

Räddningsverkets internationella
insatser ur ett genusperspektiv
Hinder och möjligheter för implementering av
Resolution 1325

Sophia Ivarsson, Fil.Dr & Lina Edmark, Fil.Mag
Programmet för Genusstudier, FHS

Slutrapport

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. DELRAPPORT 1: BAKGRUND OCH INLEDANDE INTERVJUER **3**

| | |
|---|-----------|
| 1.1 INLEDNING | 3 |
| 1.1.1 VAD ÄR ETT GENUSPERSPEKTIV? | 3 |
| 1.2 UNDERSÖKNINGENS DESIGN | 4 |
| 1.2.1 URVALSKRITERIER | 4 |
| 1.2.2 METOD | 5 |
| 1.3 PRELIMINÄRA RESULTAT | 6 |
| 1.3.1 INTRESSE FÖR OCH KUNSKAP OM GENUSPERSPEKTIVET | 6 |
| 1.3.2 UTBILDNING | 8 |
| 1.3.3 PLANERING OCH GENOMFÖRANDE AV INSATSER | 9 |
| 1.3.4 REKRYTERING AV PERSONAL | 10 |
| 1.4 TILL SIST | 13 |

2. DELRAPPORT 2: ENKÄT- OCH FÄLTSTUDIER **15**

| | |
|--|-----------|
| 2.1 INLEDNING | 15 |
| 2.2 REDOVISNING AV ENKÄTSTUDIE | 16 |
| 2.2.1 BAKGRUNDSINFORMATION | 16 |
| 2.2.2 DELTAGANDE I INSATSERNA | 16 |
| 2.2.3 DE SOM INTE DELTAGIT I INSATSER | 18 |
| 2.2.4 UTBILDNING | 19 |
| 2.2.5 INTRESSE FÖR DELTAGANDE I KOMMANDE INSATSER | 20 |
| 2.2.6 ÖVRIGA KOMMENTARER | 20 |
| 2.2.7 SAMMANFATTNING | 21 |
| 2.3 REDOVISNING AV ENKÄT TILL FN-PERSONAL | 22 |
| 2.4 REDOVISNING AV FÄLTSTUDIERN | 23 |
| 2.4.1 BAKGRUND | 23 |
| 2.4.2 REKRYTERING TILL INSATSERNA | 28 |
| ”Trygga gubbar” | 28 |
| 2.4.3 REKRYTERING AV LOKALBEFOLKNING | 31 |
| ”Skilled men” | 31 |
| 2.4.4 INSATSARBETET | 32 |
| 2.4.5 INSATSKULTUR | 33 |
| ”Inga prinsessan på ärten fasoner!” | 33 |
| ”Sätt en spade i händerna på henne ska hon få se vad jämställdhet är!” | 33 |
| 2.4.6 SAMMANFATTNING FÄLTSTUDIER | 35 |
| 2.5 SAMMANFATTNING OCH ANALYS DELRAPPORT 2 | 37 |

3. DELRAPPORT 3: SAMMANFATTANDE ANALYS OCH REKOMMENDATIONER **45**

| | |
|--|-----------|
| 3.1 INLEDNING | 45 |
| 3.2 INSATSFÖRBEREDANDE OCH FORTLÖPANDE ARBETE | 46 |

| | |
|---|------------------|
| 3.2.1 UTBILDNING (OCH KONTINUERLIG INFORMATIONSSAMLING OM INSATSLÄNDER) | 46 |
| 3.2.2 GENUSEXPERTER | 48 |
| 3.2.3 STYRKEREGISTER OCH REKRYTERING | 50 |
| 3.2.4 MANDAT | 51 |
| 3.3 PLANERINGSFASEN | 51 |
| 3.3.1 REKRESOR | 51 |
| 3.3.2 KONTAKTER MED KVINNOORGANISATIONER | 52 |
| 3.3.4 REKRYTERING AV INSATSCHEFER OCH ÖVRIG PERSONAL INFÖR INSATSEN | 52 |
| 3.3.6 UTBILDNING AV INSATSSTYRKAN | 53 |
| 3.4 INSATSFASEN | 54 |
| 3.4.1 VECKORAPPORTER | 54 |
| 3.4.2 STÖDFUNKTIONER | 54 |
| 3.4.3 LOKAL REKRYTERING | 55 |
| 3.4.4 INSATSSPECIFIKA ÅTGÄRDER | 56 |
| <i>Supportinsatser</i> | 56 |
| <i>Återuppbyggnad</i> | 57 |
| <i>Minröjningsinsatser</i> | 57 |
| <i>Sök och Räddning</i> | 59 |
| 3.4.4 INKÖP MM | 59 |
| 3.4.5 KAPACITETSSUPPBYGGNAD | 59 |
| 3.5 UPPFÖLJNING OCH ÅTERRAPPORTERING | 60 |
| 3.5.1 DEBREFING/HEMKOMSTSAMTAL | 60 |
| 3.5.2 SLUTRAPPORTER | 61 |
| 3.6 UPPFÖRANDEKOD | 61 |
| 3.7 SAMMANFATTNING OCH AVSLUTNING | 61 |
| | |
| <u>4. BILAGOR</u> | <u>63</u> |
| | |
| 4.1 BILAGOR DELRAPPORT 1 | 63 |
| 4.1.1 RESOLUTION 1325 | 63 |
| 4.1.2 INTERVJUFRÅGOR | 67 |
| 4.2 BILAGOR DELRAPPORT 2 | 69 |
| 4.2.1 ENKÄT TILL KVINNOR I RÄDDNINGSVÄRKETS STYRKEREGISTER | 69 |
| 4.2.2 ENKÄT TILL FN-PERSONAL | 70 |
| 4.2.3 SUDANESE WOMEN'S PRIORITIES AND RECOMMENDATIONS TO THE OSLO DONORS' CONFERENCE ON SUDAN 11-12 APRIL 2005 | 71 |
| 4.3 BILAGOR DELRAPPORT 3 - SLUTRAPPORT | 76 |
| 4.3.1 CHECKLISTA FÖR GENUSEXRELATERADE FRÅGOR | 76 |
| 4.3.2 RÄDDNINGSVÄRKETS UPPFÖRANDEKOD | 79 |
| 4.3.3 PARTICIPATORY PLANNING PROCESS | 80 |
| 4.3.4 PROJEKT CYKEL | 81 |
| | |
| <u>5. REFERENSER</u> | <u>83</u> |

