande i säkerhetsrelaterat arbete. Projektet lägger stor vikt vid samverkan mellan kvinnoorganisationer och insatspersonal, detta i syfte att främja kvinnors möjligheter till deltagande i säkerhetssektorreformsprocesser i landet. FBA har tidigare stöttat liknande projekt och arbetssätt som genomförts i (Sudan och) Sydsudan. I projektet deltar två större irakiska kvinnonätverk samt kvinnoorganisationer på lokal nivå.

Vidare har medel utbetalats för genomförande av projektet Localization of UNSCR 1325 & 1820¹¹ och för aktiviteter i Colombia, Sierra Leone och Liberia. The Global Network of Women Peacebuilders genomför projektet i samarbete med sina partnerorganisationer i respektive land och projektet innefattar ett integrerat arbete med resolution 1325 och

¹¹ Projektet som genomförs av The Global Network of Women Peacebuilders är tudelat och fokuserar både på frågor om deltagande och om skydd. Givet dessa förutsättningar inräknas enbart halva summan av utbetalda medel till angivet projekt i summan ovan. Observera att dessa även ingår i den samlade redovisning under 3.1.

1820, där stärkt säkerhet (skydd) för flickor och kvinnor ingår som en av huvudkomponenterna. Genom att utveckla lokala implementeringsplaner baserade på resolution 1325 och 1820 syftar projektet till att stärka kvinnors och flickors deltagande och skydd. Arbetet bygger på inkluderande processer där lokala kvinnoorganisationer, lokala beslutsfattare, traditionella och religiösa ledare, representanter för säkerhetssektorn och andra viktiga aktörer på lokal nivå gemensamt utformar implementeringsplaner för att säkerställa kvinnors rättigheter och främja deltagande. Detta arbete har rapporterats som särskilt relevant i bland annat Colombia där en nationell handlingsplan för implementering av resolutionerna saknas. Som ett exempel har skyddsfrågor där även lyfts som av största vikt för att säkerställa homo-, bi- och transsexuella kvinnors rättigheter då de anges vara i en särskilt utsatt situation både gällande skydd och deltagande. FBA har stöttat liknande verksamhet sedan 2011 och aktiviteter har under denna tid genomförts i flertalet länder och i tillägg till ovan kan även Burundi nämnas.

Källor och referenser:

Folke Bernadotteakademins villkor för stöd till verksamhet som främjar genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325

Information från Fredsmiljonen, beslut januari och juni 2013

Information från Program 1325, ansökningar, beslut och redovisningar 2013

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 etc.
Summa	7 900 000	7 991 000	

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 genom de s.k. 1325-medlen. 1325-medel går i första hand till att stärka kvinnors deltagande (se Folke Bernadotteakademins villkor för stöd till verksamhet som främjar genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325).

Ett flertal projekt har erhållit finansiellt stöd från de 7 991 000 kr som fördelats av FBA under 2013, alla med fokus på kvinnors deltagande.¹²

Bland de som beviljats medel finns Internationella Kvinnoförbundet för Fred och Frihet (IKFF). Organisationen har erhållit medel för projektet Collaboration for Change –

¹² Observera att dessa medel innefattar de som redovisats under 2.1.-2.2. då de projekten alla inkluderade kvinnors deltagande.

Implementing SCR 1325 linking local to regional. Detta projekt genomförs i samarbete med lokala samarbetsorganisationer i Latinamerika och Afrika och omfattar kapacitetsstärkande insatser för att på sikt kunna öka kvinnors deltagande. Genom lokala utbildningar för att stärka kvinnoorganisationernas kapacitet att agera som självständiga påverkansaktörer på lokal nivå i kombination med regionala konferenser för erfarenhetsutbyte, syftar projektet till att öka samverkan och erfarenhetsutbyte mellan kvinnoorganisationerna och de olika regionerna. Vidare har Insamlingsstiftelsen Kvinna till Kvinna fått medel för att genomföra ett projekt som fokuserar på att höja kompetensen både hos lokala freds- och kvinnorrättsaktivister och aktörer som arbetar inom media. Detta gäller mer specifikt hur ett genusperspektiv kan integreras inom ramen för konceptet fredsjournalistik och hur rapportering kan påverka konflikter och synen på kvinnor som aktörer. Projektet bidrar även till att främja samverkan mellan kvinnoorganisationer och medieaktörer.

Under 2013 rapporterades även resultat från projekt som beviljats medel under föregående år, till exempel Insamlingsstiftelsen Kvinna till Kvinnas projekt Equal Power – Lasting Peace som fokuserat på att stärka tillgång till information och att öka kvinnors deltagande i fredsförhandlingar, fredsprocesser och återuppbyggnad. Projektet har lett till att ett 20-tal kvinnorrättsaktivister i Mellanöstern, södra Kaukasien och Nordafrika utbildats i webbkommunikation i sociala medier för att själva kunna bedriva påverkansarbete och sprida information bland annat via Facebook och Twitter. Projektet har även bidragit till att öka tillgången till information och material om resolution 1325 och kvinnors deltagande på arabiska, ryska och engelska.

Källor och referenser:

Folke Bernadotteakademiens villkor för stöd till verksamhet som främjar genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325

Information från Fredsmiljonen, beslut januari och juni 2013

Information från Program 1325, ansökningar, beslut och redovisningar 2013

II. YTTERLIGARE CENTRALT ARBETE PÅ MYNDIGHETEN

FBA arbetar med att försöka stärka arbetet med att integrera ett genusperspektiv i sin verksamhet samt att genomföra resolution 1325 och den svenska handlingsplanen. Ett belysande exempel på den högsta beslutandenivån är etablerandet under 2013 av en praxis på FBA att myndighetens generaldirektör möter minst en kvinnoorganisation och/eller en organisation som arbetar med genusintegrering vid varje insatsbesök och andra centrala resor internationellt. T.ex. genomfördes detta under besöken till EUPOL COPPS Palestinian Territories, till EU-högkvarteret och vid en resa till Argentina i samband med Challenges Forum.¹³ Denna praxis kommer att formaliseras vid revideringen av Riktlinjer för planering, underlagsframställan och uppföljning av generaldirektörens resor. Ett annat tydligt exempel är att FBA, som medlem i International Association of Peacekeeping Training Centers styrande kommitté, under framgångsrikt verkat för att inkludera en tydlig formulering kring vikten av genusintegrering i organisationens styrande dokument. Under

¹³ Läs mer om arbetet inom International Forum for the Challenges of Peace Operations på <http://folkebernadotteacademy.se/sv/Kunskapsomraden/Challenges-Forum/>.

2013 formulerades även ett övergripande verksamhetsmål för 2014 att ta fram ett gemensamt verktyg för genusintegrering på myndigheten.

Under 2013 fortsatte Program 1325 sitt arbete. Syftet med programmet är att aktivt bidra till att skapa förutsättningar för genomförandet av resolution 1325 inom myndigheten och i internationella insatser. Det övergripande målet är att genom utbildning, samverkan och policy- och forskningsstöd erhålla en ökad användning av resolutionen i myndighetens och internationella insatsers arbete för fred och säkerhet i syfte att både öka insatsernas effektivitet och att förbättra jämställdheten i konflikt- och postkonfliktländer.

Utöver arbetet som fångas av indikatorerna arbetar FBA därför ytterligare med resolution 1325 inom sina huvudverksamhetsområden, särskilt policy, forskning och metodutveckling samt samverkan och samordning. Nedan följer en redovisning av huvudteman i detta arbete, särskilt rörande genusintegrering, deltagande och skydd.

Policy, forskning och metodutveckling

Inom området för metodutveckling slutfördes regleringsbrevsuppdraget för 2012-2013 att utvärdera användandet av resolution 1325 i EU:s krishanteringsinsatser inom GSFP. I arbetet med utvärderingen genomfördes tre besök i de utvalda insatserna EUMM Georgien, EUPOL COPPS Palestinian Territories och EULEX Kosovo. Sammanlagt intervjuades ca 100 personer från de tre insatserna och insatsområdena. Dessa intervjuer utgjorde tillsammans med insatsernas styrande dokument basmaterialet för utvärderingen. Rapporten visar att integreringsarbetet ofta är ytterst beroende av enskilda genusrådgivare och att det sällan genomförs i direkt anslutning till kärnverksamheten. Arbetet är i allmänhet inte utbrett i eller drivet av ledningen för att anpassa insatsens arbete med fred och utveckling efter både mäns och kvinnors situation och behov. Inte heller är arbetet tydligt anpassat efter den jämställdhetsutveckling som pågår i insatsområdet. Resultaten från utvärderingen pekar därför på behovet av att stärka målformuleringar och uppföljning av dessa samt att utveckla tydliga riktlinjer för jämställdhetsintegrering i kärnverksamheten. De visar även på vikten av att stärka interaktionen med kvinnoorganisationer och behovet av att utveckla genusmedvetna arbetsmetoder. Därtill belyser studien vikten av att stärka genusrådgivarfunktionens roll och resurser. Slutsatserna och rekommendationerna från utvärderingen utgör värdefullt material att bygga vidare på när det gäller praktisk implementering av EU:s policyåtaganden på området kvinnor, fred och säkerhet i GFSP:s samtliga insatser. Fältrapporten föranleddes av en policyutvärdering som FBA genomförde 2012. Syftet med policyutvärderingen var att både kartlägga och utvärdera EU:s genuspolicy för GSFP-insatser utifrån hur användbar den är för de som ska förverkliga den. Även då formulerades rekommendationer för att hantera de framkomna vagheter. Intressant, om än inte helt oväntat, återfinns också flera av de identifierade svagheter i policyn även i arbetet i fält.¹⁴

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. Inom ramen för detta projekt publicerades ett policypapper om genusintegrering och jämställdhet. Policypappret tog sin utgångspunkt i att det finns ett beroendeförhållande mellan försoningsprocessen och jämställdhetsfrågor. Papperet

¹⁴ 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/>.

fokuserade därmed på vikten av att integrera ett genusperspektiv i processen. Rekommendationer togs sedan fram för hur nyckelaktörer i Kenya – den kenyanska regeringen, politiska partier och försoningskommissionen samt det kenyanska civilsamhället, media och internationella partners – kan arbeta för att säkerställa inkluderingen av ett genusperspektiv i försoningsprocesserna och öka kvinnors deltagande. Challenges Forum arbetade under 2013 med rapporten *Designing Mandates and Capabilities for Future Peace Operations*. Projektet sökte bidra till FN:s mål att: "identify new conditions of peacekeeping; contribute to an improved harmonization of comparative principles, guidelines, concepts, and doctrine, and therefore a consistency of language and definition; gain a better understanding of current UN authority, command and control arrangements, including factors affecting their full and effective implementation, as well as provide a comparative viewpoint of C2 arrangements across all major peacekeeping providers; and; map the state of the art regarding the evaluation of the impact of multidimensional peace operations." Målet är att genusperspektivet och resolutionerna om kvinnor, fred och säkerhet ska genomsyra rapporten samt det diskuteras även mer genomgripande under området kritiska områden att beakta. Rapporten kommer att publiceras under 2014.

Inom området forskningsstöd har FBA fortsatt stöttat forskningsrelaterad verksamhet som ett strategiskt instrument för att fördjupa och kvalitetssäkra arbetet. Ett forskningsprojekt om lokalt huvudmannaskap som slutfördes under året tog fram ett forskningspapper om jämställdhet och konflikt. Utifrån data från Uppsala Universitet på mikronivå för nordöstra Indien kunde en djupare förståelse skapas av på vilket sätt jämställdhet spelar in i frågan om lokalt huvudmannaskap vid höga nivåer av ojämställdhet. Vilka de internationella aktörerna betraktar som de centrala ägarna (och om t.ex. kvinnoorganisationer är med i den gruppen) samt att det finns stora skillnader i jämställdhet i olika delar av landet är centralt. Detta redovisades t.ex. sedan vid en workshop i London om genus och lokalt huvudmannaskap för forskare och civilsamhällets organisationer som arbetar med jämställdhetsfrågor i konflikt. 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. 2013 års workshop genomfördes i London och arrangerades i samarbete med den svenska ambassaden i Storbritannien. Workshopen behandlade ämnen såsom kvinnors deltagande i konfliktlösningsprocesser, sexuellt våld i konflikt och implementering av ett jämställdhetsperspektiv i internationella insatser. Under workshopen deltog även Storbritanniens Foreign and Commonwealth Office och tillsammans med en representant från svenska ambassaden hölls en tematisk diskussion kring utbytet mellan forskning och policy inom arbetet med att förhindra sexuellt våld i konflikt.

Under året har Forskargruppen för resolution 1325 även publicerat ett specialnummer i tidskriften *International Interactions* (39:4) på temat resolution 1325. Specialnumret bidrar till att förbättra kunskapen inom detta fortsatt underutvecklade forskningsområde. Specialnumret diskuterar t.ex. olika modeller för jämställdhetsintegrering, kvinnors deltagande i fredsprocesser, hur konflikter påverkar kvinnors fysiska säkerhet och varför vi ser så låga nivåer av deltagande av kvinnor i militära fredsinsatser. Den kunskap som specialnumret förmedlar ger både en nykter utvärdering av hur framgångsrikt arbetet med resolution 1325 egentligen har varit och kunskap om hur framtida arbete och beslut inom området kan förbättras genom tillgång till mer kvalitetsbaserad kunskap. FBA har även beviljat forskningsbidrag till två projekt som ökar kunskapen om centrala frågor inom genus, fred och säkerhet. Det ena projektet studerar förekomsten, omfattning och effekter

av en "våldtäktskultur" som orsak till trender i sexuellt våld i konflikt och dess påverkan på kvinnors möjlighet att delta i arbetet med internationell fred och säkerhet. Projektet använder en kvantitativ och innovativ metod som mäter globala trender i normer rörande sexuellt våld – i konfliktsituationer och i jämförelse med icke-konflikt för att kunna avgöra effekten av normer om sexuellt våld i konflikt – i media och twitter. Resultaten relaterar även direkt till frågan om straffrihet som ses som ett huvudproblem i de senare resolutionerna om kvinnor, fred och säkerhet för möjligheten att hantera sexuellt våld i kontexten av en internationell insatssituation. I tillägg har även ett projekt beviljats forskningsmedel som sammanställer ett kvantitativt dataset, undersöker kvaliteten på information om sexuellt våld i global media och påvisar de metodologiska svårigheterna av att använda mediernas rapportering om sexuellt våld som tillförlitligt källmaterial. Projektet fokuserar på att utöka förståelsen av våldtäkt i förstadier till en konflikt, under en väpnad konflikt och under postkonflikt i Afrika söder om Sahara. Behovet av bättre data och information om sexuellt våld i konflikt har understrukits i de senare resolutionerna om kvinnor, fred och säkerhet till behovet att samla in bättre kvalitet på data för att kunna följa upp och hantera sexuellt våld i konflikt.

Samverkan och samordning

FBA är en av myndigheterna som deltar i Genderforce. Under 2013 var FBA medorganisatör av kursen Gender Advising in the Field and in Operations som genomförs inom samarbetet. Kursen har ett roterande ordförandeskap och FBA var senast ansvarig myndighet år 2011. Det övergripande syftet med kursen är att öka användningen av ett genusperspektiv i internationella insatser för att förbättra deras kvalitet och effektivitet. Kursen förbättrar deltagarnas förmåga att praktiskt arbeta med ett genusperspektiv och med resolution 1325 genom både ny kunskap och verktyg samt genom utbyte av erfarenheter. Som en del av kursen utvecklar kursdeltagarna personliga handlingsplaner för att kunna fortsätta främja praktisk tillämpning i det egna arbetet på myndigheten. Som exempel utvecklade FBA-deltagarna handlingsplaner för att stärka integreringen av genusperspektiv vid rekrytering av insatspersonal och för att vidareutveckla myndighetens interna arbete med att förebygga trakasserier och diskriminering. För att stärka myndighetens arbete på ett övergripande plan är målsättningen att dessa handlingsplaner ska länkas ihop med arbetet inom ramen för Gender Coach, ett arbete som Program 1325 också varit inblandade i. Som tidigare nämnts har alla adepter som deltar i Gender Coach-programmet utformat egna handlingsplaner för att integrera resolution 1325 och ett genusperspektiv i sitt ledarskap på myndigheten.

Rörande samverkan har FBA, utöver att vara en aktiv medlem i Genderforce, organiserat Nationellt samverkansforum för 1325-aktörer. Forumet är ett resultat av att en översikt av handlingsplanen inför dess revidering 2009 konstaterade att det krävdes ökad nationell samverkan inom området. Forumet utgör en viktig plattform för kommunikationen mellan det civila samhället och statliga aktörer på området och forumets huvudsyfte är att stärka informations-, kunskaps- och erfarenhetsutbytet mellan svenska aktörer inom 1325-området. Forumet bidrar t.ex. till att minska risken för parallellt arbete inom samma frågeområde. Samverkansforumet har genomförts 3 gånger under 2013 och har i tillägg till informationsutbyte även haft tematiska diskussioner av relevans för den pågående utvecklingen i Sverige och internationellt. Som exempel har forumet behandlat 2012 års rapportering av indikatorerna och Internationella Kvinnoförbundet för Fred och Frihet höll en presentation kring den senaste säkerhetsrådsresolutionen 2122 och kopplingen mellan resolution 1325 och Convention on the Elimination of Discrimination Against Women.

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 5 157 232 kronor (inklusive overhead-kostnader på 259 567 kronor). I denna beräkning ligger dock även de 536 525 kronor för arbete finansierat av externa bidrag till forskningsprojektet om Local Ownership of Development and Stability som behandlade frågan om jämställdhet, kvinnors deltagande och lokalt ägandeskap. Totalt har därmed arbetet inom FBA kostat 4 620 707 kronor. Denna summa inkluderar de 578 981 kronor utbetalda medel till stöd för forskning som bidrar med en bättre kunskap om sexuellt våld i konflikt. Det innebär att ca. **4 142 000** kronor har gått till lön, verksamhet och overhead inom FBA.

	<i>2012</i>	2013	<i>2014 etc.</i>
Summa	<i>3 522 000</i>	4 620 707	

I tillägg till detta tillkommer kostnader för sekunderad personal i specialistfunktioner till internationella insatser, så som genusrådgivare, experter och mentorer med fokus på mänskliga rättigheter och genus samt Gender & Anti-trafficking Officers. Kostnaden för dessa uppskattas till ca **3 432 000** kronor för 2013.

Relaterat arbete

Utöver det direkta arbetet med resolution 1325 så har FBA under rapporteringsperioden även arbetat för intern jämställdhet (ej inberäknat i summan ovan). 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 detta 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 medarbetarundersökning genomfördes under 2013 där rådande arbetsförhållanden relaterade till ovan beskrivna områden var i fokus. Denna undersökning kommer också att ligga till grund för det fortsatta arbetet under 2014. Utvecklingen av planen fortlöper under 2014 och då planeras även ytterligare en medarbetarundersökning.

Källor och referenser:

FBA:s Årsredovisning 2013

FBA:s hemsida

FBA:s ansökningar och beslut rörande forskningsansökningar, november 2013

FBA:s budget

BASFAKTA

Inrapporterande myndighet:	Försvarsmakten
Tidsperiod:	1 januari 2013 – 31 december 2013
Fokus för arbetet under tidsperioden:	Försvarsmaktens fokus har sedan länge varit att integrera ett genderperspektiv i insatsverksamheten och dess olika styrdokument och så även under 2013. Gender Coach-programmet har genomförts med sex stycken av Försvarsmaktens högsta chefer i samarbete med Folke Bernadotteakademien och Myndigheten för samhällsskydd och beredskap. Gender har också integrerats i övningar som Combined Joint Staff Exercise och Dagny 13, där Gender Advisors har gått i befattning. Två Gender Field Advisors har skickats till Afghanistan och en Gender Advisor har skickats till Kosovo under 2013. Alla utsända har fått missionsförberedande utbildning i gender och resolution 1325 – standardutbildningen är fyra timmar. Nordic Centre for Gender in Military Operations (NCGM) har genomfört sitt första verksamhetsår som Natos Department Head for Gender med flera genomförda kurser och seminarier för svenska och internationella militära aktörer, samt som stöd till FN och NATO i konceptutveckling.
Avgränsning	Rapporten berör endast Försvarsmaktens arbete i enlighet med indikatorer 1.1 – 1.4. Då Försvarsmakten inte finansierar enskilda projekt i operationsområden för förverkligandet av resolution 1325, utan snarare arbetar för att integrera perspektivet i den reguljära verksamheten för att därmed säkerställa skydd, säkerhet och möjligheter till deltagande för kvinnor finns inte enskilda budgetposter för arbetet i fält, utöver personalkostnader för specialistpersonal. Kostnader för dessa och övrig specifik genusverksamhet inom Försvarsmakten redovisas i avsnittet II. Ytterligare centralt arbete.
Kontaktperson på myndigheten:	Anna Björsson, Gender Advisor till Chefen Insats (anna.bjorsson@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 insatser av myndigheten:¹⁵

	2012	2013	2014 etc.
Antal: kvinnor/män	119/1487	119/1163	
Procent: kvinnor/män	8/92	10,2/89,8	

Beskrivning och analys av resultatet

De senaste åren har Försvarsmaktens andel av kvinnor i internationella insatser legat på 10 procent (2009 och 2010). Detta sjönk till 9 procent (233 kvinnor utsända) under 2011 och 8 procent (119 kvinnor utsända) under 2012 för att återigen öka under 2013. Detta är dock fortfarande större än det nationella militära rekryteringsunderlaget. Nedan följer en översikt av antalet män och kvinnor i olika kategorier inom Försvarsmakten (per 2013-12-31):

Internationell militär insats	Personal som rekryterades bland de kontinuerligt anställda i Försvarsmakten									Personal som har rekryterats externt		
	Yrkesofficerare			Civila			GSS/K			Direktrekryterade		
	Antal kvinnor	Antal män	Totalt	Antal kvinnor	Antal män	Totalt	Antal kvinnor	Antal män	Totalt	Antal kvinnor	Antal män	Totalt
Insats ISAF	19	428	447	20	82	102	33	249	282	28	284	312
Insats KFOR	4	62	66	8	5	13	4	11	15	0	5	5
Insats Marin Somalia	0	20	20	1	4	5	2	12	14	0	1	1
Totalt	23	510	533	29	91	120	39	272	311	28	290	318

¹⁵ 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.