1. DELRAPPORT 1: Bakgrund och inledande intervjuer

1.1 INLEDNING

Försvvarshögskolan har fått i uppdrag av Räddningsverkets operativa avdelning att genomföra en studie av Räddningsverkets internationella insatser ur ett genusperspektiv. Ansvariga för projektets genomförande är projektledare Sophia Ivarsson, Fil.dr och Lina Edmark, Fil.mag. Syftet med studien är att undersöka hinder och möjligheter för implementeringen av FN resolutionen 1325 (för hela resolutionen se bilaga 4.1.1). Världssamfundet har beslutat att världens länder ska jämställhetsintegreras. Sverige var det första landet i världen att skriva under detta beslut. Trots att 5 år har gått sedan FN resolutionen 1325 antogs har dock få aktiviteter vidtagits i Sverige för att verkställa beslutet. Den svenska regeringen har därför tydliggjort att implementeringen av resolution 1325 i svenska internationella insatser är ett prioriterat område.

Nedan följer den slutrapport som är resultatet av denna studie. Studien har genomförts i tre etapper; en första delstudie bestående av intervjuer med personal som deltagit i minst två av Räddningsverkets insatser under 2003 och 2004; en andra delrapport där två enkätundersökningar och fältstudier samt intervjuer med ledningen för Räddningsverkets operativa avdelning i Karlstad; samt en tredje och avslutande analysdel med rekommendationer inför Räddningsverkets fortsatta verksamhet.

1.1.1 VAD ÄR ETT GENUSPERSPEKTIV?

Genusbegreppet refererar till den sociala konstruktionen av de biologiska kategorierna kvinna/man. Genusbegreppet kan ses som en tolkning av de biologiska kategorierna kvinna/man men omfattar långt mer än de biologiska kropparna. Till exempel kan yrken, positioner i samhället, färger, emotioner, kläder, kroppsspråk, ja det mesta i vår omgivning associeras med kvinnlighet respektive manlighet.

Genusbegreppet har i forskningen använts som ett analytiskt verktyg för att synliggöra hur genusskillnader konstrueras och förmedlas i sociala grupper, institutioner, media och juridik etc. En central dimension i genusperspektivet är

frågan om fördelningen av makt mellan könen. I samband med FN:s kvinnokonferens i Peking, hösten 1995, sammanställdes rapporten *The World's Women*, där uppgifter om kvinnors livsvillkor världen över redovisades statistiskt. Detta tydliggjorde de strukturer och sociala arrangemang som skapar och upprätthåller mäns dominans över kvinnor. Även Sverige, som av FN har utnämnts som ett av världens mest jämställda länder, bidrog med rapporter som visade att bristen på jämställdhet i kvinnors och mäns reella livsvillkor inte är obetydande. Att synliggöra och åtgärda den könsrelaterade snedfördelningen av makt och inflytande i samhället är därmed en av de viktigaste aspekterna av genusperspektivet.

Genusperspektiv på krishantering innebär därmed att särskilt fokus riktas mot genusrelationerna i det drabbade landet. Kvinnors och mäns olika samhällsroller innan och under en krissituation resulterar i olika ansvarsområden, sårbarheter, handlingsutrymmen liksom olika typer av hot mot den egna säkerheten. Detta innebär att män och kvinnor kommer att reagera olika i en kris, oavsett vad som orsakat den. På grund av sina olika samhällspositioner och erfarenheter kommer kvinnor och män också att ha olika behov, och för att tillgodose dessa måste ett genusperspektiv lyftas upp och analyseras på alla stadier och nivåer både i planeringen och genomförandet av en insats.

På en makronivå är det yttersta målet med resolution 1325 att avsevärt förbättra livssituationen för världens kvinnor och flickor (som ofta försämras betydligt i samband med kriser och konflikter) och att öka jämställdheten i världens länder. Detta uppnås genom att genusordningen (också kallad könsmaktsordningen) bryts eller försvagas och genom att kvinnor inkluderas i viktiga beslutsfattande samhällspositioner. På mikronivå kan detta uppnås genom en rad olika aktiviteter som bidrar till att öka kvinnors och flickors säkerhet, värde och resurser, inte minst genom att inkludera och bearbeta män i arbetet mot ökad jämställdhet.

1.2 UNDERSÖKNINGENS DESIGN

1.2.1 URVALSKRITERIER

Ett antal urvalskriterier ligger till grund för undersökningsdesignen. Det första var valet av insatser där utgångspunkten var att urvalet ska spegla de insatser som

Räddningsverket utfört de senaste åren (2003-2005). Dessa är i huvudsak support, sök och räddning, transport, återuppbyggnad. Ett annat urvalskriterium var att de personer som intervjuades i undersökningen hade så mycket erfarenhet som möjligt av Räddningsverkets internationella insatser. Därför har endast personer som deltagit vid minst två insatser under perioden 2003-2005 inkluderats. Detta har också fört med sig att fokus till stor del har kommit att riktas mot insatschefer eftersom de, med sin ofta längre erfarenhet, i större utsträckning än andra grupper hamnar i den kategori som matchar urvalskriterierna.

Ytterligare ett urvalskriterium var att respondenterna representerade alla typer av insatser och alla typer av befattningar varför ett antal andra personer också inkluderats i undersökningen, bland annat personer som utfört rekognoseringsresor och personer som varit projektledare.

Studien beräknas vara genomförd 15/6-05 och slutrapporten levererad till beställaren 15/9-05. Då en betydande del av personalen inte har varit tillgängliga för intervjuer på grund av insatserna i Sydostasien efter Tsunamikatastrofen kan det dock visa sig att studien kommer att försenas något.

1.2.2 METOD

Undersökningen har till största delen bestått av intervjuer (26 st) per telefon med personer som deltagit vid Räddningsverkets internationella insatser under de två senaste åren. Avsikten har varit att belysa Räddningsverkets insatser på ett så konkret sätt som möjligt vad gäller uppdragens mandat, struktur och utförande ur ett genusperspektiv.

De intervjuade personerna har svarat på frågor inom en rad områden med fokus på de intervjuade personernas bakgrund, såsom exempelvis utbildning, i allmänhet och erfarenheter av insatser och dess utförande i synnerhet. Exempel på frågeställningar som förekommit i intervjuer är vilket mandat och uppdrag insatsen i stort har haft och vilken roll personen i fråga har spelat i detta; vem som styr mandaten och hur mycket Räddningsverket själva kan påverka i utformningen och utförandet av insatserna; frågor om vilka personer kommit i kontakt med under insatsen; om deltagarna upplever att insatsen hade kunnat genomföras på något annat sätt, om man har fått

någon typ av genusutbildning innan eller i samband med insatsen, om man har vidtagit några åtgärder för att anlägga ett genusperspektiv på insatserna mm (för en komplett version av intervjufrågor se bilaga 4.1.2.)

Intervjuerna har tagit mellan 1-2 timmar. Dessa har spelats in på band som efter rapportsammanställningen raderats. Det material som ligger till grund för rapporten delges i en form som ej möjliggör identifiering av enskilda individer. I texten som följer refereras de intervjuade personerna som respondenter.

1.3 REDOVISNING INTERVJUSTUDIE

De områden vi har identifierat som potentiella hinder och möjligheter avseende implementering av 1325 i Räddningsverkets internationella insatser rör intresse och kunskap inom området, utbildning, fokus och mandat för insatserna, planering och rekognoseringsresor samt rekrytering av personal. Dessa kommer att beskrivas kortfattat i denna delrapport och utvecklas mer i slutrapporten.

1.3.1 INTRESSE FÖR OCH KUNSKAP OM GENUSPERSPEKTIVET

En första viktig fråga att undersöka är graden av intresse för och kunskap om genusperspektivet då dessa två faktorer har betydelse för möjligheterna och framgångarna med att implementera ett genusperspektiv i Räddningsverkets internationella insatser. Jämställdhetsarbetet i organisationer har i regel hanterats som en sidoordnad aktivitet där det särskilda ansvaret åligger en enskild handläggare. Den omriktning av jämställdhetsarbetet som beslutet om jämställdhetsintegrering innebär anger dock att ansvaret för att öka jämställdheten i verksamheten åligger hela personalen och i synnerhet den personal som är ansvarige för verksamheten. För att kunna implementera ett genusperspektiv på Räddningsverkets internationella insatser är det därför väsentligt att personalen besitter såväl intresse för som kunskap om genusperspektivet.

Under intervjuerna har det framkommit att respondenternas uppfattning om möjligheterna att implementera ett genusperspektiv på Räddningsverkets insatser kan delas in i tre kategorier. Den första kategorin har både kunskap om genusfrågan och

intresse i att se att ett genusperspektiv anläggs på insatserna. Denna grupp ser positivt på framtida möjligheter att anlägga ett genusperspektiv och implementera 1325 på Räddningsverkets insatser men ser att detta ställer vissa krav på omorganisering och omprioritering av insatsernas olika delar. Den andra kategorin saknar eller har liten kunskap om och intresse av att se ett genusperspektiv anläggas på Räddningsverkets insatser. Denna grupp ser pessimistiskt på utsikterna att implementera ett genusperspektiv på Räddningsverkets insatser, framförallt utifrån argumentet att Räddningsverkets insatser primärt är av en mycket teknisk karaktär och rekryteringskraven erfordrar kompetenser och yrkeskunskaper (t.ex. c-körkort) som kvinnor sällan har. Den tredje och största kategorin, ha relativt liten kunskap men ser att genusperspektivet delvis kan anläggas på Räddningsverkets insatser, T.ex. genom ökad rekrytering av kvinnor bland insatspersonalen. En del av respondenterna uttrycker dock att det är viktigt att genusfrågor hålls på rätt nivå, att det inte går till överdrift, t.ex. genom att de tvingas in i insatser utan att egentligen tillföra något ("bara för sakens skull").