Basorganisationen								
2013			2012		2011		2010	
Total		Kvinnor	Total	Kvinnor	Total	Kvinnor	Total	Kvinnor
YO totalt	9 177	5,7 %	9 540	5,3 %	9 690	5,2 %	9 743	5,1 %
OFF/K	7 837	5,2 %	8 424	4,9 %	8 750	4,8 %	8 999	4,9 %
SO/K	1 340	9,6 %	1 116	9,1 %	940	8,8 %	744	8,2 %
OFF/T & SO/T ej aktiva	6 561	2,5 %	6 926	2,3 %	8 002	2,2 %	8 126	2,0 %
OFF/T & SO/T aktiva	155	5,2 %	103	0 %	111	2,7 %	104	2,9 %
Civila	5 365	40,4 %	6 567	37,7 %	6 616	37,8 %	6 760	37,9 %
GSS/K motsv.	5 391	10,6 %	4 487	10,9 %	4 148	10,1 %	2 310	9,8 %
GSS/T ej aktiva	2 666	7,4 %	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
GSS/T aktiva	615	10,9 %	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

YO - Yrkesofficer

OFF - Operativ officer

SO - Specialistofficer

GSS - Gruppbefäl, soldater och sjömän

K - Kontinuerligt anställda

T - Deltidssoldater

Av tabellen går att utläsa att andelen kvinnor 2013 av yrkesofficerare är 5,7 procent, och av kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän utgör kvinnor 10,6 procent och bland tidvis tjänstgörande i aktiv tjänst per den 31 december 2013 är andelen 10,9 procent. Ju högre upp i graderna desto färre kvinnor återfinns. Detta har betydelse för andelen kvinnor som kan sändas ut på högre befattningar (se indikator 1.2.)

Huvuddelen av de kvinnor som sänds ut tjänstgör i stabsbefattningar. Det är en utmaning för Försvarsmakten att rekrytera kvinnor i operativa befattningar, dvs. som skyttesoldater, bordningsstyrkor och mentorer/rådgivare. Detta beror till stor del på att rekryteringsunderlaget är litet. För befattningar som rådgivare och mentorer är rekryteringsunderlaget än mindre eftersom Försvarsmakten har få kvinnor med högre grad.

Den största utmaningen för att öka antalet kvinnor som sänds ut i fredsbevarande insatser är att öka antalet kvinnor generellt i Försvarsmakten. Detta påverkas både av antalet kvinnor som söker till Försvarsmakten och förmågan att behålla kvinnor som anställda i organisationen, och kräver ett helhetsperspektiv på frågor som rör bland annat jämställdhet i organisationen, möjliggörande av karriärvägar för kvinnor på samma villkor som män, samt att förhindra diskriminering och sexuella trakasserier. En åtgärd på området är det arbete som påbörjades under 2013 och bedrivs inom ramen för jämställdhetsintegreringsuppdraget.

Omställningen från ett värnpliktssystem till ett frivilligt rekryteringssystem (2010) har påverkat antalet kvinnor som anställts och ansöker till Försvarsmakten. Under 2013 har

ansökningarna och antagningarna av kvinnor till Grundläggande Militär Utbildning (GMU) legat på samma nivå som under 2012 (totalt 16 180 varav 3300 kvinnor), och uppgick under 2013 uppgått till 20 procent av den totala mängden ansökningar. Det är fortfarande för tidigt att dra slutsatser om orsaker, trender och effekter av det nya systemet på rekryteringen av män och kvinnor men en bidragande orsak till den ökande andelen kvinnor som söker till GMU kan vara att Försvarsmakten nu uppfattas som mer attraktiv arbetsplats för kvinnor eftersom myndigheten är öppen med att vi aktivt arbetar med jämställdhet och att öka andelen kvinnor.

Under 2013 rekryterades Gender Field Advisors (GFA) – specialister inom genus och resolution 1325 till internationella insatser. Dessa är heltidsbefattningar som genderrådgivare till en Commander eller högre chef. De har till uppgift att möjliggöra insatsens implementering av resolution 1325. Två GFA i två rotationer (FS 25 och FS 26) rekryterades och sändes ut till ISAF-insatsen i Afghanistan, samt två Gender Advisor till EU Training Mission (EUTM) i Uganda som utbildade somaliska styrkor i gender och mänskliga rättigheter under fyra veckor i april 2013.

Under 2012 påbörjades ett arbete med att utveckla ett systematiskt erfarenhetsåterföringssystem för de som arbetat med resolution 1325 på olika sätt i Försvarsmaktens insatser. Detta arbete fortsatte under 2013 och avser att i tillämpliga delar ligga till grund för den handbok som Försvarsmakten planerar att producera under 2014.

Källor och referenser:

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

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

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

Information om insatser från Armétaktiska staben, 2013.

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

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

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

Beskrivning och analys av resultatet

Under 2013 har Försvarsmakten inte skickat någon kvinna till högre tjänst i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser motsvarande OF 5 (överste) eller högre.

I UNMOGIP (Indien/Pakistan) hade vi under 2013 en kvinnlig reservofficersmajor, som var utsedd att vara kontingentschef för svenskarna på plats, samt en Gender Advisor, genderrådgivare, till NATO/SHAPE i Bryssel. Anledningen till den låga andelen kvinnor bland högre tjänster beror till del på rekryteringsunderlaget där andelen kvinnor är fortsatt låg inom Försvarmakten. Den 31 december 2013 var andelen kvinnor av yrkesofficerare 5,7 procent. Försvarmaktens HR (Human Resources) Centrum rapporterar också att de mottar ett väldigt lågt antal ansökningar från kvinnor på högre befattningar i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser. Ytterligare en anledning till den låga andelen kvinnor på högre tjänster, speciellt till FN-insatser, är de krav som ställs på sökanden till de militära tjänsterna, bland annat att sökanden ska vara av viss militär grad och mellan 25-55 år gamla. Det har heller inte från Försvarmaktens sida skett någon aktiv rekrytering gentemot kvinnor för att öka andelen kvinnor i höga tjänster i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser. Däremot tillämpas positiv särbehandling avseende enskilda rotationer, dvs. befattningar som inte tillhör någon förbandsinsats.

Insatsernas längd kan också vara en påverkande faktor. För högre tjänster är insatsens längd ofta på 1-3 år med möjlighet till förlängning. Vidare har färre kvinnor än män medföljande familjer ute på längre uppdrag. På befattningar i lägre grad, som exempelvis huvuddelen av befattningarna i det svenska styrkebidraget i Afghanistan, är insatsens längd ofta sex månader; då söker fler kvinnor till sådana tjänster.

Några förslag på åtgärder för att öka antalet kvinnor på högre befattningar inom Försvarmakten är att öka integreringen av ett genderperspektiv i officersutbildningarna på Militärhögskolan Karlberg och Försvarshögskolan, samt att utbilda medlemmarna i antagningsnämnder inför antagande av officerare till högre grader i jämställdhetsfrågor. Därtill måste nomineringsnämnderna följas upp för att säkerställa att ett jämställdhetsperspektiv beaktats för antalet sökande och antagna kvinnor.

Källor och referenser:

Intervju Försvarmaktens HR Centrum (Helena Hoffman) mars 2014.

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

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

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

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

Kriterier	Beskrivning av kriteriet	Skala 0-3 ¹⁶
a) Graden till vilket arbetet med internt styrande dokument på myndigheten inkluderar ett genus-/1325-perspektiv	Gäller styrande dokument såsom policys, strategier, riktlinjer som styr kärnverksamheten relaterat till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser. Dessa dokument kan t.ex. specifikt behandla genus och resolution 1325 eller så ska dessa vara tydligt integrerade i styrande dokument. Båda alternativen ska beaktas i bedömningen. Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten.	2
b) Graden till vilken myndigheten under året har formulerat och följt upp mätbara mål avseende genus och resolution 1325	Avser om myndigheten specificerat och tydliggjort sina målsättningar på området i t.ex. verksamhetsplaneringen. Dessa mål kan specifikt behandla genus och resolution 1325 eller så kan dessa vara tydligt integrerade i existerande mål. Båda alternativen ska beaktas i bedömningen. Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten.	1
c) Graden till vilket ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna planerings-systemet	Berör den interna planeringskedjan. Dvs. i vilken utsträckning beaktar interna planeringsdokument för insatser (direkt eller indirekt) tydligt ett genus-/1325-perspektiv? Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten.	2
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.	1

¹⁶ 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) Internt styrande dokument på myndigheten inkluderar ett genus-/1325-perspektiv

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

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

Tidigare år har Försvarsmakten även inkluderat ett genderperspektiv i Försvarsmaktens Utvecklingsplan, FMUP, (årlig verksamhetsplan för de närmaste tio åren). Dokumentet har sedan 2009 innehållit skrivningar i vilka betydelsen av integrering av ett genderperspektiv i analys, planering, genomförande och utvärdering av operationer poängteras. Under 2013 har däremot en tillbakagång skett, då gender och resolution 1325 utelämnades i samband med en omstrukturering av dokumentet. Ett annat centralt styrande dokument, Försvarsmaktens Strategiska Inriktning, FMSI, (överbefälhavarens strategiska inriktning för Försvarsmakten, uppdateras årligen) saknar genus-/1325-skrivningar även om dokumentet tar upp jämställdhetsintegrering av kärnverksamheten.

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

Enligt målsättningen vad gäller antalet rekryterade kvinnor ska Försvarsmakten till 2014 ha uppnått:

GSS (gruppbefäl, soldater och sjömän) 20 procent, samt de som har genomfört KMU (kompletterande militära utbildningen) ska uppgå till minst 20 procent.

- Per den 31 december 2013 uppgick antalet kvinnor i ovan nämnda kategorier till: 638/6006 eller 10,7 procent för GSS/T och GSS/K.

Antalet chefer ska uppgå till minst 10 procent kvinnor (OF 5 och uppåt i chefsbefattning).

- Per den 31 december 2013 uppgick antalet kvinnor på chefsposition (OF-5 och uppåt) till tre (3):
 - Chefen SWEDINT
 - Chefen 4. sjöstridsflottiljen
 - Försvarsmaktens ledningssystemchef

Förbandschefer ska ha genomfört Kurs B724, i jämställdhetsintegrering.

- Per den 31 december 2013 hade 1 förbandschef av totalt 35 genomfört utbildningen.

I september 2013 antog Försvarsmakten även på uppdrag av regeringen en Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2014 (-2019). Handlingsplanen slår bland annat fast att myndigheten under 2014 kommer att genomföra en granskning av sina styrande dokument för att "skapa koherens mellan texter så att jämställdhet/res. 1325 på ett tydligt sätt genomsyrar kärnverksamheten och inte enbart står att läsa om i enskilda styrdokument vid sidan av ordinarie styrsystem". Handlingsplanen slår även fast att myndigheten ska granska sitt "utbildningssystem ur ett jämställdhets-/res. 1325-perspektiv för att kartlägga i vilka kursbeskrivningar jämställdhet/res. 1325 kan integreras som självklara block samt för att eventuellt revidera nuvarande fristående jämställdhets-/res. 1325-utbildningar".

Under 2013 har arbetet pågått med att ta fram en Operativ doktrin för Försvarsmakten. Operativ doktrin ersätter ett flertal tidigare styrande dokument och är ett inriktande dokument som syftar till att på ett övergripande sätt styra och sätta mål för operativ och taktisk verksamhet. Dokumentet tar bl.a. upp integrering av ett genderperspektiv i planering, genomförande och utvärdering av Försvarsmaktens operationer för att öka operationers effekt.

b) Myndigheten har under året arbetat med att formulera och följa upp mätbara målsättningar avseende genus och resolution 1325

Styrdokumentet för Jämställdhet och Jämlikhet (2012-2014) är samma som för perioden 2012. I Försvarsmaktens Styrdokument för Jämställdhet och Jämlikhet (2012-2014) sätts specifika och mätbara mål för att öka antalet kvinnor totalt och antalet kvinnor på högre befattningar inom Försvarsmakten, som tidigare nämnt. Vad avser dessa målsättningar så är de orealistiskt höga och kommer inte att uppnås innan periodens utgång, dvs slutet 2014. Huruvida rekryteringsunderlaget särskilt på chefsnivå ens medgett det vid inledningen 2012 med siktet på att uppfylla dessa mål sista december 2014 är tveksamt. Positivt är dock att ÖB genom dessa mål ställt upp höga ambitioner och att det ses som en vision och en målbild för underställda chefer runtom i Försvarsmakten.

För implementeringen av resolution 1325 står följande mål nämnt: "Nationella och internationella insatser ska planeras, genomföras och följas upp i enlighet med FN:s

säkerhetsrådsresolution 1325, dess uppföljningsresolutioner och regeringens handlingsplan.” Dokumentet pekar också på att 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 det övergripande styrdokumentet med lokal åtgärdsplan som inkluderar integreringen av resolution 1325 och uppföljningsresolutionerna i verksamheten i enlighet med regeringens handlingsplan; att chefer i insatsorganisationer går utbildning för att kunna säkerställa 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 Verksamhetsuppdraget (VU) för 2013 åläggs också varje organisationsenhet att ha egen grundförmåga att integrera ett genusperspektiv i insatser och ska därmed utse minst en GFP som under 2013 ska genomgå utbildning. I VU fastställs också bland annat följande:

- Genderperspektivet ska genomsyra styrdokument för Försvarsmaktens insatsverksamhet såsom doktrin, grundsyn, operationsplaner, order, mm;
- Samtliga chefer för organisationsenheter ska erbjudas ökad kompetensutveckling i avseende att integrera ett genderperspektiv i sin nationella och internationella verksamhet;
- Rapportering avseende kvinnors, mäns, flickors och pojkers situation, säkerhet etc. samt övriga genderdimensioner ska tillämpas i den ordinarie verksamheten;
- Utbildning inom genderområdet och resolutioner 1325 och 1820 ska implementeras i Försvarsmaktens skol- och utbildningssystem; samt
- Ett systematiskt erfarenhetsåterföringssystem avseende genderarbetet ska etableras med stöd av Nordic Centre for Gender in Military Operations.
- 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 tidsplan utifrån de prioriterade områdena i FM Styrdokument jämställdhet- och jämlikhet
- Åtgärdsplanerna ska revideras utifrån Styrdokument för jämställdhet och jämlikhet årligen
- Förbandschef ansvarar för att följa upp hur väl förbanden lyckas tilldela personal en anpassad personlig utrustning.

c) Ett 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 planering. Majoriteten av operationsplanerna (planering på operativ nivå) för Försvarsmaktens insatser innehåller ett så kallat Genderannex, där det specificeras hur insatsen ska arbeta med ett genderperspektiv, exempelvis genom Gender Advisors och/eller Mixed Engagement Teams (MET). Under 2013 har Försvarsmakten fortsatt att arbeta med att integrera ett genderperspektiv, dvs

integrera skrivningar rörande kvinnors säkerhet och deltagande och implementeringen av resolution 1325 i operationsplanernas huvuddokument.

Integreringen av ett genderperspektiv i planeringen sker med stöd av Gender Advisor i Insatsstaben. Målsättningen är att planeringsfunktionerna i framtiden själva ska inneha kapaciteten att integrera ett genderperspektiv i den egna planeringen. Arbetet med att utse Gender Focal Points i respektive avdelning påbörjades under 2013.

d) Ett genusperspektiv finns integrerat i det interna rapporteringssystemet

Ett genus-/1325-perspektiv finns inte fullt integrerat i det interna rapporteringssystemet på Försvarsmakten. Under 2013 fanns gender och resolution 1325 med i veckorapporter från insatsen i Afghanistan som en bilaga.

Svårigheterna att fullt ut integrera genusperspektiv i rapporteringssystemet härledes främst från resursbrist, då det endast finns en genderrådgivare på Högkvarteret. Den åtgärd, implementeringen av ett system av Gender Focal Points, som kan förbättra åiterrapportering kommer implementeras under 2014. En viktig del i detta är att utse och utbilda Gender Focal Points på Insatsledningen och Produktionsledningen samt övriga berörda delar av Högkvarteret som kan säkerställa ett genderperspektiv på en bredare front.

En annan starkt påverkande faktor är att myndighetens rapportering i Årsredovisningen, som både har en intern och extern funktion, utgår ifrån de krav som ställs i Regleringsbrevet från regeringen. I Regleringsbrev för budgetår 2013 avseende Försvarsmakten (Försvarsdepartementet) nämns resolution 1325 överhuvudtaget inte. De enda relaterade redovisningskraven som ställs i regleringsbrevet är (1) andelen kvinnor som tjänstgjort vid internationell insats och (2) en åiterrapportering av arbetet med att öka andelen kvinnor i Försvarsmakten. Inte heller Regleringsbrev för budgetåret 2013 avseende anslag 1:2 Freds- och säkerhetsfrämjande verksamhet (Utrikesdepartementet) tar upp resolution 1325/gender.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Under 2013 genomfördes Gender Coach-programmet för högre chefer (i samarbete med Folke Bernadotteakademin och MSB). Sex av Försvarsmaktens högsta chefer tilldelades en coach som han/hon träffade minst en gång per månad. Därutöver arrangerades tre seminarier inom ramen för Gender Coach-programmet. Programmet fick stort genomslag på flera områden i Försvarsmakten avseende såväl policydokument som konkreta åtgärder

för att främja arbetsmiljön för kvinnor i Försvarsmakten. Till exempel planeras ett mentorprogram som ska erbjudas kvinnliga blivande chefer. I Verksamhetsuppdraget (se ovan) finns numer ett helt område som rör jämställdhetsintegrering med åiterrapporteringskyldighet.

Under 2013 genomfördes den första utbildningen för Gender Focal Points (GFPs). En Gender Focal Point är en tillikabefattning på 10-20 procent som finns som stöd i genderintegrering i organisationen. Sedan 2013 ska varje förband/organisationsenhet ha minst en Gender Focal Point för att stödja förbanden i förberedelser inför insatser och dessa ska påbörja utbildning under 2013.

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

Sedan 2007 finns en Gender Advisor på heltid på insatsstaben som rådgivare till Chef Insats. Det finns också en Gender Focal Point på Armétaktiska staben som har 10 procent av sin arbetstid för att arbeta med att stödja arbetet med att integrera ett genderperspektiv i insatserna. Planer på att inrätta Gender Focal Points också på Flygtaktiska och Marintaktiska staberna, samt de övriga avdelningarna ingåendes i Insats påbörjades under 2013.

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

Sedan 1 januari 2012 finns ett Center för kapacitetsuppbyggnad och metodutveckling av gender och implementering av resolution 1325 i insatser, Nordic Centre for Gender in Military Operations (NCGM), på Livgardet. Syftet med NCGM är att utgöra ett stöd för militära organisationer (nationella och internationella) att integrera ett genusperspektiv och resolution 1325 i insatser, genom utbildningar, seminarier, stöd till erfarenhetsinsamling och konceptutveckling. NCGM etablerades som ett nordiskt samarbete inom ramen för Nordic Defence Cooperation (NORDEFECO), och har nio heltidstjänster, varav fem var fyllda i december 2012 (fyra svenskar och en norska). Under 2012 utvecklades NCGM till ett så kallat NATO Department Head for Gender, vilket innebär att man kvalitetssäkrar de olika utbildningar i gender och resolution 1325 som önskar bli NATO-ackrediterade. GFA-kursen som NCGM tillhandahåller (se ovan) är NATO-ackrediterad.

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

I Regleringsbrevet för 2013 fick Försvarsmakten uppdraget att jämställdhetsintegrera och inom ramen för uppdraget kommer tre stycken verksamhetsutvecklare att anställas ett år (2014) som projektanställning, dessa för att verkställa uppdraget. De kommer främst att rikta sig mot tre områden: styrdokument, utbildning och materielförsörjningsprocessen.

Källor och referenser:

Militär Strategisk Doktrin, Försvarsmakten, (2011).

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

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

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

Försvarsmaktens Utvecklingsplan, FMUP, (2012, 2013).

Försvarsmaktens Verksamhetsuppdrag (2013)

Operationsorder (OPORDER) till det svenska styrkebidraget till ISAF

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

ISAF (förbandsutbildning Afghanistan):

	2012	2013
Antal	848	490
Procent	95	100

Enskilda individer kan ha varit frånvarande på grund av skäl som sjukdom eller dylikt.

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

	2012	2013
Antal	151	70
Procent	87	100

Omfattning:

ISAF:

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

Enskilda rotationsutbildningar:

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

Beskrivning och analys av resultatet

Personalgrupper:

ISAF:

Alla befattningshavare får ca 4 timmars utbildning. Befattningar i chefsposition har ytterligare 2 timmars utbildning innan rotation. Utöver detta genomförs det praktiska moment under förbands- och slutträningen.

Enskild rotationsutbildning:

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

Specialister:

KFOR:

Gender Advisor till COM KFOR

ISAF:

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

Enskild rotationsutbildning:

Ingen.

Innehåll i utbildningen:

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

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

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

Pedagogiska former:

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

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

Utvärderingsresultat:

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

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

Källor och referenser:

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

Underlag från Internationella Utbildningsenheten (IntUtbE), SWEDINT, Livgardet

II. YTTERLIGARE CENTRALT ARBETE PÅ MYNDIGHETEN

Myndighetens arbete avseende kvinnors deltagande och skydd

Arbetet med gender och resolution 1325 inför och i insatser är ett långsiktigt arbete för att bidra till att förbättra kvinnors situation både externt, i de insatsområden där Försvarsmakten verkar, samt internt i myndigheten. Exempel på insatser som riktats mot kvinnor externt i internationella insatser är att Försvarsmakten tar hänsyn till både mäns och kvinnors behov vid till exempel patrullering, genom att man försöker analysera hur vår närvaro påverkar olika grupper i befolkningen. En annan insats som gjorts i Afghanistan är utbildningen och stödet som riktats särskilt till kvinnliga poliser och militärer i Afghan National Security Forces (ANSF). Ytterligare exempel är att man i insatser stödjer kvinnors deltagande genom att tillse att de är bland de aktörer som vi kontinuerligt samverkar, stödjer och utbyter information med.

Försvarsmakten internt har arbetat med Nätverket officer/anställd kvinna (NOAK). Detta nätverk finns för att kvinnor som är anställda i Försvarsmakten, civilt och militärt ska kunna utbyta erfarenheter och kunskap i syfte att bidra till en god arbetsmiljö med ökad attraktionskraft.

Samverkan och samordning

Försvarsmakten har, inom ramen för Genderforce-samarbetet, genomfört Gender Coach-programmet för 6 av sina högsta chefer, Chefen för Produktion, Chefen för Insatser, Ekonomidirektören, Chefen för Militära Underrättelsetjänsten, Generaldirektören och Personaldirektören. Gender Coach-programmet genomförs tillsammans med Folke Bernadotteakademin och Myndigheten för samhällsskydd och beredskap. Dessutom har Försvarsmakten, tillsammans med de andra myndigheterna inom Genderforce, genomfört kursen *Gender Advising in the Field and in Operations*.

Uppskattad total kostnad:

	2012	2013	2014 etc.
Summa	10 375 000	8 068 000	

Summan ovan inkluderar följande:

- En GFA-befattning i Afghanistan på heltid (under 2013 delat på tre befattningshavare under FS25-FS26, samt till COM KFOR)

- Kostnader för en Gender Advisor vid Insatsstaben
- Planering inför uppstart av Gender Coach-programmet
- Två Gender Advisor i EUTM Uganda på heltid, ca 1 månad 2013
- Kostnader för NCGM under 2013, inklusive finansiering av Natos *Review of the Practical Implications of UNSCR 1325 for the Conduct of NATO-led Operations and Missions*
- Kostnader för kursen *Gender Advising in the Field and in Operations*.

Källor och referenser:

- *Underlag från NCGM, e-mail 2014-03-26*
- *Underlag från Armétaktisk Stab, mars 2014*
- *Underlag från HR Centrum*

BASFAKTA

Inrapporterande myndighet:	Kriminalvården, Internationella Sekretariatet
Tidsperiod:	1 januari 2013 – 31 december 2013
Fokus för arbetet under tidsperioden:	<p>I enlighet med regleringsbrev UF2012/71891/UD/UDSTYR</p> <p>Ställa svensk personal till förfogande för fredsfrämjande, säkerhetsfrämjande och konfliktförebyggande verksamhet i:</p> <p>Irak, Kosovo, DR Kongo, Liberia, Sydsudan, Elfenbenskusten</p> <p>Utöver detta anslogs högst 3,0Mkr 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</p> <p>Ju2012/8490/KRIM,</p> <p>Ju2012/8527/KRIM(delvis)</p> <p>Ju2012/6491/KRIM</p> <p>Ska Kriminalvården 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:	Jonas Lindgren Expert på Internationella frågor

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 insatser av myndigheten:¹⁷

	2012	2013	2014 etc.
Antal: kvinnor/män	4/2	6/8	
Procent: kvinnor/män	67/33	43/57	

Beskrivning och analys av resultatet

Under 2013 ingick 107 anställda i Kriminalvårdens utlandsstyrka. 32 av dessa var kvinnor. (30 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.

Elva av dessa 107 anställda utbildades under 2013. Fyra av elva var kvinnor. (36 procent)

Under verksamhetsåret nominerade Kriminalvården sammanlagt 14 tjänstemän till internationell tjänstgöring vid EU- eller FN-insatser. Av dessa var sex kvinnor, vilket motsvarar 43 procent.

Man kan konstatera att betydligt färre tjänstemän nominerades under 2013 än under 2012, då 24 anställda nominerades. En stark faktor här är nedgången av kriminalvårdsspecifika utlysningar inom EU-missionerna, då endast en personal nominerades till Kosovo och ingen till Irak. Under 2013 kom även den sista myndighetsrepresentanten hem från Kosovo och missionen i Irak upplöstes vid årsskiftet 2013/2014. Många kriminalvårdsrepresentanter blev även utlandsstationerade under slutet av 2012 vilket medförde en lägre nomineringstakt gentemot FN under början av 2013. Ingen snedrekrytering i kön tycks här ha skett.

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

Kriminalvården har under 2013 inte utbildat några specialister inom resolution 1325 och genus och i dagsläget finns inte den typen av efterfrågan inom det kriminalvårdsspecifika

¹⁷ 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.

området i fält. Inga ansatser har i nuläget gjorts att mäta eventuella effekter av utbildningen, detta kan komma att bli aktuellt i ett senare skede.

Källor och referenser:

Aktuella ärenden

EUJUSTLEX:2011-21376

EULEX:2011-5085

UNMIL:2011-5086

UNMISS:2011-5090

UNOCI: 2013-18859

UN roster:2012-019712

UNPriPOC 2013-001391

Indikator 1.2. Antal kvinnor som rekryterats till högre tjänster i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser:¹⁸

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

Beskrivning och analys av resultatet

Kriminalvården har inte nominerat på tjänster motsvarande P5 under 2013. Generellt nominerar inte myndigheten på nivåer motsvarande P5 då de kriminalvårdsspecifika tjänsterna på dessa nivåer inte tillsätts genom sekonderingsprocesser utan direktkontrakteras av huvudman.

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

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

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

¹⁸ Definitionen av freds- och säkerhetsfrämjande insats är densamma som för indikator 1.1.

Kriterier	Beskrivning av kriteriet	Skala 0-3 ¹⁹
a) Graden till vilket arbetet med internt styrande dokument på myndigheten inkluderar ett genus-/1325-perspektiv	Gäller styrande dokument såsom policys, strategier, riktlinjer som styr kärnverksamheten relaterat till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser. Dessa dokument kan t.ex. specifikt behandla genus och resolution 1325 eller så ska dessa vara tydligt integrerade i styrande dokument. Båda alternativen ska beaktas i bedömningen. Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten.	0
b) Graden till vilken myndigheten under året har formulerat och följt upp mätbara mål avseende genus och resolution 1325	Avser om myndigheten specificerat och tydliggjort sina målsättningar på området i t.ex. verksamhetsplaneringen. Dessa mål kan specifikt behandla genus och resolution 1325 eller så kan dessa vara tydligt integrerade i existerande mål. Båda alternativen ska beaktas i bedömningen. Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten.	2
c) Graden till vilket ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna planeringssystemet	Berör den interna planeringskedjan. Dvs. i vilken utsträckning beaktar interna planeringsdokument för insatser (direkt eller indirekt) tydligt ett genus-/1325-perspektiv? Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten.	1
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 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.	0

¹⁹ 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	0
---	--	---

Beskrivning och analys av resultatet

Den situation som beskrevs i föregående rapport för 2012 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. 2013 har heller inte sett ytterligare manualer, riktlinjer eller styrande dokument tillkomma.

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

	2012	2013	2014 etc.
Antal	4	14	
Procent	100	100	

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

Beskrivning och analys av resultatet

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

Källor och referenser:

UNPriPOC 2013-001391

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 etc.
Summa	445 000	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):

	2012	2013	2014 etc.
Summa	445 000	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.

Säkerhetsutbildning Liberia: Kriminalvården har sedan 2012 stött en grundläggande säkerhetsutbildning kring användande av icke-dödligt våld och gripandetekniker för liberianska kriminalvårdare. Syftet är att skapa en nationell instruktörspool samt säkerställa grundläggande kompetens bland de nationella kriminalvårdarna. Ca en fjärdedel av de utvalda nationella instruktörerna är kvinnor. Kvinnliga kriminalvårdstjänstemän har varit sekonderade 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

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:²⁰

	2012	2013	2014 etc.
Summa	445 000	100 000	

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, sedan myndigheten tog hela ansvaret för sin missionsförberedande utbildning, haft som uttalat krav av de utländska kriminalvårdsorganisationerna som skickat deltagare till utbildningen att den kvinnliga representationen skall vara substantiell. T.ex. var fem av sex utländska deltagare 2013 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.

Kriminalvården har genom samarbetsorganisationen Friends of Corrections drivit frågan gentemot FN att man borde anordna en missionsförberedande utbildning med enbart kvinnliga kandidater. Utbildningen skulle dels kunna rikta in mer specifikt på de utmaningar kvinnlig kriminalvårdspersonal ställs inför i FN:s fredsbevarande insatser, och dels syfta till att höja antalet kvinnlig kriminalvårdare tjänstgörandes i insats. I november 2013 anordnade därför Sveriges, Kanadas och Rwandas Kriminalvårdsorganisationer tillsammans med DPKO en workshop i Kigali angående resolution 1325 och jämställdhetsfrågor i anknytning till ländernas Kriminalvårdsspecifika fredsfrämjande arbete. Deltagande, utöver arrangörerna, var bland annat Burkina Faso, Kenya och Jordaniens kriminalvårdsorganisationer liksom UNWOMEN, Prison Reform International, UNDP samt cheferna för FN:s kriminalvårdskomponenter i Sydsudan och Elfenbenskusten. Utmaningarna i att rekrytera, utbilda och stödja kvinnlig kriminalvårdspersonal i mission togs upp som en särskild fråga och ett av de resultaten av workshopen var en avsiktsförklaring av arrangörerna att anordna en missionsförberedande utbildning under 2014 för kvinnlig kriminalvårdspersonal från övriga intresserade länder. Under senare

²⁰ Se föregående fotnot.

diskussioner har det fastslagits att utbildningen sker på Peace Academy i Ruhengeri, Rwanda.

Uppskattad total kostnad:

	<i>2012</i>	2013	<i>2014 etc.</i>
Summa	<i>0</i>	175 000 kronor	

Källor och referenser:

Friends of corrections, ärendenummer 2012

BASFAKTA

Inrapporterande myndighet:	Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB)
Tidsperiod:	1 januari 2013 – 31 december 2013
Fokus för arbetet under tidsperioden:	<p>Enligt Regleringsbrev avseende Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) fastställs att MSB årligen ska rapportera och redovisa hur FN:s säkerhetsrådsresolutioner 1325 och 1820 har implementerats i insatsverksamheten samt myndighetens bedömning av uppnådda resultat. 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 policy, 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 • att jämställdhet och mångfald är en prioriterad fråga i dialogen med samarbetsorganisationer <p>Under 2013 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. Särskilda satsningar har därutöver gjorts för att utveckla specifika specialutbildningar och handböcker samt genusanalyser i fält.</p> <p>Under 2013 har en strategisk satsning gjorts i form av genomförande av Gender Coach-programmet, med deltagande från MBS:s ledning. 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</p>

	av det interna jämställdhetsarbetet på myndigheten.
Avgränsning	<p>Indikator 1.1: MSB rekryterar inte personal till fredsbevarande/fredsframtvigande insatser. I denna rapport redovisas rekrytering av svenska medborgare till konflikt-/postkonfliktländer (se fotnot 22-23).</p> <p>Indikator 1.2: MSB handhar inga rekryteringar till motsvarande P5-nivåer. Vad gäller högre tjänster inom freds- och säkerhetsfrämjande insatser gäller samma förutsättningar som rörande 1.1.</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 och individuella insatsförberedande informationsträffar, insatsförberedande utbildningar av team, specialutbildning med genusintegrering samt deltagande vid GAFO-kurs (Gender Advising in the Field and in Operations) av MSB-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 minröjning redovisas utifrån beräkning baserat på Sidas urval av projekt inom konflikt-/postkonflikt och minhantering.</p> <p>Indikator 2.2: se ovan 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 insatsverksamhet som MSB stödjer i konflikt-/postkonfliktländer. Redovisad summa grundar sig på Sidas beräkning av utbetalda medel till MSB, till insatser i konflikt/postkonflikt, varav hälften anses motsvara indikator 3.1.</p>
Kontaktperson på myndigheten:	<p>Ulrika Lindblad, genusrådgivare MSB (Ulrika.Lindblad@msb.se)</p> <p>Statistik: Åsa Carlqvist, rådgivare MSB (Asa.Carlqvist@msb.se)</p>

I. INDIKATORERNA

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

Indikator 1.1. Antal kvinnor som rekryterats till internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser²¹ av myndigheten:

	2012	2013	2014 etc.
Antal: kvinnor/män	32/137	24/98	
Procent: kvinnor/män	23/77	24/76	

Beskrivning och analys av resultatet

Utifrån MSB:s mandat att stödja humanitära insatser redovisas i denna rapportering rekrytering till tjänster i konflikt och postkonfliktländer²² (inkluderade respektive exkluderade länder anges nedan, i enlighet med OECD DAC:s lista över länder i conflict/fragility 2013²³), med startdatum 2013. Antal kvinnor, med svenskt medborgarskap, som under aktuell rapporteringsperiod rekryterats av MSB och påbörjat sin tjänstgöring under 2013, i konflikt/postkonfliktländer uppgår till 24 (24 procent). Antal kontrakt utfärdade till svenska kvinnor var samtidigt 30 (25 procent), se tabell nedan.

Värt att notera är att MSB under 2013 hade ett stort antal personer som arbetade i Jordanien och Libanon. Dessa länder räknas inte som konflikt/postkonflikt men insatserna har koppling till Syrienkrisen. Till dessa insatser rekryterades under 2013 4 kvinnor och 10 män med svenskt medborgarskap.²⁴

²¹ Med internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser inom ramen för regionala och internationella organisationer avses i denna rapport operationer eller insatser med mandat i enlighet med FN-stadgans kapitel VI eller VII så som fredsbevarande och fredsframtvigande operationer i regi av FN, EU, NATO, AU eller OSSE och relaterad krishantering (så som stöds och/eller bedrivs av MSB i konflikt- och post-konfliktländer) inkl. arbete som sker vid högkvarteren för organisationerna i de fall där arbetet är direkt relaterat till de internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatserna. Den personal som avses under mål 1a är således de svenska medborgare som direkt arbetar i insatsen eller som har stödjande funktioner till insatsen, så som t.ex. valövervakare eller så kallade Short term technical experts.

²² Vid diskussion med UD under arbetet med att framta indikatorer uppfattades att MSB omfattas av skrivelsen "relaterad krishantering".

²³ Följande länder har inkluderats som aktuella för statistik i denna rapport: Afghanistan, Kamerun, Centralafrikanska republiken, Tchad, Demokratiska Republiken Kongo, Egypten, Etiopien, Georgien, Haiti, Irak, Kenya, Kosovo, Liberia, Libyen, Mali, Marshallöarna, Myanmar/Burma, Nepal, Niger, Nigeria, Ockuperade Palestinska Territorierna, Sierra Leone, Somalia, Sydsudan, Sudan, Syrien, Uganda, Yemen. Följande länder exkluderades: Djibouti, Estland, Filippinerna, Ghana, Israel, Italien, Jordanien, Libanon, Madagaskar, Mauretanien, Moçambique, Schweiz, Senegal, Sverige, Swaziland, Tyskland, Tunisien, Turkiet, Vitryssland, Zambia

²⁴ 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.

För jämförande statistik gällande nominering och antagningar²⁵ finns enbart statistik för det totala antalet (d.v.s. ej urval konflikt/postkonfliktland respektive svenska medborgare som ovan statistik). Totalt har 315 nomineringar skett under tidsperioden där kandidaten ej blivit antagen. Av dessa utgjordes 63 nomineringar av kvinnliga kandidater (20 procent). 191 individer har nominerats (en eller flera gånger), men ej blivit antagna. 43 av dessa var kvinnor (22,5 procent).

Statistik över en längre tidsperiod är likaså alltför komplex att ta fram på basis av konflikt-/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. Mätningen avser tidsperioden 2009 - 2014, d.v.s. från myndighetens bildande och framåt. Från 2009 -2010 ökade andelen totalt kontrakterade kvinnor från ca 20 till ca 25 procent och därefter har statistiken varit relativt konstant. En siffra som skiljer sig i årets statistik är andelen kontrakt utfärdade till kvinnor, som stigit till ca 30 procent (från ca 25 procent tidigare år).

Statistik uppdelade i arbets kategorier visar att andelen kvinnor 2013 var högst inom miljö (75 procent), humanitär assistans (67 procent) och hälsa/sjukvård (55 procent) respektive lägst inom kategorierna konstruktion/byggnation, katastrof-, krisinsats (emergency response), information, logistik, vatten/sanitet/hygien där andelen var 0 procent. Utifrån att statistiken beräknas på sådant litet antal blir procentsatsen inte så indikativ (exempelvis 75 procent kvinnor inom området miljö innebar i faktiska tal 6 kvinnor och inom krisinsats 0 kvinnor/ 3 män). 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 (se vidare under 2.3). Befattningsprofilerna är kategoriserade i tre nivåer; för kategori praktiker är andelen kvinnor 0 procent, för sakkunnig 29 procent och för ledare 17 procent. Kvinnor är således högst representerade inom kategori sakkunnig.

Deltagande i insats	Samtliga 2013	Urval länder konflikt/postkonflikt	Urval svenska medborgare
Kontrakt med startdatum under året	302	179	122
- medellängd antal dagar	131	143	146
- varav deltidskontrakt	13	8	8
- kontrakt utfärdade till kvinnor	92	43	30
Antal kontrakterade personer	231	120	98
- varav kvinnor	61	31	24
Totalt antal kontraktsdagar	39682	25513	17780

Källor och referenser:

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

²⁵ Vid sekondering av insatspersonal till andra organisationer nominerar MSB kandidater som värdorganisationen sedan kan välja att acceptera eller avslå

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

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

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 2013 tillsatt 11 högre chefspositioner inom EU:s CSDP-missioner (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").