Ledningens intresse för genusperspektivet är tydlig för majoriteten av respondenterna. Det finns dock ett glapp mellan de ambitioner Räddningsverket har beträffande anläggandet av ett genusperspektiv på internationella insatser och den faktiska kunskapsnivå som personalen i insatserna besitter. En del respondenter har gått på några kurser och seminarier som Räddningsverket har anordnat. Ingen av dessa kan dock återge eller minnas särskilt mycket av kursernas/seminariernas innehåll. Med få undantag har respondenterna inte förstått vad ett genusperspektiv handlar om eller hur det ska konkretiseras i insatserna. En fråga som respondenterna ofta ställer i intervjusituationen är, "vad är egentligen ett genusperspektiv"? Av de som har en uppfattning om vad ett genusperspektiv innefattar uttrycks det som en förståelse av andra kulturers syn på kvinnan. Att det handlar om att en ökad andel kvinnlig personal ska ingå i insatserna är också den vanligaste uppfattningen. Mycket få respondenter kände till Resolution 1325 innan intervjun.

Kopplas kunskapsnivå samt intresse för genusfrågor med olika personalkategorier framträder ännu ett mönster. Den kategori som har störst intresse för och kunskap om genusfrågor är främst yngre kvinnor anställda inom Räddningsverket. De som besitter minst kunskap och relativt låg grad av intresse för genusfrågor är personal som inte är

anställda inom Räddningsverket. En grupp som befinner sig mellan dessa utgörs av män anställda inom Räddningsverket. *Undantag från detta generella mönster finns dock i alla dessa grupper.*

1.3.2 UTBILDNING

Som redogjorts för ovan har flertalet av respondenterna inte genomgått någon utbildning som innehåller ett genusperspektiv. De som har utbildning har i regel fått denna utanför Räddningsverket, t.ex. genom universitetsutbildningar där genusvetenskap ingår eller via annan påbyggnadsutbildning. En allmän uppfattning bland respondenterna är dock att det kommer att finnas eller redan finns mer av genusperspektiv i Räddningsverkets nya utbildningar. Det framhålls också som en av de viktigaste frågorna för Räddningsverket att personalen blir bättre utbildade i frågor som rör genus, mänskliga rättigheter, humanitära insatser mm. Brister i dessa avseenden liksom brister i kulturell kompetens (definieras av respondenterna som intresse för och kunskap om andra kulturer än den egna) framhålls som ett problem som bör åtgärdas för att öka kvaliteten i Räddningsverkets internationella insatser.

Utbildning och information inför en insats anses också ofta som bristfällig bl.a. på grund av de snäva tidsramarna. Ett problem som flera insatschefer lyfter fram är att personalen inte har en övergripande bild av och kunskap om internationella insatser i kriser och katastrofer samt otillräcklig kulturell kompetens. Detta beskrivs t.ex. genom uttrycket ”brandmän som får en extra bonus genom att komma utomlands och göra samma saker som här hemma”. Ytterligare ett problem som lyfts fram är under en pågående insats där ett byte mellan två insatsteam ska ske. Då får avlösarteamet ännu mindre information att tillgå inför insatsen än den första gruppen som skickades iväg fick. Man förlitar sig på att insatsdeltagarna dels ska införskaffa information på egen hand, och dels på att den information det avlösande teamet får från de som redan finns på plats är tillräcklig. Bristande kulturell kompetens och brister i den övergripande bilden av insatsarbetets mål anses av insatscheferna öka risken för samarbetsvårigheter inom teamet och dåliga attityder. Något som kan ha både indirekt och direkt effekt på befolkningen i det land man är där för att bistå.

1.3.3 PLANERING OCH GENOMFÖRANDE AV INSATSER

Vi har identifierat ett glapp i förloppet avseende insatsens planering och utförande. Det har bland annat framkommit att Räddningsverket ofta förlitar sig på behovsanalyser utförda av partners, exempelvis WFP, i värdlandet. Flera av de intervjuade personerna har dock vittnat om att dessa uppgifter ibland inte är uppdaterade och inte överensstämmer med den aktuella situationen, varför det i vissa fall krävts stora omplaneringar på plats innan insatserna kan påbörjas. Dessa partners har inte något tydligt genusperspektiv på sitt arbete. Dessutom har det framkommit att Räddningsverket ofta förlitar sig på att dessa partners ska ha förberett inför Räddningsverkets ankomst, något som inte alltid är fallet. Behovet av egna rekresor har i samband med diskussioner om lösningar på dessa problem lyfts som ett alternativ. Det finns dock tendenser som tyder på att behov som presenteras under de rekognoseringsresor Räddningsverket hittills utfört inte alltid beaktas, tillmötesgås eller prioriteras i planering inför en ny insats. Med andra ord samlas mycket väsentlig information under ”rekresorna” som inte används eller påverkar valet av kompetenser för det fortsatta fältarbetet.