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		
<i>2014 etc</i>							

Kriterier	Beskrivning av kriteriet	Skala 0-3 ²⁶
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.	3

²⁶ 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.	3
c) Graden till vilket ett genus-/1325-perspektiv finns integrerat i det interna planerings-systemet	Berör den interna planeringskedjan. D.v.s. 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. D.v.s. i vilken utsträckning beaktar interna rapporter och information som sprids inom myndigheten ang. insatser genomgående och tydligt ett genus-/1325-perspektiv? Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten, t.ex. används vid erfarenhetshantering.	2
e) Graden till vilken myndigheten använder manualer, checklistor mm för implementering av genus-/1325-perspektiv i insatser	Berör de manualer, checklistor och dylikt som myndigheten använder. Dessa manualer, checklistor mm. kan specifikt behandla genus och resolution 1325 eller så kan dessa vara tydligt integrerade i existerande manualer och checklistor. Båda alternativen ska beaktas i bedömningen. Vidare ska bedömningen beakta hur mycket dessa skrivningar omsätts i faktiskt arbete i kärnverksamheten, t.ex. används vid utbildning.	2
f) Graden till vilken aktiv kompetenshöjning ang. genus och resolution 1325 har bedrivits på myndigheten	Ska bedöma på vilket sätt och hur mycket personal under året erhållit internutbildning för höjande av genus-/1325-kompetens gällande myndighetens arbete med insatser så som t.ex. mentorsprogram och kurser.	2
g) Graden till vilken det satsas på att ha och använda specialistkompetens för stärkande av genus-/1325-perspektivet på myndigheten	Med specialistkompetens avses tjänster som i sin arbetsbeskrivning inkluderar specificerade uppgifter kopplade till genus och resolution 1325 i insatser.	2

Beskrivning och analys av resultatet

För att höja kvaliteten och effektiviteten på insatserna arbetar MSB proaktivt med att integrera genus- och miljöperspektiven i insatsverksamheten.²⁷ 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

²⁷ 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.

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. Bland målsättningarna för den operativa verksamheten 2013 framgår att enheter som arbetar med insatsverksamhet ska redovisa tydliga framsteg i arbetet med miljö- och genusintegrering enligt gällande inriktningar (se nedan).

Inriktningar (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.

I de fall då MSB sekonderar personal som stöd till andra organisationers humanitära 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 genusperspektiv och jämställdhet i insatsen. Detta inkluderar att insatspersonal ska genomgå grundutbildning i hur man arbetar med genusperspektiv och i enlighet med resolution 1325, för att förbättra insatsers kvalitet och effektivitet, samt insatsspecifika briefings inför aktuell insats, med fokus på praktiska råd utifrån uppdraget. Under introduktionsutbildningen betonas det avgörande i att se till kvinnor och män, pojkar och flickors skilda behov samt tillvaratagande av deras kapacitet, liksom betydelsen av kvinnors deltagande och beaktande av skyddsaspekten i humanitära insatser. Utbildningen innefattar även förberedande webbaserad inläsning med obligatoriska inlämningsuppgifter för deltagarna. I MSB: s specialistkurser ingår dels en halv dag om genus och miljö, dels görs kontinuerliga ansatser att integrera ett genusperspektiv genomgående i kursen. Under 2013, gavs kursen i Disaster Risk, Response and Recovery ett särskilt stöd till integrering av de tvärgående perspektiven kopplat till katastrofriskreducering, genom hela kursens gång i både föreläsningar, interaktiva diskussioner och grupparbeten (omfattande ca 70 timmar totalt), med stöd från genus- samt miljørådgivare som deltog under hela utbildningen. Integrering av dessa tvärgående perspektiv kopplat till varje aspekt och insatsfas inom katastrofriskreducering visade sig uppskattat bland kursdeltagarna. Vid Gender Advising in the Field and in Operations-kursen (GAFO) deltar vanligen både insatspersonal samt intern MSB-personal. GAFO, omfattande ca 70 timmar, ger deltagarna verktyg att arbeta med genus och resolution 1325 både vid huvudkontoret och i fält.

Kompetenshöjning och stöd för intern personal att integrera dessa perspektiv i den dagliga verksamheten, sker på återkommande basis och en särskild satsning kring detta är planerad till 2014.

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 har en handlingsplan antagits 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. Handlingsplanen ska implementeras under 2014. Inom GSFP-missioner har MSB från 2013 arbetat aktivt med att öka antalet kvinnor vid nominering/bemanning.

Utifrån att MSB ger ett så omfattande stöd (personellt och materiellt) till samarbetspartners, som ansvarar för projektutformning och styrning, är det vidare en målsättning att jämställdhet och mångfald är en prioriterad fråga för dialog kring målsättningar, riktlinjer och resultatuppfyllelse. Inom koordineringsforum där MSB verkar (såsom International Humanitarian Partnership, IHP, där MSB har ordförandskapet 2013-2014) finns goda möjligheter till samverkan för att få effekt gällande genus- och jämställdhetsintegrering. MSB kan inom partnerskapet identifiera strategiska initiativ till dialog kring gemensamma ansatser för ökad jämställdhetsintegrering. Inom Standby Partner-samarbetet²⁸ har MSB initierat en kontinuerlig uppföljning gällande könsuppdelning avseende insatspersonal. Hittills saknas dock fastställda riktlinjer och gemensamma målsättningar för att stärka jämställdhet.

I mer omfattande och längre insatser där MSB är delaktig genom hela projektcykeln, såsom stöd till katastrofriskreducering samt personal och materiell tunga 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 finnas genusexpertis att tillgå i projektet och genusanalys samt köns- och ålderssegregerad data 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).

Insatspersonalen ska (vecko- alternativt månads- samt avslutningsvis) rapportera det konkreta arbetet med genusperspektiv och mångfald under insats. Det som framkommer vid avrapportering efter samt under insats kan vidare ligga till grund för förbättringsarbete. Ett par tillfällen per år arrangeras särskilda seminarier med fokus på framtida utvecklingsbehov där insatspersonal samt personal internt på MSB deltar vid formaliserad erfarenhetsåterföring, där genusperspektivet i insatsen behandlas. I hemkomstenkäter från insatspersonal har framkommit att en majoritet anser att kvinnors och mäns skilda behov har påverkat insatsen. En utmaning ligger fortsatt i att förmedla relevans och vikt med ett genusperspektiv i vissa insatser som handlar om praktiskt stöd till organisationer (såsom IT-support eller byggande av kontorslokaler). Erfarenhetsåterföring är avgörande i strävan

²⁸ MSB är så kallad standby partner till flera FN-organ inom det humanitära området.

FN får därmed tillgång till MSB:s och ett stort antal andra partners kapacitet enligt på förhand fastställda procedurer, för ökad effektivitet. Den absoluta merparten av MSB:s insatser sker efter förfrågningar baserade på dessa avtal.

efter ständig kvalitetshöjning av arbetet och resultatuppföljning kopplat till genus och resolution 1325 kommer att tydliggöras ytterligare framöver.

Fortlöpande metodarbete och utveckling av verktyg är likaså viktiga stöd för att konkretisera arbetet med att integrera tvärgående perspektiv i insatsarbetet. MSB:s handbok i jämställdhet är på så sätt ett praktiskt stöd och delges all insatspersonal. Handboken beskriver MSB:s riktlinjer och inkluderar checklistor för praktisk tillämpning inom olika funktioner, samt resolutionerna 1325 och 1820 och MSB:s uppförandekod. Utveckling av övriga handböcker inleddes 2013, såsom för Base Camp och kapacitetsutveckling, där genusperspektiv integreras. I personalhandboken för insatspersonal anges även vikten av genusmedvetenhet i arbetet samt uppförandekoden.

MSB har en genusrådgivare som på heltid arbetar inom enheten för insatser. Nio Gender Field Advisors (GFA) finns i resurspoolen (alla kvinnor). Rådgivarna används i dagsläget enbart för att stödja MSB:s större insatser med expertis och är därmed inte en kategori för sekondering till samarbetsorganisationer. Under 2012-2013 var en GFA involverad i ett katastrofriskreducerande projekt samt en behovsanalys inför ett planerat projekt, båda gällande Moçambique (se vidare under rubriken ytterligare centralt arbete på myndigheten).

Exempel på effekter av ovan arbete inom MSB med arbete utifrån resolution 1325 ges i den utökade beskrivningen nedan (under rubriken ytterligare centralt arbete på myndigheten).

Den myndighetsgemensamma satsningen i form av Gender Coach-programmet som pågick under 2013 har visat effekt i ambitionshöjning inom området jämställdhetsintegrering. Under 2014 kommer det därav att göras en fördjupad satsning på jämställdhetsintegrering inom MSB:s operativa verksamhet, vilket innebär att jämställdhet kommer att vara föremål för särskild uppföljning och utveckling; ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i verksamhetens alla delar, från planering och genomförande till utvärdering och med särskilda jämställdhetsmål. Även den förnyade målbilden för verksamheten på längre sikt lägger stort fokus genus- och jämställdhetsintegrering.

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. Under 2013 har en plan för arbetet med att integrera barnperspektivet i kärnverksamhet utarbetats och en uppdaterad jämställdhets- och likabehandlingsplan (2013-2016) antagits. MSB var en av flertalet myndigheter som i 2013 års regleringsbrev gavs i uppdrag att ta fram en plan, för genomförande under 2014, över ett utvecklingsarbete för hur myndighetens verksamhet ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Utbildningsverksamhet riktad mot räddningstjänst har valt ut som pilotsatsning för detta arbete med målsättning att deltagande i kursen "skydd mot risker"²⁹ ska vara jämnt fördelat mellan kvinnor respektive män. Arbetet mot ökad jämställdhetsintegrering kommer därefter att tas vidare inom myndigheten och till övriga avdelningar. Parallellt med denna initiala satsning kommer andra aktiviteter inom övriga avdelningar att initieras för att främja jämställdhet, med start i kompetenshöjning bland medarbetare.

²⁹ SMO är en tvåårig eftergymnasial utbildning som ger kompetens att arbeta inom kommunalt säkerhetsarbete.

Källor och referenser:

Verksamhetsplan och aktivitetsplan, 2013

Anvisningar för verksamhetsplanering på avdelningen för samordning och insats (SI) inför 2013

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

MSB handbok i jämställdhet- praktiska råd vid internationella insatser

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

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

	2012	2013	2014 etc.
Antal	137	98	
Procent	100	100	

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

Beskrivning och analys av resultatet

De svenskar som arbetat i insatsländer definierade som konflikt/postkonflikt under 2013 har i genomsnitt genomgått 4,5 timmar 1325-utbildning. Medeltalet för män är 3,5 och för kvinnor 7,3. Fördelningen skiljer sig ganska markant från 2012, även om medeltalet ligger ganska lika, då genomsnittet var 4,17 timmar och medeltalet var 4,0 för män respektive 4,75 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 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 humanitärt arbete. De individuella informationsträffarna innefattar vidare ca 30 minuters briefing rörande resolution genus och resolution 1325, specifikt kopplat till aktuellt uppdrag och arbetsområde.

Under 2013 deltog 21 kvinnor och 65 män i introduktionsutbildning innefattande både svensk och utländsk personal samt riktade till samtliga yrkeskategorier (vilken sammanlagt hölls vid 4 tillfällen). Statistik över hur många som inför avresa till insats fick individuell

informationsträff saknas men uppskattningsvis hölls ca 25 sådana av genusrådgivaren medan ytterligare omhändertogs av enskilda projektledare. 3 kvinnor och 4 män (varav en intern MSB-personal) deltog i GAFO (Gender Advising in the Field and in Operations)-kursen 2013.

MSB tillhandahåller även specialistutbildningar såsom Disaster Risk Reduction Response and Recovery (DR4) som 2013, utöver en halvdag om specifikt genus och miljö kopplat till katastrofriskreducering, hade de tvärgående perspektiven integrerade genomgående i kursen i både föreläsningar, interaktiva diskussioner och grupparbeten (omfattande ca 70 timmar totalt), med stöd från genus- samt miljørådgivare som deltog under hela utbildningen 2013. 3 kvinnor och 11 män ur MSB: s resurspool (samt 3 kvinnor ur intern personal) deltog i utbildningen. Integrering av dessa tvärgående perspektiv kopplat till varje aspekt och insatsfas inom katastrofriskreducering visade sig mycket uppskattat bland kursdeltagarna.

När MSB sänder ut hela insatsteam så får de vanligen en gemensam utbildning inför uppdraget. Exempelvis fick den insatspersonal som deltog i ett projekt rörande katastrofreducerande arbete i samarbete med det palestinska civilförsvaret i sin insatsförberedande utbildning en session om 1325 kopplat till sök och räddning. (Likaså fick palestinska samarbetspartners en liknande genomgång, med fokus på vikten av kvinnors deltagande, vid sitt besök på MSB i Sverige).

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

Källor och referenser:

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

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):³⁰

	2012	2013	2014 etc.
Summa	0	7 714 500	

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

³⁰ 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.

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 minröjning. Utifrån att MSB:s humanitära stöd innefattas av sex breda humanitära områden³¹, varav minröjning är ett av dessa, beräknas en sjättedel av MSB:s rambudget rymmas inom indikator 2.1. Resterande komponenter som indirekt bidrar till förbättrad säkerhet är svårare att beräkna. Ovan summa om ca 7 714 500 kronor, motsvarar ca 1,7 procent av den totala projektsumman (för utförligare beskrivning se Sidas rapportering och notera att dessa medel därmed rapporteras dubbelt).

Vid 2012 års rapportering inkluderades ej minröjningsprojekt inom indikator summan är därför inte jämförbar över tid.

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

Indikator 2.2. Total summa utbetalda medel till program/projekt där kvinnor deltagit i arbetet med att stärka kvinnors och flickors säkerhet (skydd):³²

	2012	2013	2014 etc.
Summa	0	0	

Beskrivning och analys av resultaten

Se ovan förklaring 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 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:³³

	2012	2013	2014 etc.
Summa	Ca 62 000 000	Ca 69 500 000	

³¹ MSB:s sex breda humanitära områden innefattar: basläger, sjukvård, vatten, sanitet och hygien, bostad och förnödenheter, specialister, transporter

³² Se fotnot 30.

³³ Se fotnot 30.

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 års rapportering Sidas urval av projektområden och länder.³⁴ För 2013 har beräkning av ovan summa följt samma urvalsmetod. Underlaget grundar sig därmed på Sidas beräkning om 50 procent av utbetalt stöd till MSB under 2013 till insatser i konflikt/postkonfliktländer. 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 (såsom i Botswana och Mocambique) har pågått under 2013 men räknas inte in under indikator 3.1 då dessa länder inte definieras som konflikt/postkonflikt. För illustration av insatser med genusperspektiv, se utökad beskrivning nedan (under rubriken ytterligare centralt arbete på myndigheten).

Källor och referenser:

Budgetuppgifter från Sida

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 på nedan 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 nedan.

En annan av målsättningarna säger att jämställdhet och mångfald är en prioriterad fråga i dialog med samarbetsorganisationer. Genusperspektivet prioriteras ofta i samband med rekognoseringsresor, se vidare nedan. Dock finns utvecklingspotential inom detta område och MSB bör hitta vägar och strategier för att ytterligare synliggöra frågan i exempelvis samarbetsforum där MSB verkar.

³⁴ Följande länder är inkluderade: Afghanistan, Egypten, Irak, Jordanien Kongo/DRK, Libanon, Mali, Sierra Leone, Somalia, Sudan, Sydsudan (Jordanien och Libanon inkluderas utifrån att de ingår i Sida:s MENA-kontor trots ej definierade som konflikt/postkonflikt)

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 minröjning och arbete i flyktingläger.

Insatserna inom minröjning inriktas mot röjning av omedelbara explosiva hot mot människor, företrädesvis barn eftersom de är en utsatt riskgrupp för explosiva ämnen. 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 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 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. MSB arbetar dock aktivt för att få in mer kvinnlig kompetens i verksamheten. I pågående insats i Centralafrikanska republiken är könsfördelningen i teamet 50/50. Teamet har upplevt mångfald vad gäller kön och ålder som positiv.

Säkerhetsrådgivare som inom MSB stödjer insatsverksamheten med analys och bedömning av säkerhetssituationen i insatsområden har ett pågående samarbete med Kvinna till Kvinna där organisationen får stöd kring säkerhetsbedömning/ hantering för fältpersonal och där MSB, vid exempelvis rekognoseringsresor, får information från Kvinna till Kvinna kring situationen i de regioner där de verkar utifrån ett genusperspektiv.

Myndighetens arbete med genusintegrering

MSB och Botswanas motsvarighet, National Disaster Management Office, NDMO, har sedan 2012 drivit en gemensam kapacitetsutvecklingsinsats med syfte att stärka Botswanas förmåga att förebygga, förbereda och hantera katastrofer. Ett flertal utbildningar av utbildare (Training of Trainers) har hållits gällande risk- och sårbarhetsanalys. Könsbalansen bland deltagare var jämn och facilitatorerna la stor vikt vid att ge lika utrymme till deltagarna samt använda teknik och språkbruk som var neutralt och undvika stereotypa exempel. Under utbildningen belystes hur olika risker och sårbarhet vid katastrof kan skilja sig för kvinnor, män, pojkar och flickor och personer med funktionshinder. MSB:s genusrådgivare deltog vid ett av dessa utbildningstillfällen. I nästa steg genomfördes, med stöd av de utbildade, risk- och sårbarhetsanalyser på lokal nivå. Byinvånare identifierade på så sätt vilka risker som fanns och brett deltagande tillvaratog skilda sårbarheter och perspektiv. Analyserna ska ligga till grund för adekvat och förbättrad reducering och hantering av kriser och katastrofer.

Samarbetet med systemmyndigheten Instituto Nacional de Gestao de Calamidades (INGC) i Mocambique, gällande katastrofriskreducering, är ett pågående projekt sedan 2011. Sedan 2012 har en genusrådgivare i fält varit involverad i dels pågående projekt och dels i den behovs- och kapacitetsstudie, inför potentiellt nytt och kompletterande projekt, som genomfördes under 2013.

Genusrådgivaren i Mocambique deltog 2013 i katastrofövningar och kunde påtagligt se att en fungerande beredskap lokalt ofta står och faller med kvinnor, där kvinnorna är en viktig del av lösningen för en bättre katastrofberedskap (särskilt med tanke på att kvinnor i många byar är i stor majoritet, utifrån mäns arbetsmigration). Under övningarna samarbetade genusrådgivaren med genusfokalpunkter (en man och en kvinna) inom INGC med en utbildning i genusperspektiv på katastrofriskreducering. En session i ämnet genusperspektiv inom humanitär respons inkluderades även i en kurs som hölls av MSB inom logistik med ca 20 deltagare (med jämnt deltagande av kvinnor och män). Aktiva diskussioner rörde hur kvinnors respektive mäns olika roller och förutsättningar i samhället påverkar deras olika grad av sårbarhet i samband med naturkatastrofer samt hur dessa roller varken är förutbestämda eller konstanta (såsom särskilt sårbara eller familjeöverhuvud) utan ofta förändras i samband med katastrofer och att det därför är en viktig aspekt att ta hänsyn till i katastrofriskreducerande/katastrofhanteringsarbete.

Genom genusanalysen i samband med rekognoseringsresan identifierades en rad centrala aspekter för stärkt katastrofberedskap och riskreducering avseende naturkatastrofer. Bland annat belystes vikten av att identifiera att och på vilket sätt olika grupper i samhället (kvinnor och män, flickor och pojkar) är olika sårbara när en katastrof inträffar, utifrån deras olika roller och förutsättningar. Det fanns därför behov av köns- och åldersspecifik statistik över drabbade vid tidigare katastrofer samt i nationella styrdokument. Då tidiga varningssystem inte hade tagit hänsyn till sårbara grupper i samhället hade man likaså missat möjligheten att minska dessa människors sårbarhet inför framtida katastrofer. Den kvantitativa könsbalansen inom lokala kommittéer var generellt jämn men dock var kvinnors reella inflytande många gånger betydligt lägre än männens. Behov av inkludering av ett genusperspektiv på säkerhet belystes vidare; inom flyktingläger, i beredskapsplaner samt övningar inför katastrofinsatser. Genusrådgivare gav även rekommendationer inför framtida projekt och övningar ur ett jämställdhetsperspektiv, där kvinnors och mäns skilda arbetsuppgifter och roller ska beaktas för att främja lika möjlighet till deltagande och information.

Genusperspektiv, för bedömning av situation, behov och kapacitet, har använts även vid ytterligare större rekognoseringsresor under 2013, såsom kopplat till analys inför katastrofriskreducerande arbete i Bangladesh och projekt för katastrofriskhantering i regionen Sudan, Sydsudan, Uganda (i samarbete med Röda Korset). Dessa projekt är fortfarande i ett initialt skede av förstudie. Om de inleds kommer genusanalyser att ligga till grund för utformningen av projektet och påverka målformuleringar.