Genusrelevant information samlas inte in under ”rekresorna”. Anledningen till detta uppges vara att informationen inte är relevant för uppgiften och att information om kvinnor är otillgänglig eller obefintlig. Dock finns det omkring 100 000 kvinnoorganisationer i Asien, Afrika och Latin Amerika och ett hundratal i Östeuropa. Att genusrelevant information är obefintlig tycks därmed vara osannolikt. Den allmänna uppfattningen bland respondenterna är dock att tillgången till genusrelevant information inte hade påverkat insatsernas utformning. De främsta argumenten till detta är att insatserna ofta är av teknisk, logistisk karaktär och inte i omedelbar anslutning till lokalbefolkningen då det oftast handlar om stöd till FN personal.

Med något undantag har de insatser som studerats i föreliggande undersökning inte heller genomförts med ett genusperspektiv. Också här gäller argumenten om insatsernas karaktär som en förklaring till detta. Även SIDA:s representanter uppfattar det som svårt att anlägga ett genusperspektiv på Räddningsverkets internationella insatser givet den karaktär dessa har kommit att få (logistik, support för FN personal). Inom minröjningsinsatser finns dock strukturer uppbyggda kring genusperspektivet

men dessa har inte tillförts av Räddningsverket utan av FN. Det finns inga motsvarande strukturer inom ramen för andra typer av insatser. Inga av de dokument som hittills har granskats, slutrapporter och ”rekrporter” innehåller någon genusrelevant information, inte ens i den allmänna landsbeskrivningen som i regel ingår i dessa. Inte heller insatschefernas veckorapporter innehåller genusrelevant information.

En allmän uppfattning bland projektledare och insatschefer är att det finns ett relativt stort handlingsutrymme att forma och påverka insatsernas utförande. Mandaten från FN eller andra uppdragsgivare är sällan reglerade på en omfattande detaljnivå, vilket innebär att det inte finns några formella hinder att implementera ett tydligare genusperspektiv i insatserna. Dock efterfrågas detta i regel inte. Inom ramen för insatsernas genomförande finns det också ett relativt stort handlingsutrymme som enligt de flesta insatschefer också utnyttjas till att bistå även med saker som inte alltid ligger inom ramen för mandatet. Detta uttrycks ibland som att, ”det gäller att kunna se vad som behöver göras och rycka in i alla möjliga sammanhang, en bred kompetens och en stor bredvillighet att göra allt man kan, är viktigt”. Vanligtvis har dessa extra uppgifter inte inkluderat genusperspektivet men de flesta respondenter anser att det skulle kunna göra det. Då det undantagsvis har funnits ett genusperspektiv på de extra uppgifterna är detta helt och hållet avhängigt den enskilda personens intresse för genusfrågor. I dessa fall har det t.ex. handlat om att kontakta lokala kvinnoorganisationer och rapportera missförhållanden som brott mot uppförandekoden till FN representanter.

Sett utifrån ett tidsperspektiv framhålls bland en del respondenter att insatserna generellt har blivit bättre, både vad gäller utbildning, kvaliteten och omfattningen, vilket antyder att en del tidigare erfarenheter har tagits tillvara. Det har dock påpekats av flertalet respondenter att detta inte gäller rekryteringen.

1.3.4 REKRYTERING AV PERSONAL

Rekryteringen av personal till Räddningsverkets insatser framhålls av de flesta respondenterna som det största hindret för en bättre implementering av genusperspektivet men också som den största möjligheten. Personalrekryteringen sker ofta genom informella kontakter där samma personer ofta åker ut om och om igen. Få

kvinnor finns med i detta system och det upplevs också som svårt att finna kvinnor som har rätt kompetens och vill åka iväg från familj och barn. Några kvinnor och någon man framhåller dock att det inte alls är så svårt, det gäller bara att aktivt söka andra rekryteringsvägar. Dessa menar att få ansträngningar har gjorts för att bredda rekryteringsbasen. De menar även att kompetens eller kravprofilen är för låg idag. Fler högutbildade personer borde ingå i insatserna för att höja kompetensnivån, i synnerhet bland insatscheferna och projektledarna. Bland högutbildade är det dessutom idag vanligt att ett genusperspektiv finns med i utbildningen vilket på sikt borde leda till en bättre möjlighet att implementera ett genusperspektiv.

Den kompetens som har upparbetats hittills är relativt snäv och minskar möjligheterna att ta på sig andra typer av insatser än de man har idag. Detta reproducerar och förstärker det befintliga systemet, man tackar nej till uppdrag som inte innefattar den kompetens man redan har. En del av respondenterna framhåller nackdelar med detta. Att det ofta är samma personal som åker ut gång på gång leder till slentrian och perspektivförlust. Dessa personer riskerar också att hamna i en livscykel som inte är representativ för normalpopulationen, liknelser som ”ett kringresande teaterfolk”, ”ett liv i kappsäck” nämns i sammanhanget. Svårigheter med att upprätthålla relationer anses uppenbara och risken med rekryteringssystemet är att det blir en något speciell grupp som är ute på insatser. Några av de kvinnliga respondenterna och några enstaka män framhåller att detta har lett till ett visst klimat och en viss jargong har bildats i dessa grupper. Något som inte alltid har varit gynnsamt för kvinnor och ibland även har innefattat nedlåtande attityder till lokalbefolkningen. En annan grupp respondenter menar istället att det nuvarande rekryteringsförfarandet är bra då det leder till att man känner varandra och den gemensamma kultur eller klimat som bildats underlättar utförandet av arbetsuppgifterna.