Under enskilda insatsuppdrag har sekonderad personal ofta aktivt arbetat med att integrera kvalitetshöjande perspektiv. Inom UNDP i Montenegro förmedlade den sekonderade vikten av könssegregerad data samt fördelarna med samverkan på lokal nivå, för att identifiera hur människor i samhället drabbas olika i samband med katastrofer och därmed har skilda behov av stöd. Denne deltog även i den nationella kampanjen 16 dagar av aktivism 2013 för att stoppa våld mot kvinnor och framträdde i lokal media, såsom TV.

Inom OCHA:s verksamhet i Sudan har under 2013 ett positivt samarbete fortgått mellan miljöexpert utsänd av MSB samt en genusexpert (utsänd via The Gender Standby Capacity Roster/GenCap) bland annat i form av gemensamma kurser för medarbetare och partners. Miljöexperten belyste kontinuerligt nödvändigheten att konsultera och involvera både män och kvinnor, för att säkerställa helhetsinformation och därmed adekvat anpassade insatser utifrån hela befolkningens behov. Ett exempel där både genus- och miljöperspektiv är viktiga och sammankopplade är vattenhållning; vid implementeringen av ett projekt för att

öka/förändra vattenanvändningen i Sudan, är det nödvändigt att konsultera alla parter i ett samhälle (såsom kvinnor, män och barn), då deras roller i samhället är olika; I Sudan har män mer kunskap om vattenåtgång till boskap, medan kvinnor har mer kunskap om vattenåtgång till hushåll. För att kunna beräkna den totala vattenanvändningen krävs därav ett genusperspektiv. Ett annat exempel från Sudan visar att förbättrad miljö/minskad miljöförstöring kan ge positiva resultat till exempel när det gäller skyddsaspekten. Storskalig skogsavverkning har föranlett akuta miljöproblem med ökenspridning. En annan konsekvens av avverkningen är kvinnor och barn måste gå längre sträckor för att hämta brännved och därmed utsätts för större risk att råka ut för överfall. Stöd till återplantering av träd och projekt som minskar beroendet av trä/ved kan därmed även öka skyddet för kvinnor och barn samt frigöra tid till andra sysslor och skolgång.

MSB har sedan 2013 sekonderat en regional koordinator (med placering i Tunisien) inom UNHCR, som arbetat med vatten/sanitet/hygien och därigenom arbetat för att integrera ett genusperspektiv särskilt inom sanitet, utifrån att det är en kritisk fråga inom det humanitära arbetet, särskilt för kvinnor och flickor. Utifrån tidigare erfarenheter av lyckade projekt med användning av återanvändningsbara bindor har arbete inletts med att implementera detta även i andra pågående projekt. I de fall där flyktingar numera tilldelas kontanter istället för hygienartiklar, har man ändå fortsatt att distribuera bindor för att garantera kvinnors tillgång till dessa. I familjer som enbart består av kvinnor har en toalett installerats i boendet och i andra fall har toaletter placerats nära boendetält, med belysning, för ökad säkerheten främst nattetid samt med tvättmöjligheter för hänsyn till skydd för insyn. Vidare har koordinatören tillsett kvinnors deltagande i projektens aktiviteter såsom utbildningar i hälsa och hygien och installation av faciliteter samt inom kommittéer för vatten-/sanitets-/hygiensfrågor.

Samverkan och samordning

MSB har kontinuerligt deltagit inom Gender Force-samarbetet (med FBA, Försvarmakten, Polisen, Sida samt Kvinna till Kvinna) kopplat till kvinnor, fred och säkerhet. MSB, Folke Bernadotteakademien och Försvarmakten inledde i februari 2013 det två år långa Gender Coach-programmet, med syfte att stärka chefer inom myndigheterna i jämställdhetsintegrering samt genomförandet av resolution 1325, inom sin verksamhet. Under året fick deltagarna en individuell coach med expertis på området samt gemensam kompetenshöjning och var och en utvecklade en handlingsplan för hur arbetet med att stärka dessa aspekter skulle genomföras inom sina respektive verksamhetsområde. I februari 2013 genomfördes GAFO-kursen i samarbete med och med deltagare från FBA, Polisen och Försvarmakten.

MSB deltar även i nationellt samverkansforum för 1325, innefattande utöver myndigheter även representanter från departementsnivå samt frivilligorganisationer. Under Almedalsveckan deltog MSB:s genusrådgivare i en paneldebatt rörande vikten av kvinnors deltagande för hållbar fred, arrangerat av Kvinna till Kvinna och Internationella Kvinnoförbundet för Fred och Frihet (IKFF). Se även MSB:s samarbete med Kvinna till Kvinna kring säkerhet ovan.

Stockholm Environment Institute har på MSB:s uppdrag sammanställt en rapport 2013 med fokus på hur kvinnor och män, flickor och pojkar påverkas olika av klimatförändringar, klimatanpassningsåtgärder, och katastrofriskreducering. Rapporten presenterades vid ett

seminarium på samma tema, i samarbete med Sida och med brett deltagande från universitet, myndigheter och civila samhället.

MSB arrangerade, i samarbete med Socialstyrelsen, Rikspolisstyrelsen, Röda Korset, Rädda Barnen samt Regeringskansliet, 2013 en insatsförberedande utbildning för den nationella stödstyrkan³⁵ vilken inkluderade en föreläsning kring genusperspektiv i insats och resolution 1325. Under året höll MSB även en kurs i fältsäkerhet i högriskmiljö för personal inom Sida och UD där en session behandlade säkerhet ur ett genusperspektiv.

Uppskattad total kostnad:

	2012	2013	2014 etc.
Summa	Ca 600 000	Ca 700 000	

Ovan summa inkluderar större budgetposter för 2013, kopplat till arbete till stöd för implementeringen av handlingsplanen; kostnader för genusrådgivare som arbetar heltid inom MSB (enheten för insatser) och aktiviteter som ligger inom dennes arbetsområde (genusrådgivning biståndsinsatser) om ca 550 000 kronor, kostnader för GAFO-kursen (kursavgift för deltagare samt vissa omkostnader) om 50 000 kronor, lönekostnad för Gender Field Advisor i Mocambique om ca 100 000 kronor samt deltagande och genomförande av Gender Coach-programmet om ca 100 000 kronor.

Källor och referenser:

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

MSB årsrapport 2013

Ekonomisystemet Palasso (periodsökning 1/1-31/12, 2013).

³⁵ Stödstyrkan har bildats för att Sverige snabbt ska kunna bistå svenska medborgare och personer med hemvist i Sverige som drabbas av en allvarlig händelse utomlands. Inom 12 timmar efter beslut kan den lämna Sverige för att stödja utlandsmyndigheter och drabbade. Styrkan är flexibel och sätts samman utifrån de behov som finns.

BASFAKTA

Inrapporterande myndighet:	Rikspolisstyrelsen (Polisen)
Tidsperiod:	1 januari 2013 - 31 december 2013
Fokus för arbetet under tidsperioden:	<p>Punkter från RPS regleringsbrev 2013 (JU)</p> <p><i>"Internationellt arbete</i></p> <p>De finansiella villkoren för Rikspolisstyrelsens bidrag till internationell civil krishantering specificeras i "Regleringsbrev för budgetåret 2013 avseende anslaget 1:1 Biståndsverksamhet ap. 12 Internationell civil krishantering - del till Rikspolisstyrelsen", under utgiftsområde 7. Rikspolisstyrelsen ska [...]</p> <ul style="list-style-type: none"> • redovisa vidtagna åtgärder för att efterleva FN:s säkerhetsråds resolutioner 1325 och 1820 i enlighet med regeringsbeslutet UF/2012/56146/UD/SP • redovisa myndighetens strategier, organisation och övriga åtgärder avseende de internationella biståndsfinansierade uppdragen • redogöra för samarbetet med andra svenska myndigheter rörande internationella biståndsfinansierade uppdrag och därvid särskilt redovisa hur rättskedjerspektivet har beaktats i förberedelserna inför och vid genomförandet av uppdragen • medverka till upprättandet av en samlad resultatredovisning av rättsväsendets bidrag till internationella biståndsfinansierade uppdrag under året och • redovisa hur myndigheten har använt medlen för insatsnära verksamhet.[...] <p>Redovisningen enligt ovan ska i tillämpliga delar vara uppdelad utifrån kön."</p> <p>Punkter från handlingsplanen</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1325-arbetet ska involvera såväl kvinnor som män. • Regeringskansliet och berörda myndigheter ska tillse att målet om en betydligt större andel kvinnor på alla nivåer och i olika typer av befattningar i internationella insatser prioriteras när personal till civila och militära konflikthanteringsinsatser rekryteras och utbildas.

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

Avgränsning:	Rikspolisstyrelsen 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 främst finansieras av Sida. Summan av utbetalda medel ingår redan i den siffra som Sida redovisar i sin rapport.
Kontaktperson på myndigheten:	Freds-, säkerhetsfrämjande och konfliktförebyggande insatser: Anne-Christine Meyer (anne-christine.meyer@polisen.se) Bilateralt utvecklingssamarbete: Anna Drufva (anna.drufva@polisen.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 insatser av myndigheten:

	2012	2013	2014 etc.
Antal: kvinnor/män	38/82	22/57	
Procent: kvinnor/män	31,7/68,3	27,8/72,2	

Beskrivning och analys av resultatet

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

Polisen ska, genom sitt personalbidrag till civila internationella krishanteringsinsatser under ledning av 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 Polisen ska ha tid att förbereda de poliser som väljs ut och deras respektive anställningsmyndighet³⁶ inför den tänkta utlandstjänstgöringen.

Inför 2013, fick utlandssektionen in 417 intresseanmälningar från poliser som ville delta i Polisens utlandsstyrka. 109 av ansökningarna kom från kvinnor, vilket utgör en andel på 26,1 procent av alla ansökningar. Poliserna kan anmäla intresse för flera missioner, och beslut om eventuell nominering till en särskild mission görs i dialog med insatshandläggarna, baserat på intresse och kompetens. Det är därför svårt att definiera exakt hur många kvinnor och män som sökte till respektive insats, men om man tittar på de sökandes förstahandsval och den första uppdelning av intresseanmälningarna som gjordes mellan insatshandläggarna, kan konstateras att till EU:s missioner sökte 15-20 procent kvinnor, medan det till FN:s missioner sökte 33-40 procent kvinnor.

Precis som vid en vanlig rekrytering, väljer insatshandläggarna vid utlandssektionen ut potentiella kandidater till de olika missionerna bland de sökande 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 jobbannonser med tydliga arbetsbeskrivningar för OSSE). De poliser som nomineras konkurrerar sedan om tjänsten/-erna med sökande från andra medlemsländer. Organisationen 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). I de allra flesta fall accepterar FN nomineringarna och antar poliserna till den sökta missionen. Först efter genomgången introduktionsutbildning på plats i missionen, får poliserna reda på vilken tjänst som de tilldelas och på vilken ort de ska tjänstgöra.

Polisen nominerade under 2013 16 kvinnor och 60 män till EU:s missioner (ett antal av de medräknade kandidaterna var egentligen omnomineringar av poliser som fått avslag på ansökan till en specifik tjänst, vilket innebär att ett tjugo-trettio-tal individer räknats in två eller flera gånger i ovanstående siffra). I slutändan antogs alla poliser utom 6 kvinnor och 8 män till någon tjänst i EU-missionerna.

Jämfört med förra årets 6 avslag på nomineringar innebär detta en ökning och tyder på att konkurrensen om tjänsterna hårdnar.

Till FN:s missioner nominerades 35 poliser, varav 16 kvinnor. 34 av de nominerade antogs till missionerna.

Under 2013 rekryterade polisen totalt 79 medarbetare till Polisens utlandsstyrka³⁷, för tjänstgöring i de freds-, säkerhetsfrämjande och konfliktförebyggande insatser som EU, FN och OSSE driver. 22 av dessa är kvinnor. Antalet årsarbetskrafter var 97,8.

³⁶ Polisen består för närvarande av flera olika myndigheter.

³⁷ I siffran ingår också två polisrådgivare Transition Support Team (TST) vid den svenska ambassaden i Afghanistan.

Andelen kvinnor bland de nyrekryterade till utlandsstyrkan om 27,8 procent år 2013 är lägre än för 2012, då andelen låg på 31,7 procent.

En trend som ser ut att hålla i sig, är det faktum att en större andel kvinnor rekryteras till FN:s missioner (47 procent av de rekryterade poliserna till FN 2013) än till EU:s (21 procent av de rekryterade poliserna till EU 2013) eller OSSE:s (endast en rekrytering genomförd 2013, en man) missioner. Könsfördelningen kan möjligen återspegla den fördelning som finns bland ansökningarna. Enkäter och intervjuer i tidigare undersökningar³⁸ visar också på att kvinnor i större utsträckning än män tvekar att binda upp sig på längre kontrakt. (Under 2013 erbjöds kontrakt med kortare tjänstgöringstid än ett år endast i FN:s missioner i Liberia och Sydsudan bland de insatser där polisens utlandsstyrka tjänstgjorde. Detta utifrån insatsernas krav.)

Minskningen av andelen kvinnor bland de nyrekryterade poliserna 2013 (och den totala mängden rekryterade poliser över lag) kan delvis förklaras med att Polisen rekryterade ovanligt få poliser till FN-missionerna under det andra halvåret 2013 för att inte riskera att gå över budgetanslaget för insatserna.

Polisen har också haft svårt att rekrytera kvinnor till EU:s polisinsats i Afghanistan, beroende på ett lågt intresse bland sökande, men anar en försiktigt positiv utveckling (en kvinna antogs till insatsen under 2012 och två kvinnor antogs under 2013). Antalet poliser i Afghanistan utgör en stor del av det totala antalet svenska poliser i EU-missioner. Den positiva utvecklingen skulle å andra sidan kunna motsägas av det faktum att tre av de sex kvinnor som fick avslag på sin ansökan till EU-missioner hade nominerats till just EUPOL Afghanistan.

Polisen noterar 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. Enstaka insatshandläggare vid Polisen upplever dock att det i praktiken kan vara en fördel att vara kvinna, då insatsen gärna föregår med "gott exempel" och tillsätter högre tjänster med den minoritet poliskvinnor som finns i insatserna, om dessa har rätt kompetens. Detta skulle kunna illustreras av att två svenska kvinnliga poliser arbetar som Region Commander i UNMIL, där det totalt sett bara finns fem sådana befattningar.

Polisen nominerade inte heller under 2013 poliser direkt till s.k. "specialisttjänster" inom genus och resolution 1325 (inom EU:s och OSSE:s insatser bemannas dessa av civil personal). Men i flera insatser finns fortsatt uttalade behov och önskemål om poliser med tidigare erfarenhet av exempelvis våld i nära relationer, vilka Svensk polis försöker tillmötesgå. Svensk polis erfar att både män och kvinnor rekryteras till dessa tjänster. Likaså kommer både män och kvinnor ifråga när det gäller tillsättandet i FN:s insatser av poliser till speciella tjänster såsom Gender, Children and Vulnerable Persons Protection Officer eller Women and Child Protection Officer.

Andelen kvinnor bland de poliser som medverkat i Polisens utlandsstyrka totalt under 2013 (d.v.s. inräknat den personal som roterade ut redan under 2012) 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 2013 var 30 procent. Civil personal inom Polisen är exkluderad i beräkningarna av denna siffra.

³⁸ **Rikspolisstyrelsen, Genderforce:** - Av vilken anledning väljer kvinnliga poliser att inte söka till utlandsuppdrag? (Exquiro, september 2006)

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

Kontingentchefernas och insatshandläggarnas underlag till RPS årsrapport

Kontaktlistor till de svenska poliserna i respektive insats (Rikskommunikationscentralen)

Intervjuer med insatshandläggare vid Rikskriminalpolisens Utlandssektion

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

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

Beskrivning och analys av resultatet

Under 2013 nominerade Polisen två män och en kvinna till kontrakterade tjänster vid FN, Department of Peacekeeping Operations (DPKO), som låg på nivå P5 eller högre.

Till de två tjänster där Polisen nominerade män (Police Reform Adviser i UNMISS Sydsudan och Police Commissioner i UNSOM Somalia) fanns inga kvinnliga sökande. Polisen nominerade en kvinna till tjänsten som Police Commissioner i MONUSCO i Demokratiska Republiken Kongo. Hon fick inte tjänsten men uppmanades av FN att söka en tjänst som chef för Standing Police Capacity (SPC) i Brindisi, P5-nivå. Polisen avvaktar fortfarande svar på denna nominering, men har fått besked om kandidaten har gått vidare i processen för en intervju.

Polisen har nominerat till ett antal tjänster på P4-nivå. I de fall det har funnits kvinnor bland de sökande, har deras kvalifikationer stått sig väl i konkurrensen och de har därför nominerats. Vi inväntar fortfarande besked om uttag på vissa tjänster, men hittills har ingen kvinna antagits.

Bland de poliser som sekonderas till insatserna innehåller dock några kvinnor tjänster på högre nivå, vilka kan bedömas motsvara P4 eller P5-nivå.

I FN:s mission i Liberia finns bland annat fem tjänster som Regional Commander. Två av dessa tjänster innehas sedan maj 2013 av två kvinnliga svenska poliser. I FN:s mission i Sydsudan svarar en kvinnlig polis som Deputy State Adviser, vilken är den högst rankade polistjänsten i en region för sekonderad personal.

Polisen hade under året också haft flera män på högre positioner, bland annat som Senior Police Adviser i EUJUST Lex Irak, Chief of Security i EUCAP Sahel och Head of Field Office Mazar e-Sharif i EUPOL Afghanistan. De två första av dessa tre tjänster påbörjades redan under 2012, även om de fortgick under 2013.

Inom OSSE:s insatser, arbetar två svenska män som rådgivare på hög nivå med polisreform i Tadzjikistan respektive Montenegro. Båda dessa fanns redan på plats vid ingången av år 2013.

Källor och referenser:

Rikskriminalpolisens diarium samt diarieförd kommunikation med EU, FN och OSSE
Intervjuer med handläggare för chefspoolen, samt med insatshandläggare, vid
Rikskriminalpolisens Utlandssektion

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				
<i>2014 etc</i>							

Kriterier	Beskrivning av kriteriet	Skala 0-3 ³⁹
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

³⁹ Denna indikator har finjusterats (för att lättare komma åt gradskillnader) vilket gör att diskussionen kring utveckling från 2012 blir mer beskrivande.

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
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.	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.	1

Beskrivning och analys av resultatet

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

På central nivå, har Polisen utarbetat en plan för likabehandling som gäller perioden 2013-2016. Den fokuserar på tre övergripande mål: polisens förhållningssätt (medvetenhet om genus- och mångfaldsperspektiv i allt arbete), rätt kompetens (analyser av eventuella tendenser till eventuellt ålders- och könsuppmärkta arbetsuppgifter samt relevanta kravprofiler som inte exkluderar vissa sökande) och träffsäker verksamhet (genusmedvetenhet i arbetet, i detta fall exemplifieras det genom ett särskilt fokus på narkotikarelaterade brott).

Ur planen för likabehandling:

”Polisens uppdrag förutsätter en nyanserad och aktuell verklighetsbeskrivning, som bygger på kunskap om att förhållanden som påverkar säkerhet och trygghet kan variera, bland annat kopplat till platser, funktionsförmåga, kön och sexuell läggning. En första åtgärd för att uppnå likabehandling är att ta fram fakta som belyser olika sidor av problem- och

behovsbilder. Vi kan synliggöra både likheter och skillnader mellan olika målgrupper, exempelvis kvinnor och män, flickor och pojkar, genom att dela upp fakta efter kön och ålder inom det område som ska belysas. Den informationen ger oss en möjlighet att upptäcka eventuella luckor eller problem som vi annars kanske inte hade uppmärksammat. Annars finns en risk att vår verksamhet tappar en del av sin förankring i verkligheten, och att blinda fläckar eller förutfattade meningar byggs in i beslut.”

Som komplement till Polisens plan för likabehandling 2013–2016 har Rikspolisstyrelsen arbetat fram ett dokument kallat ”Likabehandling och Polisens uppdrag”. Dokumentet är avsett att utgöra ett stöd för dialog och ökad gemensam förståelse av vad likabehandling och genusmedvetenhet betyder för Polisens verksamhet, med utgångspunkt i Rikspolischefens inriktning. Ett avsnitt behandlar genusmedvetenhet kopplat till Polisens internationella verksamhet och omnämner resolution 1325 och den svenska handlingsplanen.

På Rikskriminalpolisens utlandssektion finns styrdokument som inkluderar 1325 i form av bedömningskriterier för insatser och riktlinjer för insatsbesök.

Inom ramen för Polisens Sida-finansierade utvecklingssamarbeten finns en metodhandbok som styr verksamheten. Metodhandboken beaktar genomgående genusintegrering från planering och genomförande till uppföljning av projekt. Inget speciellt nämns dock om resolution 1325 i handboken. Ett kompletterande policydokument har tagits fram som särskilt beaktar resolution 1325 och vikten av att ett genderperspektiv med fokus på resolution 1325 ska genomsyra all verksamhet inom ramen för det internationella utvecklingssamarbetet.

Utlandssektionen har en policy om att enskilda polisers tjänstgöring i en insats får pågå i maximalt 12 månader i sträck. Det finns dock fem kriterier för att, i undantagsfall och efter särskilt beslut från chefen för utlandssektionen, förlänga en polis tjänstgöringstid i insats. Enskilda polisers arbete med att genomföra resolution 1325 är ett av dessa kriterier.

Generellt kan konstateras att det 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, även på utlandssektionen.

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. Sett till den totala gruppen av deltagare i Polisens utlandsstyrka under 2013 når vi fortfarande dit, men konstaterar en försämring i rekryteringarna för 2013 som utlandssektionen måste reagera på.

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 myndigheten 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 i Polisens utlandsstyrka. 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 2013). Det finns dock en tydlig

strävan på 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 tydlig målsättning om att ha en lika stor andel kvinnor och män bland instruktörerna på kurserna. Under 2013 var chefsinstruktörerna på de två veckor långa IPOC-kurserna (fyra stycken) kvinnor. Under året genomfördes två stycken United Nations Police Commander Training (UNPCT) för poliser på chefsnivå. En man var chefsinstruktör vid den ena utbildningen och en kvinna var chefsinstruktör vid den andra. I arbetet att stödja kvinnligt deltagande i det internationella fredsbevarande arbetet har utlandssektionen fortsatt att aktivt eftersträva kvinnliga kursdeltagare och utbildare från andra länder i sina kurser. I det fall ett land bara nominerar manliga deltagare på de erbjudna kursplatserna, kan de till exempel bli lovade en extra plats om de garanterar en kvinna att få den första platsen på kursen.

En stående målsättning för Polisen är att andelen kvinnor i Polisens utlandsstyrka minst ska motsvara andelen kvinnliga poliser inom svensk polis. Mer insatser behöver göras för att öka andelen kvinnliga sökande till Polisens utlandsstyrka. Det förs också diskussioner på utlandssektionen om hur vi bättre kan stötta de svenska poliser som ska nomineras till insatserna i konsten att skriva träffsäkra CV och förbereda dem bättre inför eventuella intervjuer med organisationens representanter.

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

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

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

Ett genus och resolution 1325-perspektiv finns integrerat i månadsrapporteringen från kontingentcheferna i varje insats. Det finns också en "kravspecifikation" för utlandssektionens besök i insatsområdena. Bland annat ska utlandssektionens personal träffa företrädare för kvinnoorganisationer som insatsen samarbetar med och träffa insatsens Gender Adviser eller motsvarande. Specifika frågor om kvinnors och mäns situation i insatslandet och i missionen samt om missionens arbete kopplat till genomförandet av resolution 1325 ska ställas.

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

Polisen har det dokument som omnämns under punkt a) i denna indikator, vilket 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.

Flera av utlandssektionens insatshandläggare rekryterades under 2012 och 2013 och fokus har därför legat på grundläggande kurser om freds- och säkerhetsfrämjande insatser, såsom EU:s CSDP Orientation Course, och besök hos organisationerna för kontaktknytande och allmän orientering. I de grundläggande kurserna har genus och resolution 1325 endast lyfts i begränsad omfattning.

Flera av insatshandläggarna 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 innebar för flera av dem en kompetenshöjning inom området för resolution 1325 och genusmedvetenhet.

Utlandssektionens personal erbjöds också att delta i den myndighetsgemensamma kursen Gender Advising in the Field and in Operations som anordnades i februari 2013. En insatshandläggare från sektionen, en projektledare och en projektassistent från det bilaterala utvecklingsprojektet i Serbien, samt två personer från Serbiens inrikesdepartement deltog i kursen.

Utlandssektionen har också utbildat 15 nya instruktörer (9 kvinnor och 6 män) som ska ingå i den utbildarpool som används vid de grundläggande utbildningarna.

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

En anställd vid Rikskriminalpolisens utlandssektion arbetar deltid med genomförandet av resolution 1325.

Källor och referenser:

Rikspolisstyrelsens samt Rikskriminalpolisens diarium

Intranät

Intervjuer med insatshandläggare vid Rikskriminalpolisens Utlandssektion

Delning inom Rikspolisstyrelsen

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

	2012	2013	2014 etc.
Antal	115	79	
Procent	95,8	100	

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

Beskrivning och analys av resultatet

Under 2013 skickades 79 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).

74 av de 79 poliserna genomgick och godkändes på IPOC:en, alternativt hade gått kursen under de senaste åren. Några av dessa har dessutom ingått i utlandssektionens utbildarpool eller arbetar som insatshandläggare vid sektionen och har därför en mer omfattande utbildning i bagaget. I 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.

Samtliga poliser fick en entimmes-briefing om Polisen och ansvaret för genomförandet av resolution 1325 under den mer insatsspecifika information som ges innan avresa. Under den timmen lyftes 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 t.ex. Kvinna till Kvinna i de fall samarbete med insatslandet existerar.

Samtliga poliser fick med sig material i form av en utskrift av resolution 1325 (också i benficka-format), den nationella handlingsplanen för resolution 1325 och Operation 1325:s broschyr "Säkerhet på marken" i den informationsmapp de hade att studera innan avresa.

Mot ovanstående siffror, landar den genomsnittliga tiden för förberedande utbildning om resolution 1325 som poliserna fick i Sverige under 2013 på 6,6 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 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):⁴⁰

	2012	2013	2014 etc.
Summa	440 000	4 839 000	

Indikator 2.2. Total summa utbetalda medel till program/projekt där kvinnor deltagit i arbetet med att stärka kvinnors och flickors säkerhet (skydd):⁴¹

	2012	2013	2014 etc.
Summa	440 000	4 839 000 ⁴²	

Beskrivning och analys av resultaten

Polisen driver inga projekt med primärt fokus 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.

Indikator 2.1. Polisen driver tillsammans med colombiansk polis ett bilateralt samarbetsprojekt som bl.a. syftar till att stärka den colombianska polisens kapacitet att utreda och förebygga sexualbrott samt brott i nära relationer, vilket ger ökat skydd för flickor och kvinnor. Inom ramen för samarbetet utbildas colombianska poliser i metoder för att öka medborgarnas förtroende för polisen med fokus på att fler flickor och kvinnor ska våga anmäla sexualbrott och brott i nära relationer. Vidare utbildas inom ramen för projektet poliser i att utreda brott kopplat till våld i nära relation samt sexualbrott. Budget är cirka 36 000 000 kronor 2013-2016. Utbetalda medel 2013 är 4 400 000 kronor.

⁴⁰ 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.

⁴¹ Se föregående fotnot.

⁴² 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.

Indikator 2.2. 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 samt stöd till implementeringen av ett underrättelsebaserat polisarbete. Under året har representanter från olika delar av den serbiska polisen fått utbildning i genusintegrering, genusanalys samt i betydelsen av ett jämställdhetsperspektiv i operativt polisarbete. Totalt har 70 personer fått utbildning.

Källor och referenser:

Intervju med programansvariga samt uppgifter från controller vid Rikskriminalpolisens Utlandssektion.

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

Indikator 3.1. Total summa utbetalda medel till program/projekt där kvinnor från konflikt-/postkonfliktområdet deltagit i arbetet med att bidra till en varaktig fred:⁴³

	2012	2013	2014 etc.
Summa	0	4 400 000	

Beskrivning och analys av resultaten

Polisens samarbetsprojekt i Colombia syftar till att ge stöd till det förändringsarbete som den colombianska polisen behöver bedriva för att bli en civil polisorganisation, i ett skede där landet går från en konfliktsituation till en postkonfliktsituation. Stödet sker framförallt genom rådgivning på strategisk nivå.

Under projektets förstudiefas deltog en lokal jämställdhetsexpert och frågor som kvinnors utsatthet i den väpnade konflikten och kvinnors närvaro och roll inom den colombianska polisen aktualiserades. Projektet fokuserar på tre områden; polisens relation till civila samhället med inriktning på närpolisverksamhet, brott inom nära relation och modernisering och utveckling av polisutbildningen.

Projektet startade i juni 2013 och konkreta resultat av kvinnors deltagande är för tidigt att rapportera. Projektet har en total budget på ca 36 000 000 kronor och under 2013 utbetalades 4 400 000 kronor.

Källor och referenser:

Intervju med programansvariga samt uppgifter från controller vid Rikskriminalpolisens Utlandssektion

⁴³ Se föregående fotnot.

II. YTTERLIGARE CENTRALT ARBETE PÅ MYNDIGHETEN

Myndighetens arbete avseende kvinnors deltagande

Svensk polis har deltagit i utvecklingen av ett strategiskt ramverk för FN:s polisverksamhet (Strategic Guidance Framework, SGF). Utvecklingen är ett viktigt steg för FN:s polisverksamhet och ett övergripande ramverk kommer att ligga till grund för utveckling av policys inom flera områden av FN:s polisverksamhet och därmed påverka svensk polis deltagande.

Svensk polis har följt arbetet under året och deltog vid ett av de regionala möten som hölls i processen, i Ukraina i mars. Rikskriminalpolisens utlandssektion lämnade också kommentarer på det första utkast till övergripande policy som togs fram.

Sverige var ett av de länder som lyfte genusfrågorna starkt och i dokumentet listas FN:s "fundamental principles". Genusperspektivet och utsatta gruppers behov lyfts redan under punkt nummer två: "United Nations shall provide support that is gender-responsive and pays particular attention to the needs of vulnerable groups." (punkt 32, sidan 8).⁴⁴

Likaså har svensk polis lyft frågor om genusperspektiv och resolution 1325 i andra internationella forum, såsom Challenges forum och International Association of Peacekeeping Training Centres (IAPTC), samt lyft frågorna med insatsledning och personal på EU:s, FN:s och OSSE:s huvudkontor vid besök. Flera insatshandläggare har aktivt stöttat genomförandet av resolution 1325, genom att t.ex. adressera skriftliga synpunkter till EU, FN eller OSSE i de fall svenska poliser i insatserna mött omotiverat motstånd från insatschefer på olika nivåer i det praktiska genomförandet av resolutionen.

Chefen för utlandssektionen och ytterligare en medarbetare deltog i FN:s delegation vid den årliga konferensen International Association of Women Police (IAWP) i Sydafrika. Förutom möjligheterna till nätverkande, ville svensk polis genom sin närvaro markera vikten av kvinnors deltagande och genomförandet av resolution 1325 inom polisverksamhet. Chefen för utlandssektionen var också en av ytterst få manliga deltagare på konferensen, vilket också gav svensk polis möjlighet att lyfta det ansvar som män har i genomförandet av resolutionerna om kvinnor, fred och säkerhet.

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

En medarbetare vid utlandssektionen var från april till oktober 2013 placerad som projektledare i ett arbete med att strukturera och arbeta om innehållet i FN:s induction training i United Nations Mission in Liberia, UNMIL (den introduktionsutbildning om två veckor som samtliga FN-poliser får i samband med ankomst till insatsen).

Ett av kriterierna för att starta projektet i Liberia var frågan om kvinnor, fred och säkerhet. Vid tillämpning av utlandssektionens "Bedömningskriterier" inför beslut om projektets genomförande eller inte, står bland annat att läsa: "Genom att i induction training sätta standarden för missionens polisverksamhet kan Sverige vara med och föra fram viktiga värden såsom kvinnors roll i fredsprocesser, lokalt ägarskap, mänskliga rättigheter, rättskedjeperspektiv, polisen som en tillhandahållare av service, kvinnors och mäns olika

⁴⁴ United Nations Police in Peacekeeping Operations and Special Political Missions, DPKO/DFS, ref. 2014.01 (1 February 2014)

behov och lika rättigheter etc.” Samt: ”Genom att redan vid induction training ge en bild av vikten av att arbeta med 1325 kan svensk polis ha stor påverkan på hur UNPOL kommer att arbeta med 1325. Vi ges möjlighet att påvisa hur detta är viktigt i polisreformsarbetet och i mentorskapet. Vidare kan vi verka för en genusbalans vid Induction Training Unit.”

Övergripande beskrivet, plockade projektet ut de delar i utbildningen som handlade om bakgrundsfakta och FN-polisernas roll från de mer praktiska övningarna såsom bilkörning, engelskatest, radiokommunikation mm. De utvalda delarna samlades i en sammanhållen induction training om fyra dagar. Innehållet följer fortfarande FN:s krav, men pedagogiken har övergått från spridda power point-presentationer under den två veckor långa induction training till en mer koncentrerad och interaktiv utbildning. Fokus ligger på att ge FN-poliserna en förståelse för Liberias historia, hur konflikten påverkade (och påverkar) män, kvinnor, pojkar och flickor olika, att ge FN-poliserna förståelse för sin roll i landet och ge dem verktyg för att arbeta genusmedvetet både i det egna arbetet och genom genomtänkta råd till lokal polis.

De initiala resultaten av projektet har presenterats för FN, Department of Peacekeeping Operations (DPKO) och Head of Police Division har svarat att FN är intresserade av en fortsatt dialog med Sverige för att se om konceptet kan utvecklas i fler FN-ledda missioner.

Myndighetens arbete avseende kvinnor och flickors säkerhet

En medarbetare vid utbildningsverksamheten på utlandssektionen deltog i FN:s Training of Trainers på temat Protection of Civilans i Malaysia under året.

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

För att stötta en svensk polis i EULEX Kosovo i hennes arbete med att etablera ett kvinnligt nätverk inom Kosovopolisen, anordnade t.ex. Polisen ett besöksprogram för en delegation från Kosovopolisen i syfte för dem att ta del av svensk Polis erfarenheter på området.

Poliserna i insatserna arbetar aktivt med kvinnors säkerhet. Som exempel kan nämnas att två svenska poliser under 2013 startade upp en utredningsgrupp inom Liberia National Police:s familjevåldsenhet som i huvudsak ska utreda människohandelsbrott. På bara några månader hade gruppen redan 10 misstänkta fall att utreda.

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. (I Robertsport i Liberia har svensk polis till exempel samarbetat med liberianska socialsekreterare och genomfört informationskampanjer i närliggande byar om sexuellt och genusbaserat våld).

Som en del av utvecklingssamarbetet med den kenyanska polisen har den svenske polisrådgivaren i samarbete med UN Women gett stöd till etablerandet av ett nätverk för kvinnliga poliser. Nätverket har under året valt en styrelse och börjat operationalisera sin verksamhet.

Samverkan och samordning

Polisen har fortsatt deltagit i Genderforcesamarbetet samt i arbetet med att genomföra den myndighetsgemensamma kursen Gender Advising in the Field and in Operations, vilken låg

under FM:s huvudansvar år 2013. Polisen har fortsatt deltagit i de samverkansforum för 1325 som anordnas av Folke Bernadotteakademien samt närvarat vid flera föreläsningar och konferenser som anordnats av regeringskansliet eller civila organisationer på temat resolution 1325.

Poliser ur Polisens utlandsstyrka har bidragit med erfarenheter från insatserna i flera utbildningar, också utbildningar anordnade av andra myndigheter och civila samhället i Sverige (exempelvis International Training Programme, ITP).

Likaså nyttjar Polisen kunskaper och erfarenheter från andra myndigheters insatspersonal i exempelvis de olika insatsspecifika informationstillfällena.

Den svenske poliserådsgivare som finns positionerad 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:

	2012	2013	2014 etc.
Summa	120 000	90 000	

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

Källor och referenser:

Månadsrapporter från kontingentcheferna i Polisens utlandsstyrka

Reserapporter och rapporter från konferenser där personal på utlandssektionen deltagit

Erfarenhetsrapporter från polisens kurschefer

Project proposal och Progress reports från "induction project" i Liberia

BASFAKTA

Inrapporterande myndighet:	Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida)
Tidsperiod:	1 januari 2013- 31 december 2013
Fokus för arbetet under tidsperioden:	<p>Styrdokument: Jämställdhet är en av regeringen prioriterade områden inom biståndet samtidigt som vi ser en tydlig ökning av utvecklingssamarbetet till länder i konflikt och post-konflikt och humanitära kriser⁴⁵. Sidans arbete styrs av de av regeringen beslutade land/regionala/globala strategier där resolution 1325 är en prioriterad fråga. Därutöver återfinns resolution 1325 i policyn för "<i>Fred och säkerhet för utveckling</i>", den Humanitära policyn "<i>Rädda liv och lindra nöd</i>" samt jämställdhetspolicyn "<i>På lika villkor</i>". I Sidans regleringsbrev finns således ingen styrning vad gäller resolution 1325/1820.</p> <p>Fokus under året har varit att finna öppningar och samarbetspartners för ytterligare program/projekt⁴⁶ inom resolution 1325 samtidigt som antalet program/projekt i varje land inte bör öka. Öppningar har identifierats vad gäller riktade och integrerade insatser för att stärka 1325 i de globala- och humanitära anslagen samt i ambassaders/ utlandsmyndigheters -, region- och landenheters portföljer.</p> <p>Hög-nivå dialog: Kvinnor som aktörer för fred och vikten av att arbeta förebyggande med könsrelaterat våld har under 2013 lyfts i den övergripande policydialogen vid olika ambassader/utlandsmyndigheter samt i Sidans globala påverkansarbete (e.g. CSW, OECD/DACs Gendernet, UN Women Syrelsemöten)⁴⁷.</p> <p>Genomförande av s.k. gender reviews: I samtliga länder inom Konfliktavdelningens ansvar har mindre s.k. "gender reviews" genomförts som bl.a. analyserar hur utlandsmyndigheter/ambassader och landenheter arbetar med att förhindra könsrelaterat våld och främja resolution 1325 och</p>

⁴⁵ Sidans årsredovisning 2012

⁴⁶ Sida använder oftast begreppet "insatser" istället för "program/projekt" men för att undvika begreppsförvirring mellan de olika indikatorerna så används här "program/projekt" genomgående.

⁴⁷ Detta strategiska påverkansarbete reflekteras inte i myndigheternas indikatorer (mäter utbetalda medel) men inkluderas i analysen och resultatrapportering.

	<p>som oftast utmynnar i landspecifika handlingsplaner (s.k. road maps).</p> <p>Särskild kompetensutveckling:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jämställdhetsrådigvare har genomfört kompetensutveckling vid besök på ambassader/utlandsmyndigheter, utresekurser samt regionala konferenser för handläggare i fält; • Sida finansierade s.k. ITP (International Training Programs) inom området resolution 1325 har genomförts – en global och en för MENA. • Nytt för i år är att utlandsmyndigheterna i Colombia och DRK genomfört specifika resolution 1325-utbildningar och rundabordsamtal riktade åt civil samhälle och regeringsrepresentanter. <p>Sidas humanitära bistånd arbetar metodiskt med att förbättra jämställdhetsintegrering och motverka könsrelaterat våld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Under 2013 har endast bidrag givits till konsoliderade appeller vars genusmarkörer visar på att jämställdhet har tagits hänsyn till. • Vidare har framtagandet av dialogverktyg för jämställdhet (inklusive skydd och prevention av könsrelaterat våld och kvinnors aktörskap) riktat till de mest strategiska humanitära organisationerna påbörjats; • Kartläggning har tagits fram om humanitära organisationers arbete med att bekämpa sexuellt och könsrelaterat våld. Kartläggningen visar att utav 27 humanitära konsoliderade appeller och projektförslag från 2013 refererar 13 st. specifikt till att motverka könsrelaterat våld. Utav dessa har hälften av insatserna specifika resultat kopplat till att motverka könsrelaterat våld.
Avgränsning	<p>För att kunna jämföra statistiken från 2012 har samma urvalsmetoder använts som i förra årets rapport. 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. I årets rapportering har Sida valt att även inkludera ett fåtal program/projekt som är kodade 0 men trots allt är relevanta för indikatorerna. För att få fram svar på indikatorerna</p>

	<p>har följande urval gjorts:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utgångspunkten är utbetalda medel i konflikt- och postkonfliktländer⁴⁸, regionala program, globala program och program/projekt som bereds av den Humanitära enheten. • 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 skyddsmandat⁴⁹. • För indikator 2.2 har alla program/projekt där stödet har riktats direkt till civilsamhället eller konfliktdrabbad 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 beaktande⁵⁰. • För indikator 3.1 har samtliga medel som markerats med jämställdhet som primärt mål, samt 50 procent av medel som markerats med jämställdhet som sekundärt mål tagits fram. Avgränsningen innebär att program/projekt som redovisas under mål 2 även ingår i indikatorn för mål 3. Denna metod innebär en väldigt bred tolkning av 1325 och inkluderar t ex utvecklingsinsatser som genomförts i en konfliktkontext fastän de inte nödvändigtvis bidragit till fredsbyggande. • För 2013 års rapportering har en alternativ och något mer förfinad metod tagits fram för urvalet till Indikator 3.1. Enligt denna metod tolkas resolution 1325 snävare än vad som beskrivs ovan och inkluderar projekt/program med ett direkt syfte att inkludera kvinnor för att nå en varaktig fred. • 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
--	--

⁴⁸ I och med en föränderlig kontext har urvalet av länder förändrats något jämfört med 2012. Liksom förra året inkluderar analysen de länder och regioner som ingick i Sidas avdelning för konflikt och post-konflikt (Colombia, Guatemala, DRK, Zimbabwe, Liberia, Somalia, Syd Sudan, Sudan, Irak, Afghanistan, OPT och MENA) samt länder i Östra Europa (Kosovo, Bosnien-Hercegovina, Georgien) och Myanmar. Utöver dessa har länder tillkommit så som Rwanda, Uganda, Mali, Etiopien och Kenya.