En informell policy som handlar om att incidenter som uppstår mellan personalen i en insats ska hållas inom gruppen, har beskrivits av ett antal respondenter. Ett brott mot denna informella policy är att yppa något kring dessa incidenter för utomstående. Överhuvudtaget märks en stor försiktighet i att beskriva de personalproblem som har förekommit i olika insatser. Det tycks dock som att dessa, i den mån de har förekommit, har handlat om alkoholproblem samt brister i attityder till kvinnor och lokalbefolkning. Flera insatschefer uppger att den uppförandekod som

Räddningsverket har infört har minskat problem av ovannämnda art och även fungerar som ett bra stöd i chefsituationen. Några kvinnliga respondenter har dock framhållit att uppförandekoden enbart är begränsad till att omfatta handlingar som är brottsliga. Dessa menar att uppförandekoden bör utvidgas till att innefatta andra handlingar som inte enbart är brottsliga men som påverkar samarbetet i teamet, attityder mot kvinnor och attityder mot lokalbefolkningen.

En allmän uppfattning är dock att det framförallt är genom rekrytering som man kan lyfta in ett genusperspektiv i insatserna, dvs. genom att få in fler kvinnor. Detta relaterar till ett av resolution 1325 teman. Det är emellertid inte alltid klart vad målet med en ökad andel kvinnor i Räddningsverkets internationella insatser är. De argument som framförs är att det skulle leda till ett bättre klimat bland personalen samt fler perspektiv på arbetsuppgifterna. Värdet av att framhålla Sverige som ett jämställt land där kvinnor och män arbetar gemensamt framhålls även som en viktig förebild för lokalbefolkningen. I relation till resolution 1325 är dock en ökad andel kvinnor inte ett mål i sig utan ett medel för att nå det övergripande målet att förbättra kvinnors och flickors säkerhet, tillgång till resurser och ökat inflytande (empowerment).

Det som anses krävas för att öka andelen kvinnor i insatserna är att aktivt söka kvinnor men också att ha ett roterande system där personal kan avlösa varandra så att kvinnor inte tvingas vara borta från familj och barn (i de fall de har familj och barn) alltför länge.

Vad gäller rekrytering av lokalbefolkningen, i de fall detta förekommer, framgår det att dessa ofta sker enligt traditionella mönster. Då kvinnor i lokalbefolkningen anställs är det i regel för traditionellt kvinnligt könsmärkta uppgifter som städerskor, assistenter till sjukvårdspersonal samt administrativ personal. Några respondenter menar att det är mycket svårt att rekrytera kvinnlig personal i muslimska länder. Inför tanken att försöka bryta den genustraditionella rekryteringen ställer sig flertalet av respondenterna skeptisk utifrån argumentet att det inte är lämpligt att påverka eller störa andra kulturers genusmönster eller pådyvla dem våra svenska jämställdhetsideal. Av de länder som Räddningsverket har genomfört sina insatser i, är den allmänna uppfattningen att Afghanistan är det land som har uppvisat den största åtskillnaden

mellan den kvinnliga och manliga befolkningen. En initial föreställning om att Afghanistan är det land som det är svårast att ha med kvinnlig personal till, visade sig dock inte vara fallet, enligt de få kvinnliga respondenter som har varit där. Några manliga respondenter vittnade också om att det faktiskt hade underlättat betydligt att ha med kvinnlig personal i insatserna till Afghanistan. Detta var helt enkelt enda möjligheten att komma till tals med kvinnor i befolkningen överhuvudtaget.

Även inom området för rekrytering skiljer minröjningsinsatserna ut sig där man har vidtagit åtgärder för att rekrytera fler kvinnor liksom att utbilda dessa inom minröjningsområdet. Också avseende rekrytering av lokalbefolkning framkommer det att minröjningsinsatserna har en relativt hög andel kvinnliga minröjare.

Några respondenter menar att det finns en uppfattning bland delar av personalen att kvinnor inte passar för vissa uppgifter i insatserna, t.ex. uppgifter inom transport, återuppbyggnad, uppsättning av camper som innefattar moment som kräver fysisk styrka och uthållighet.

1.4 TILL SIST

Slutligen har vi fått indikationer om att personalen har spridit ordet om denna undersökning till varandra, bland annat genom att de har visat frågorna och resolution 1325 för varandra. Detta visar på en positiv effekt avseende spridningen av kunskap om resolution 1325 och anläggandet av genusperspektiv på insatserna bara genom studiens genomförande och aktualiserandet av frågan.

2. DELRAPPORT 2: Enkät- och fältstudier

2.1 INLEDNING

I denna delrapport avrapporteras en fältstudie samt två enkätundersökningar som genomförts med kvinnor i Räddningsverkets styrkeregister och FN personal som målgrupp.