⁴⁹ Som exempel kan nämnas ICRC:s verksamhet som enligt programdokument genomför skyddsverksamhet med 20 procent av sin budget. 20 procent av totala bidraget till ICRC har därför räknats som skyddsverksamhet. Liknande fördelning har gjorts för t ex UNCHR.

⁵⁰ Program/projekt som har implementerats av organisationer som alltid strävar efter att inkludera ett deltagandeperspektiv i verksamheten, såsom UNICEF, UN Women, Plan Sverige, Rädda Barnen, Svenska Röda Korset, Kvinna till Kvinna, liksom stöd som har kanaliserats direkt till lokala kvinnoorganisationer har inkluderats. Programmen/projektet med markör 1 delas på hälften (50 procent kvinnor) för att få en någorlunda hanterbar bild av indikator 2.2.

	<p>implementeras vilket inte är möjligt med tanke på uppdragets storlek (genomgång av över 1200 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>
Kontaktperson på myndigheten:	Sofia Dohmen, Metod och Ämnesföreträdare (GBV och 1325), Sida (sofia.dohmen@sida.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 insatser av myndigheten:

	2012	2013	2014 etc.
Antal: kvinnor/män	19/28	36/56	
Procent: kvinnor/män	41/59	39/61	

Beskrivning och analys av resultatet

Under 2013 hade Sida en resursbas för valobservatörer om totalt 161 personer, varav 80 stycken kvinnor. Under 2013 deltog svenska valobservatörer från basen i sammanlagt 15 missioner (för både OSCE och EU). Totalt rekryterades 92 personer, varav 36 stycken kvinnor (39 procent). En skillnad kan noteras i antalet *nominerade* och *rekryterade kvinnor*. Antalet av Sida nominerade kvinnor (80 stycken) är balanserat med antalet nominerade män (81 stycken), medan skillnaden mellan män och kvinnor är något större om man tittar på vem som faktiskt rekryteras (36 kvinnor och 56 män).

Jämfört med 2012 har antalet rekryterade kvinnor till valmissioner ökat. Tittat på andelen rekryterade kvinnor ser vi dock en svagt negativ trend (39 procent 2013 jämfört med 41 procent 2012).

Källor och referenser:

Underlag från Sidas enhet för Kapacitetsutvecklingsprogram.

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

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

Beskrivning och analys av resultatet

Sekundering av kvinnor till högre tjänster har inte varit aktuellt.

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:

Beskrivning och analys av resultatet

Ej applicerbart för Sida (se tabell sidan 5 och annex med rapporteringsmall).

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

	2012	2013	2014 etc.
Antal	47	92	
Procent	100	100	

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

Beskrivning och analys av resultatet

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

Källor och referenser:

Underlag från Sidas enhet för Kapacitetsutvecklingsprogram.

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

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

	2012	2013	2014 etc.
Summa	803 128 500 ⁵¹	944 424 972	

Indikator 2.2. Total summa utbetalda medel till program/projekt där kvinnor deltagit i arbetet med att stärka kvinnors och flickors säkerhet (skydd):⁵²

	2012	2013	2014 etc.
Summa	649 244 528	740 157 274	

Beskrivning och analys av resultaten

Tabellen för indikator 2.1 visar att Sidas totala bidrag var **944 MSEK** 2013 jämfört med **803 MSEK** 2012. Summan indikerar att Sidas stöd till indikator 2.1 ökade med ca 140 miljoner SEK år 2013 jämfört med redovisat stöd till indikator 2.1 år 2012. Program/projekt som har bedömts bidra till indikator 2.1 rör allt ifrån minröjningsinsatser, stöd till rätts- och säkerhetsmyndigheter, till direkta skyddsinsatser för konfliktdrabbade flickor och kvinnor, internflyktingar, människorättsförsvarare, journalister, med flera. 21 procent av totala utbetalda medel inkluderat i indikator 2.1 utgörs av humanitärt bistånd.

För indikator 2.2., dvs. arbetet för skydd i vilket kvinnor deltagit, visar tabellen ovan att Sidas totala bidrag till indikator 2.2 år 2013 var **740 MSEK** (av initialt urval drygt 4 miljarder) jämfört med **649 MSEK** 2012 (av initialt urval på 4 miljarder). Summan indikerar att Sidas stöd till indikator 2.2 ökade med knappt 100 MSEK år 2013 jämfört med redovisat stöd till indikator 2.2 år 2012.

Genomgången visar även bredden av olika typer av program/projekt kopplat till "skydd". Tolkningen av skydd enligt definitionen innebär ett brett begrepp där preventivt arbete och service och vård för överlevare av könsrelaterat våld ingår och där syftet är att stärka skyddet för kvinnor och flickor. Trots den breda tolkningen av skydd visar genomgången att relativt få insatser har ett tydligt förebyggande fokus och att det finns utrymme att utveckla detta arbete som slutligen leder till en minskning av våldet. Vidare visar genomgången av projekt/program kopplat till skydd av kvinnor och flickor behovet att utveckla metoder och

⁵¹ I summan ingår stöd till polissamarbetet med 16,5 miljoner svenska kronor.

⁵² Se föregående fotnot.

strategier hur att adressera *olika former av könsrelaterat våld* i konflikt, post-konflikt och humanitära kriser.

Exempel nedan visar skydd av kvinnor och flickor i globala-, humanitära och regionala och bilaterala program/projekt.

Globala riktade eller integrerade program/projekt utgör en central del av utbetalda medel kopplat till mål 2 om skydd av kvinnor och flickor. Genom det globala anslaget för Mänsklig Säkerhet stödjer Sida ICC (International Criminal Court) Trust Funds for Victims. Fonden som är kopplad till internationella brottmålsdomstolen i Haag, har bidragit till att totalt 83400 överlevare av bl. a. sexuellt och könsrelaterat våld och f.d. barnsoldater i DRK Norra Uganda och Central Afrikanska Republiken fått psyko-socialt och finansiellt stöd, samt utbildning. Sida har finansierat ICC sedan 2011 och under 2013 utbetalades 12 MSEK.

Stöd ges också till UN Action Against Sexual Violence in Conflict och ett s.k. team of experts on Rule of Law and Sexual Violence in Conflict kopplat till SRSGs (Special Representative to the Secretary General) on Sexual Violence in Conflict's kontor. UN Action samordnar 13 olika FN-organ i arbetet med att eliminera förekomsten av sexuellt våld i konflikter. Syftet är att stärka Förenta Nationernas insatser på området genom att öka effektiviteten både gällande programmering och påverkansarbete. Förutom förebyggande åtgärder är kompensation och tillhandahållande av behandling till överlevare en viktig del i arbetet. Under 2013 har UN Action exempelvis i Demokratiska Republiken Kongo (DRK) genomfört en kartläggning av fall av sexuellt våld under perioden 2006-2011, med syftet att kunna utvärdera det nationella rättssystemets framgångar inom utredning och åtal. Sida har finansierat UN Action sedan 2009 och under 2013 utbetalades 21 MSEK.

Ytterligare ett stöd inom det globala anslaget för Mänsklig säkerhet är Geneva Call, som är en neutral och opartisk organisation som arbetar med att medvetandegöra beväpnade icke-statliga aktörer kring internationell rätt och normer, med fokus på skydd av civila. Geneva Call når ut till aktörer som traditionellt sett räknats som ovilliga att diskutera dessa frågor. Exempelvis inbjöds man av Moro Islamic Liberation Front (MILF) på Filippinerna till att presentera sitt perspektiv på kvinnors skydd i konflikter. Detta anses vara den första gången som en beväpnad icke-statlig aktör erbjudit sig att dela med sig av sin syn på genusfrågor i ett liknande forum. Dessutom framkom det i dialogen mellan Geneva Call och MILF att det var ett sällsynt tillfälle även ur MILFs perspektiv, då gruppen sällan inleder dialog om dylika ämnen. Sida har finansierat Geneva Call sedan 2008 och under 2013 utbetalades 2.5 MSEK.

Inom det regionala och bilaterala samarbetet finns intressanta resultat inom både riktade och integrerade program/projekt. Skydd av kvinnor och flickor har t ex tydligare integrerats i rättssektor stöd i DRK och Guatemala tack var Sveriges engagemang i syfte bekämpa straffriheten för sexuellt och könsrelaterat våld bl. a genom utbildning av personal inom rättsväsende och ökat tillträde till rättvisa. I DRK stödjer Sida även s.k. mobila domstolar för sexuellt våld och åtgärder som höjer födelseregistrering av flickor, så att de i framtiden lättare kan hävda sina rättigheter.

I samtliga konflikt- och postkonflikt länder finansierar Sida minst ett riktat program/projekt med främjande av 1325 som huvud- eller delsyfte. Kvinna till Kvinna och UN Women är centrala samarbetspartners för Sida. Båda organisationerna arbetar integrerat med "skydd" och "deltagande" (resultat således relevanta för indikatorerna 2.1 och 2.2. och 3.1).

Kvinna till Kvinna samarbetar med kvinnoorganisationer som kämpar för kvinnors rättigheter och fred. Under 2013 utbetalade Sida 96,6 MSEK till organisationen. I Kosovo har Kvinna till Kvinna framgångsrikt verkat för att föra upp den kontroversiella frågan om konfliktrelaterat sexuellt våld mot kvinnor på den politiska dagordningen. Arbetet har bedrivits i nära samarbete med kvinnoorganisationer som Medica Kosovo och Kosovo Women's Network, civilsamhällsorganisationer som Kosovo Rehabilitation Centre for Torture Victims samt internationella aktörer i Kosovo Security and Gender Group. Trots motstånd – och gentemot kosovanska aktivister även hot och våldshandlingar – har organisationerna lyckats säkra att Kosovos nyligen antagna nationella handlingsplan för 1325 inkluderar tillgång till skydd, rättvisa, rehabilitering och åtgärder för återintegrering i samhället för överlevare av sexuellt våld, tortyr och andra former av våld i samband med krig och konflikt. Det är ett första steg på vägen mot faktiskt erkännande av och stöd till en hittills negligerad och mycket utsatt grupp. Skrivningarna i handlingsplanen ökar sannolikt möjligheten för att parlamentet ska anta ett lagförslag om ekonomiskt stöd till överlevare.

Ytterligare ett exempel från Kvinna till Kvinna är från DRK, landet där vissa hävdar att det är farligare att vara kvinna än soldat. "Women, citizenship and peace building project" (WCP), genomförs av Kvinna till Kvinna och International Alert som i sin tur arbetar med lokala partnerorganisationer i både Nord- och Syd Kivu i Östra Kongo, samt i Kinshasa. En lyckad metod är dialoggrupper på bynivå där kvinnor och män diskuterar hinder för kvinnors politiska deltagande. Genom att på ett icke konfronterande sätt ta upp jämställdhetsfrågor, inklusive frågor om makt och könsrelaterat våld, har dialoggrupperna lyckats med att förändra diskriminerande normer och beteenden (e.g. pappors delaktighet att låta flickor gå i skolan och gemensamma beslut kring familjebudget, ökat deltagande av kvinnor i offentliga sammanhang).

Ett annat exempel på ett riktat stöd är från "UN Joint Program to Prevent and Respond to Gender Based Violence" i Liberia. Stödet är speciellt på så sätt att det både är multisektoriellt och genomförs av 6 olika FN-organ (UNFPA avtalspart) i samarbete med Liberias regering. Stödet består av fem olika pelare: (1) psyko-socialt; (2) legalt; (3) hälsa; (4) skydd och (5) koordinering. Redan under 2012 påbörjades arbetet med att sätta upp 4 st. s.k. "One-stop facilities" i samarbete med liberianska hälsoministeriet, justitiedepartementet och den nationella polisens s.k. "SGBV Crime Units" och under 2013 fortsatte arbetet med att förbättra kvalitén på dessa. Fram till december 2013 hade de fyra faciliteterna mottagit 1385 överlevare av könsrelaterat våld. Under året togs en strategi fram för att öka fokus på det förebyggande arbetet med fokus på flickor och pojkar då de utgör en majoritet av rapporterade fall av könsrelaterat våld i Liberia. Aktiviteter i strategin främjar barns deltagande i förebyggande åtgärder, information och medvetandegörande bland föräldrar och lärare samt mäns delaktighet inklusive religiösa ledare och traditionella ledare. Under året stödde även programmet framtagandet av en ny politik om våld i nära relationer samt förde dialog med det nationella rådet för traditionella ledare om att motverka könsstämpning, barnäktenskap och tonårsaktiviteter. Sverige har stött programmet sedan 2009 och under 2013 utbetalades 8 MSEK.

I Afghanistan stödjer Sida UN Women som bl a bidragit med 12 stycken s.k. "Women Protection Centres" och två "Family Guidance Centres" i 10 stycken av Afghanistans 34 olika provinser. Man har också etablerat s.k. "referral systems" i sex provinser vilket är koordineringsmekanismer mellan hälso-, juridiska och skyddssektorer för att hantera konsekvenserna av könsrelaterat våld, ta emot och behandla fall etc. UN Women och Sveriges ambassad har också varit med i påverkansarbetet för att presidenten inte skulle

godkänna ett lagförslag där familjemedlemmar skulle förbjudas att vittna mot sina egna. Det gick inte igenom.

Inom den humanitära portföljen är könsrelaterat våld en viktig del av den bredare skyddsagendan. Det strategiska beslutet att inte finansiera konsoliderade appeller som inte tagit hänsyn till jämställdhet har fungerat som ett bra verktyg för att kommunicera Sidas tydliga prioritering. En kartläggning över de Humanitära organisationernas arbete med könsrelaterat våld som Sida genomförde 2013 visar att av 27 humanitära projektförslag och appeller refererar 13 stycken till sexuellt och könsrelaterat våld. Utav dessa har hälften specifika mål och indikatorer för sexuellt och könsrelaterat våld. Kartläggningen visar att utav de större FN-organen är det framförallt UNHCR, UNICEF och Common Humanitarian Fund (CHF) som har ett specifikt fokus på könsrelaterat våld. Bland de enskilda organisationerna är det framför allt Oxfam, International Rescue Committee (IRC) och Danish Refugee Council (DRC) som tydligt refererar till könsrelaterat våld.

I stödet till United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR) har Sida bl a öronmärkt finansiering till organisationens strategi för att bekämpa sexuellt och könsrelaterat våld med ett speciellt fokus på kriser. Som ett direkt resultat har UNHCR förbättrat den interna kapaciteten vad gäller sexuellt och könsrelaterat våld. UNHCR har försett överlevare av könsrelaterat våld med psykosocialt- och legalt stöd, samt förbättrat tillträde till utbildning och erbjudit ekonomiska program. Organisationen har även arbetat förebyggande med att bekämpa könsrelaterat våld genom informationsspridning och inkludering av män och pojkar i en rad konflikt och post-konflikt länder så som DRK, Sudan, Södra Sudan, Somalia, Syrien och MENA. Sidas stöd till UNHCR 2013 var totalt 211 MSEK varav 5 MSEK tematiskt stöd för insatser kopplat till att bekämpa sexuellt och könsrelaterat våld.

Under 2013 gjorde Sida en strategisk prioritering att fokusera på det förebyggande arbetet av könsrelaterat våld. Att fokusera på det förebyggande arbetet skiftar fokus från kvinnor och flickor som offer till aktörer, det fokuserar på det normgivande arbetet och inkluderar män och pojkar på ett självklart sätt. Under 2013 lyftes vikten av det förebyggande arbetet i den globala dialogen gentemot t ex UN Women, men även i andra fora så som CSW och OECD/DACs Gendernet. Som en del i det förebyggande arbetet stödjer Sida även det globala nätverket "Men Engage" som under 2013 ökat fokus på konflikt-, postkonflikt och humanitära kriser. Under året tog de ledande organisationerna inom Men Engage, Promundo och Sonke Gender Justice, tillsammans med International Centre for Research on Women (ICRW) fram studier i DRK, Mali och Rwanda om män och pojkars inställning till jämställdhet och könsrelaterat våld. Studierna visar samhällen där våld, inklusive könsrelaterat våld, är normaliserat och att män och pojkar i hög utsträckning både är offer och förövare. Behovet att även ge psyko-socialt stöd till denna grupp betonas. Vidare lyfter studierna vikten av att inkludera män och pojkar som förändringsaktörer som en central strategi för att få slut på våld och nå en varaktig fred.

Ett annat exempel på förebyggande arbete är Sidas stöd till UNICEF för återintegrering av barnsoldater i DRK som har ett starkt jämställdhetsfokus bl.a. genom att introducera icke-våldsamma former av maskulinitet för att ta pojkar och unga män ur en ond spiral av upprepade våldshandlingar.

Flera organisationer arbetar för att målgrupperna själva deltar för att utveckla program för att stärka män, kvinnors, flickor och pojkars skydd. I Sidas stöd till Oxfam rapporteras olika resultat om hur målgrupperna deltar i utformning av projekten. T ex höll kvinnor och män dialoger på bynivå med lokala myndigheter för att identifiera de viktigaste skyddsbehoven

där sexuellt och könsrelaterat våld var en av de 9 största utmaningarna. Män och kvinnor deltar i projekten och får utbildning i bl. a. genus, HIV/AIDS och MR som sedan replikeras av deltagarna själva.

Lärdomar och utmaningar kopplat till mål 2 om skydd av kvinnor och flickor i konflikt- och postkonflikt situationer

Program/projekt som inkluderas i mål 2 om skydd av kvinnor och flickor i konflikt- och postkonflikt situationer visar bredden av "skydd". Ett flertal program/projekt inkluderar könsrelaterat våld i den bredare skyddsagendan för att rädda liv. Medan vissa program/projekt enbart fokuserar på konsekvenserna av könsrelaterat våld, inkluderar andra grundorsakerna till det könsrelaterade våldet - kvinnor och mäns ojämlika maktrelationer och bristande jämställdhet samt andra förebyggande åtgärder som inkluderandet av män och pojkar. Goda exempel som lyfts (både humanitära och utveckling) är s.k. dialoger- eller fokusgruppsdiskussioner där både män och kvinnor deltar och som på ett icke-konfrontariskt sätt adresserar praktiska utmaningar kopplat till skydd och säkerhet, men även mer långsiktiga och strategiska. Andra goda exempel är program/projekt för fungerande rättsväsende och bekämpandet av straffrihet där Sverige och Sida specifikt bidragit till att stärka komponenter i syfte att bekämpa könsrelaterat våld. En slutsats är att relativt få insatser har ett tydligt förebyggande fokus och att det finns utrymme att utveckla detta. Skydd från könsrelaterat våld räddar liv – men det leder inte nödvändigtvis till en minskning av våldet.

Identifierade utmaningar kopplat till skydd av kvinnor och flickor är bristen på tillförlitlig data samt begränsad kunskap om hur att bäst adressera *olika former av könsrelaterat våld* som t ex våld i nära relationer, kvinnlig könsstympning, tvångs- och barnäktenskap, våld mot flickor och pojkar i konflikt, post-konflikt och humanitära kriser vilket kräver kontextspecifik kunskap och nära samarbete med lokala partnerorganisationer.

Källor och referenser:

Statistik från Sidas databas baserat på OECD/DACs policymarkörer och sektorkoder.