Syftet med dessa undersökningar har varit att närmare belysa Räddningsverkets internationella insatser ur ett genusperspektiv. I den första delrapporten avrapporterades intervjuer med personer som deltagit vid Räddningsverkets internationella insatser under de två senaste åren. Avsikten var att belysa hinder och möjligheter för implementering av resolution 1325 (se bilaga 4.1.1) i Räddningsverkets insatser. De områden som identifierades som potentiella hinder och möjligheter avseende implementering av 1325 i Räddningsverkets internationella insatser rörde intresse och kunskap inom området, utbildning, fokus och mandat för insatserna, planering och rekognoseringsresor samt rekrytering av personal.

Rekrytering av personal ansågs bära både på de största hindren liksom de största möjligheterna för en bättre implementering av ett genusperspektiv i Räddningsverkets internationella insatser. Därför har vi i denna delrapport gått vidare med rekryteringsdelen och granskat Räddningsverkets styrkeregister där vi har fokuserat på de kvinnor som finns med i registret. Dessa har fått besvara en enkät (se bilaga 4.2.1).

Vidare framkom i första delrapporten att det finns ett relativt stort handlingsutrymme att forma och påverka insatsernas utförande. Mandaten från FN eller andra uppdragsgivare är sällan reglerade på en omfattande detaljnivå vilket innebär tämligen stora frihetsgrader att påverka möjligheterna att implementera ett genusperspektiv. Samtidigt kan frånvaron av krav, kunskap och stöd från uppdragsgivaren minska drivkraften kring genusfrågorna. Utifrån detta har vi valt att gå vidare med att undersöka uppdragsgivarnas syn på Räddningsverkets insatser samt deras syn på vikten av att ett genusperspektiv anläggs på Räddningsverkets internationella insatser.

En enkät skickades därför ut till FN personal (se bilaga 4.2.2) som av Räddningsverket uppgavs vara deras kontaktpersoner inom FN.

Två fältstudier har genomförts där en supportinsats och en rekognoseringsresa studerades ur ett genusperspektiv. Mot bakgrund av de frågeställningar som genererats i första delrapporten genomfördes dessa som deltagande observationsstudier i syfte att få fördjupad kunskap kring utfallet från delrapport 1.

Ledningsgruppen för Operativa avdelningen i Karlstad har även intervjuats inom ramen för denna delrapport.

2.2 REDOVISNING AV ENKÄTSTUDIE

2.2.1 BAKGRUNDSINFORMATION

I styrkeregistret ingår totalt 187 kvinnor. Av dessa har 65 % besvarat enkäten vilket är en tillfredsställande representation av populationen. Av de 187 kvinnorna i registret har dock 43 kvinnor inaktiva adresser. Om detta bortfall räknas bort från populationen blir svarsfrekvensen 85 %, vilket är mycket god representation. Enkäten skickades till samtliga kvinnor i styrkeregistret via mail och per post. Enkäten bestod av ett antal standardiserade frågor med öppna svarsalternativ (se bilaga 4.2.1). De öppna svarsalternativen innebär att det har funnits ett visst utrymme för kvinnorna att svara och ta upp synpunkter och frågeställningar på ett tämligen varierande sätt.

Av dem som deltog i enkätundersökningen är 5 % anställda på Räddningsverket och då räknas inte kontraktsanställda (för internationell tjänstgöring) eller timanställda med. Däremot räknas projektanställda och deltidsanställda in i dessa 5 %. På en fråga om hur kvinnorna kom med i styrkeregistret uppgav 48 % att det berodde på kontakter, 26 % hade sökt själva, 12 % var räddningshundförare (dessa har också sökt själva) och 10 % var överflyttade från andra register som Swedrelief och Swedint.

2.2.2 DELTAGANDE I INSATSERNA

56 % av dem som svarade på enkäten har deltagit i någon/några av Räddningsverkets internationella insatser. Av dessa har 27 % varit på mer än en insats. På en fråga om varför kvinnorna tror sig ha kommit med på en insats uppger en övervägande

majoritet att orsakerna handlar om rätt kompetens och relevant utbildning och bakgrund. Förutom denna påtagliga anledning uppgav dessutom flertalet kvinnor ytterligare faktorer som tycks ha spelat in som att de själva varit pådrivande för att få åka, att de varit tillgängliga eller att de har kommit med för att de är kvinnor.

”Slump och tjat. Räddningsverket sökte aktivt upp en på mitt kontor som inte var med i registret, (en man, som inte var intresserad) och jag fick av en slump höra detta och ringde upp.”

”Eftersom jag aktivt tog kontakt vid båda tillfällena”

”De vill pröva mig. Jag har puschat på för att få åka.”

”Primärt p.g.a. kompetens men även för att det numera ställs högre krav på Räddningsverket att anställa kvinnor för internationella uppdrag.

”Jag råkade befinna mig i Karlstad när man snabbt behövde få tag på någon som kunde åka.”