Underlag från Kvinna till Kvinna handläggare ansvariga för Kosovo och DRK

"Mapping of results of Sida's Hum GBV/SGBV portfolio", Sida's Helpdesk on Peace, Security and Humanitarian Affairs, October 2013

Geneva Call Annual Report 2012

Annual Consolidated Government UN GBV JP Narrative Report 2013

PM om Sidas verksamhetsinriktning med arbetet att motverka könsrelaterat våld 2013-15

"IMAGEs" från DRK, Mali, Rwanda (ICRW, Promundo och Sonke Gender Justice) om män och pojkars inställning till jämställdhet och könsrelaterat våld

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:⁵³

	2012	2013	2014 etc.
Summa	2 528 481 980 ⁵⁴	2 991 607 093 ⁵⁵	

Beskrivning och analys av resultaten

Kvinnors deltagande och aktörskap i freds- och statsbyggande är en central strategi för att nå en hållbar fred samt minskning av könsrelaterat våld. Sidas totala stöd till indikator 3.1 var **3 miljarder SEK** 2013 jämfört med **2,5 miljarder SEK** 2012. Det relativt höga beloppet förklaras av att *allt* bistånd till konflikt- och postkonfliktländer med ett jämställdhetsfokus förväntas bidra till varaktig fred och visar därmed jämställdhetsfrågornas centrala placering inom det svenska biståndet.

Enligt den alternativa metoden beskriven i avgränsningarna tillämpas en snävare tolkning av mål tre samt en snävare definition av fredsfrämjande projekt/program. Enbart de projekt/program med ett direkt syfte att inkludera kvinnor för att nå en varaktig fred har inkluderats. Enligt denna alternativa metod blir Sidas totala bidrag till indikator 3.1, **1 150 189 371** miljarder kronor. Summan kan dock inte jämföras med föregående år då denna metod enbart tillämpats vid 2013 års rapportering.

Under 2013 har rad olika initiativ kopplat till mål 3 om kvinnors deltagande i konfliktförebyggande, krishantering, fredsbyggande och humanitära insatser genomförts. Nedan resultat är exempel som antingen integrerats i program/projekt eller är riktades insatser.

Vid Svenska ambassaden i Bogota har man t ex förenat diplomati och utveckling inom området 1325. Utöver finansiella stöd till program/projekt kopplat till 1325, för ambassaden en högnivå policydialog om kvinnor som aktörer för fred i de pågående fredsförhandlingarna mellan regeringen och gerillan (FARC). Budskapet om kvinnors som aktörer för fred har tagits upp av ambassaden vid strategiska möten kopplat till fredsbyggande, politiskt deltagande, försoning och offers rättigheter och spritts på sociala medier och TV. Sveriges dialog och finansiella stöd har bl.a. bidragit till att antalet kvinnor i regeringens delegation för fredsförhandlingarna ökat (från tidigare 0 till nuvarande 2 kvinnor) samt genomförandet av ett s.k. "Fredsmöte för Kvinnor" (oktober 2013) där 450 kvinnor och representanter från olika kvinnorrättsorganisationer enades om konkreta förslag till fredsförhandlingarna.

Genomgången visar en rad olika insatser för att främja kapacitetsutveckling inom 1325. Svenska Ambassaden i Kinshasa organiserade under 2013 två utbildningstillfällen, ett i

⁵³ Se föregående fotnot.

⁵⁴ I summan ingår stöd till MSB med 6 200 000 kronor.

⁵⁵ I summan ingår stöd till MSB med 7 714 500 kronor.

Kinshasa och ett i Bukavu, om FN:s resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet. Kurserna arrangerades i samarbete med det kongolesiska jämställdhetsministeriet och är ett svar på ett tidigare identifierat behov av kapacitetsutveckling inom 1325. Deltagarna var representanter inom den kongolesiska regeringen, men även civilsamhället och media och visade stort intresse och engagemang för frågan. Insatsen har strategiskt värde för ambassaden och visar att jämställdhet och kvinnors deltagande i politiska processer och fredsarbete är en prioritet i det svenska biståndet till DRK.

Ytterligare exempel på kapacitetsutveckling inom resolution 1325 är Sidas stöd till det internationella utbildningsprogrammet (ITP) för 1325 - Kvinnor, Fred och Säkerhet. Under 2013 löpte två ITP för 1325 parallellt, en global ITP (Colombia, DRK, Liberia och Södra Sudan) och en ITP för MENA (Irak, Libanon, Libyen, OPT och Yemen). Sedan programmet påbörjades 2011 har totalt 155 personer (både regerings- och civil samhälle representanter) från det globala programmet och 76 från MENA programmet fullföljt eller påbörjat utbildningsinsatsen. Syftet med programmet, att "en organisatorisk förändring skall ske där deltagarna aktivt använder den kunskap och de verktyg de får inom programmet för att bidra till att resolution 1325 får genomslag" har redan gett goda resultat. I framtagandet av den nationella 1325 handlingsplanen i Sydsudan t ex har deltagare från ITP kursen setts som experter och resurspersoner. I samband med pågående fredsförhandlingar i Sydsudan är tidigare deltagare, både från regeringen och civilsamhälle, aktiva och trycker på för att kvinnor ska inkluderas. En parlamentariker som deltagit i ITP för 1325 uttrycker att hon inte kunnat driva detta påverkansarbete utan den kunskap och de verktyg hon fått under utbildningen.

Genomgången visar även intressanta program/projekt där kvinnors deltagande är en komponent av hela programmet. Ett exempel är vägprojektet i Liberia där kvinnor deltar i utformandet och själva genomförandet av programmet. Sida har i partnerskap med den Liberianska regeringen drivit att jämställdhetsfokus och kvinnors deltagande skall genomsyra vägprogrammet.

Som nämnts under mål två är Kvinna till Kvinna och UN Women centrala samarbetspartners till Sida för riktade program/projekt som arbetar med resolution 1325 olika delar ("skydd" och "deltagande"). De tidigare nämnda stödet genom Kvinna till Kvinna och International Alert i DRK, "Women, citizenship and peace building project" är ytterst relevant även för denna indikator och förutom att ha bidragit till förändrade normer och värderingar som möjliggör kvinnors politiska deltagande har projektet faktiskt resulterat i kvinnors ökade politiska deltagande på lokal nivå (idag är 40 procent av ministrarna i Sydkivu kvinnor).

Sverige och Sida är en av de största givarna till UN Women och 2013 uppgick det totala s.k. multi-bi stöd (UD:s kärnstöd ej inräknat) till 102.6 MSEK⁵⁶. Ett av UN Women's strategiska mål 2013 är att "öka kvinnors ledarskap och deltagande i fred och säkerhet". Den största delen av Sidas bidrag går till UN Women:s landkontor i konflikt- och post konfliktländer eller har ett tematisk fokus på 1325 och kvinnors deltagande (genom Sidas globala stöd). Under 2013 gjorde UN Women en tematisk utvärdering av "Kvinnors ledarskap och deltagande i fred och säkerhet". Slutsatserna från utvärderingen är att UN Women (tidigare UNIFEM, OSAGI, DAW och INSTRAW) har spelat en central roll vad gäller globalt påverkansarbete inom området kvinnor, fred och säkerhet. Även om erfarenheterna

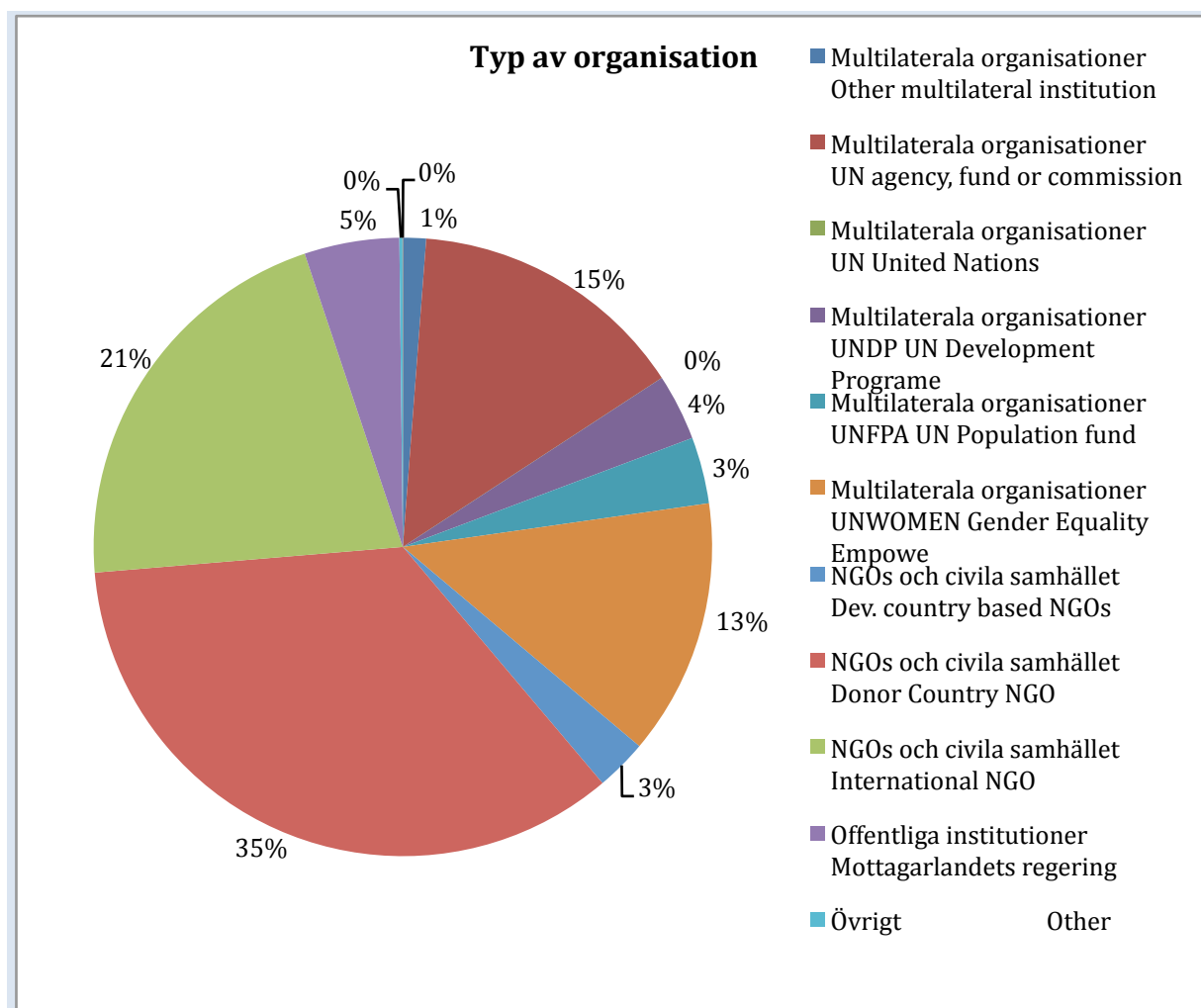
⁵⁶ Sidas statistik över utbetalda medel till UN Women 2013

varierar på landnivå, visar utvärderingen att UN Women bidragit med att ta fram nationella legala ramverk kopplat till 1325 samt att fler kvinnor är ledare och aktivt deltar i nationella processer om fred och säkerhet.

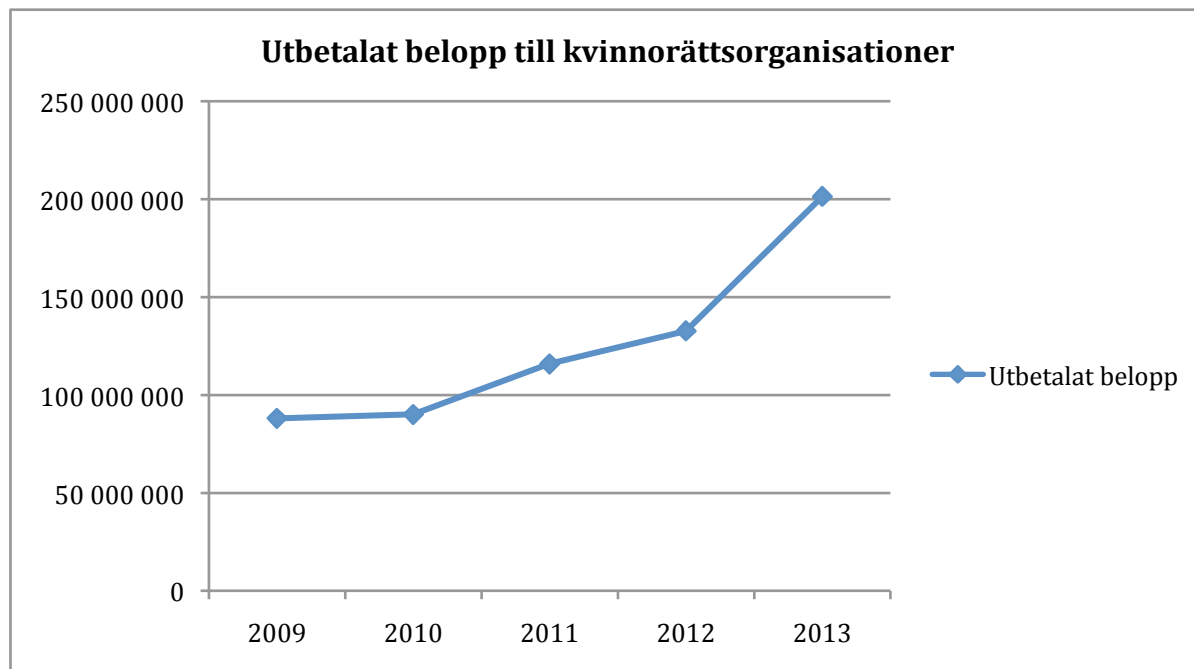
Kvinnors organisering och kollektivt agerande är centralt för att förebygga och motverka könsrelaterat våld och nå en hållbar freds- och statsbyggnad. Det är därför relevant att analysera vilka typer av kvinnoorganisationer som Sida stödjer, samt hur trenden ser ut vad gäller stöd till kvinnorättsorganisationer över en längre tidsperiod.

Cirkeldiagrammet nedan visar Sidas utbetalda medel 2013 till länder som identifierats som konflikt och postkonfliktländer med sektorkod "Kvinnoorganisationer". Diagrammet visar att stödet till NGO:s och civila samhället är den största kategorin. Inom denna kategori är stödet till svenska civilsamhället det överlägset största följt av stöd till internationella NGOs. Det absolut minsta stödet inom denna kategori kanaliseras direkt till kvinnorättsorganisationer i våra samarbetsländer.

Den andra största kategorin är stöd till multilaterala organisationer kodade kvinnorättsorganisationer i konflikt och post-konflikt där stödet till UN Women utgör den största delen. Den absolut minsta kategorin, stöd till samarbetsländers regeringar i konflikt och post-konfliktländer utgör t.ex. stöd till Jämställdhets- och eller Kvinnoministerier (s.k. Gender machineries).



Det är det intressant att se trender över tiden till kvinnorättsorganisationer i länder i konflikt- och postkonflikt. Nedan diagram visar den drastiska ökningen över femårsperioden 2009-2013 med 287 procent (från 88 069 279 SEK 2009 till 201 443 937 SEK 2013) som förklaras av Sidas tydliga prioritering vad gäller resolution 1325.



Lärdomar och utmaningar kopplat till mål 3 om kvinnors deltagande i konfliktområden.

Genomgången av program/projekt kopplat till mål 3 om kvinnors deltagande visar vikten av att länka insatser med policy dialog och eller kapacitetshöjande insatser om kvinnor, fred och säkerhet. Flera goda resultat om kvinnors deltagande finns inom de riktade stöden, men färre där de integrerats. En utmaning är således att tydligare integrera 1325 (med konkreta mål och resultat formuleringar) i strategiska insatser relevanta för fred och säkerhet. Ytterligare en utmaning är att tydligare integrera män och pojkar (som förövare, förändringsaktörer och offer) samt stärka kvinnors ekonomiska aktörskap som centrala strategier för jämställdhet, säkerhet och fred.

Källor och referenser:

"ITP 282 UNSCR 1325: Women, Peace and Security, Annual Report 2013", In Develop och Kvinna till Kvinna, februari, 2014.

Underlag från ITP 1325 ansvarig från In Develop

Pressmeddelande Ambassaden i Kinshasa om 1325 utbildningen, 2013.

Underlag/PM Ambassaden i Bogota om Dialogen "Kvinnor som aktörer för fred", februari 2014

UN Women (2013) "Thematic Evaluation on the Contribution of UN Women to increasing women's leadership and participation in peace and security an in humanitarian response"

II. YTTERLIGARE CENTRALT ARBETE PÅ MYNDIGHETEN

Utöver det arbete som inkluderats under respektive indikator och i "Basfakta" har Sida under året lämnat in fyra resultatförslag till UD för samarbetsstrategier i länder i konflikt och postkonflikt (Afghanistan, DRK, Liberia och Palestinska Området). I samtliga förslag har skydd och förebyggande av könsrelaterat våld samt kvinnors deltagande i freds och statsbyggnad inkluderats i mål och resultatramverk.

Sida har även deltagit i Internationella dialogens indikatorgrupp kopplad till New Deal. Tillsammans med civila samhällsrepresentanter drev Sida vikten av könsuppdelad statistik för de viktigaste freds- och statsbyggande indikatorerna om deltagande, säkerhetssituation, våldsutsatthet etc.

Sida bidrar även med sin expertis i de årliga gender-field advisors kurserna vid Swedint och det Nordiska Genuscentrat, samt medverkar i det Nationella Samverkansforumet för resolution 1325-aktörer.

Vad gäller personalresurser har Sida en ämnes- och metodföreträdare med speciellt ansvar för resolution 1325 och könsrelaterat våld. Utöver detta har Sida en verksföreträdare för jämställdhetsfrågor generellt samt jämställdhetsrådgivare med ansvar för de operativa avdelningarna, inklusive till länder i konflikt, post-konflikt och humanitärt arbete. På UM/ambassaderna finns det en handläggare med ansvar för jämställdhet.

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.⁵⁷ 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.⁵⁸ 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

⁵⁷ Detta har både praktiska och resursmässiga orsaker.

⁵⁸ 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 indikatorerna ska förstås, avgränsas och operationaliseras, dvs. på vilket sätt (i procent, antal, summa etc.) som indikatorerna 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 arbete" 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.⁵⁹ Huvudsyftet med detta avsnitt är att dokumentera arbete som är av vikt för handlingsplanens och resolution 1325s genomförande.

⁵⁹ 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 insatser⁶⁰ av myndigheten:⁶¹

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

⁶⁰ 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.

⁶¹ Observera att det innebär redovisning av den andel som rekryterats utav de tjänster som myndigheten hanterat, dvs. inte av det antal tjänster som finns totalt inom internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser. Perioden är 1/1 tom. 31/12 men observera vid varje rapport att det skiljer sig något mellan myndigheterna när en utsänd registreras.

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

- Beskrivningen kan med fördel specificera om det finns mönster och/eller trender och dessa analyseras gällande:
 - Hur många kvinnor som rekryterats jämfört med tidigare år och om det ändrat sig i förhållande till hur många män som rekryterats och anställts över tid.⁶²
 - 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:⁶³

	2012	2013	2014 etc.
Antal: kvinnor/män	XX	X	
Procent: kvinnor/män	XX	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 rapporterande myndigheten.⁶⁴ Med högre tjänst avses beslutsfattande positioner på strategisk eller policynivå motsvarande eller högre än en P5-tjänst.⁶⁵ Med internationell tjänst avses arbete i, eller för, internationella

⁶² Denna form av beskrivning blir naturligtvis mer central fr.o.m. det andra rapporteringsperioden.

⁶³ Definitionen av freds- och säkerhetsfrämjande insats är densamma som för indikator 1.1.

⁶⁴ 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.

⁶⁵ 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

freds- och säkerhetsfrämjande insatser inom ramen för regionala och internationella organisationer.⁶⁶ 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.

görs en samlad bedömning av arbetsgruppen vid rapporteringen av indikatorerna utifrån kriterier rörande ansvar och uppgifter motsvarande de på FN:s P5-nivå.

⁶⁶ 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:⁶⁷

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

Detta mäter myndighetens samlade interna arbete⁶⁸ 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).

⁶⁷ 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.

⁶⁸ 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 ⁶⁹
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	

⁶⁹ 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:⁷⁰

- 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 etc.
Antal	XX		
Procent	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:

⁷⁰ 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):⁷¹

	2012	2013	2014 etc.
Summa	XX	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.

⁷¹ 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):⁷²

	2012	2013	2014 etc.
Summa	XX	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.

⁷² 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.⁷³

	2012	2013	2014 etc.
Summa	XX	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.⁷⁴)

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.

⁷³ Se föregående fotnot.

⁷⁴ 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 möjlighet 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 Försvarsmaktens bidrag till Nordic Center for Gender in Military Operations) och kompetensuppbyggnad (så som konsultuppdrag och metodutveckling).

	2012	2013	2014 etc.
Summa	XX	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.