Som framgår av ovanstående citat tycks åtminstone en tredjedel av de tillfrågade kvinnorna uppleva att det behövs ytterligare skäl än enbart kompetens för att få komma med på Räddningsverkets insatser som att själv vara pådrivande, vara på rätt plats i rätt tid eller att vara kvinna. Detta kan skapa en känsla av att inte rekryteras på samma villkor som män,

”För att jag är kompetent och för att jag sedan tidigare hade erfarenhet från utlandsuppdrag/-arbete. Emellanåt tror jag att jag fått en fördel av att jag är kvinna och därmed jämnar ut könsfördelningen (?). Det senare känns ej bra, för jag vet vad jag kan och borde endast tas med på grund av min kompetens – och den är mer än konkurrenskraftig”

Av dem som deltagit i någon av Räddningsverkets internationella insatser har 51 % deltagit i supportinsatser, 31 % i sök och räddningsinsatser, medan enbart 6 % har deltagit i minröjningsinsatser och 7 % i återuppbyggnadsinsatser. Resterande har

deltagit i andra typer av insatser som exempelvis de i Thailand i samband med tsunamikatastrofen. 45 % av alla kvinnor som deltagit har varit sjukvårdspersonal. 10 % har varit hundförare, 4 % logistik och transport, 13 % har haft administrativa eller samordnande funktioner. Enbart en person har varit insatschef och två personer har varit ställföreträdande insatschefer. Enstaka personer har befunnit sig på befattningar som kock, IT-tekniker eller brandman.

2.2.3 DE SOM INTE DELTAGIT I INSATSER

20 % av dem som inte har varit på en insats har sökt komma med på insatser men inte blivit antagna. De vanligaste skälen som kvinnorna själva angav till att de inte hade fått delta vid några av Räddningsverkets insatser var att deras kompetens inte behövdes, de inte hade rätta kontakter, inte var tillgängliga, nyligen registrerade eller inte färdigutbildade. Att inte ha tjtatat tillräckligt eller att var kvinna uppgavs också som orsaker.

”Det verkar som om du inte tjtatar om att få åka så tar man bara de som man vet har varit i väg och funkar i teamet.”

”Under anställningen i Räddningsverket var det 'opraktiskt' för verksamheten i Sverige. Lättare att ta folk utanför organisationen. Också opraktiskt med en kvinna bland alla män.”

”Därför att de väljer erfarna människor som hela tiden får uppdraget och de i sin tur plockar ut personer som de har bra personkänedom om. Därför får vi oerfarna aldrig chansen att delta.”

”Nej...har aldrig haft möjlighet pga. arbetet, inte ens när jag arbetade som lärare på Räddningsskolan i Rosersberg”

”Har ej C-körkort”

” Har precis gått befattningsutbildningen. Så nu e jag 'klar' att åka.”

”Därför att jag bor i Norrland. Vi anses befinna oss för långt bort när larmet går, fast vi naturligtvis anser att det finns alla möjligheter i världen även för oss att ta oss till startpunkten. Känns sorgligt, och innebär att jag tvekar på att utbilda någon ny hund för ändamålet.”

”Vet ej, kanske mina kunskaper ej är tillräckliga, kanske jag skulle vara mer aktiv.”

”Genast efter att vi uppgått i Räddningsverket hörde jag av mig och talade om vad vi i Swedrelief hade för erfarenheter. Därefter har jag själv och andra inom f d Swedrelief agerat för att om möjligt bli använda. Svar har uteblivit.”

”Försökte få åka under tsunami katastrofen men det fanns inte behov av läkare blev svaret på min förfrågan????? Läkare får inte åka lika ofta som sjuksköterskor, kostnadsfråga? Oförstånd hos den som bestämmer vilka som skall åka?”

I linje med de skäl som angavs som avgörande för om kvinnor som deltagit i insatser fått åka, anförs frånvaron av dessa skäl som orsaker bland kvinnor som inte fått åka som att inte ha rätt kompetens (t.ex. c-körkort), att inte ha tjuvat tillräckligt eller att bo för långt borta (jämför citaten från kvinnan som bor i Karlstad, sid 15, med kvinnan som bor i Norrland, sid 17). Att vara kvinna anges här som ett skäl till att inte ha blivit uttagen till någon av Räddningsverkets insatser. Kön kan i detta sammanhang vara både en inkluderande och exkluderande faktor beroende på hur viktig frågan om en könsbalanserad rekrytering är vid tillfället för rekrytering och bland dem som rekryterar. Som jämförelse kan nämnas att ingen av de intervjuade männen i delrapport 1 uppgav kön som en faktor som påverkat deltagande eller icke deltagande i någon utav Räddningsverkets insatser trots att kön förmodligen i de flesta fall påverkat rekryteringen medvetet eller omedvetet. Skillnaden förefaller vara att kön är en medveten påverkande faktor för kvinnor men inte för män.

2.2.4 UTBILDNING

15 % av dem som deltog i undersökningen har genomgått Räddningsverkets grundutbildning, medan 65 % har angett att de har genomgått andra utbildningar av varierande slag som exempelvis katastrofmedicin och befattningsutbildningar eller olika typer av övningar. Endast 29 % av kvinnorna har inte genomgått någon

utbildning alls. Av de kvinnor som genomgått grundutbildning i Räddningsverkets regi har 44 % inte deltagit i någon av verkets insatser. Och av de kvinnor som har deltagit i någon av verkets insatser har en betydande majoritet inte genomgått någon grundutbildning. Det framkommer även i materialet att av de kvinnor som har deltagit i andra internationella insatser eller missioner har majoriteten av dessa inte varit med på någon av Räddningsverkets insatser, trots att de både står med i registret och har tidigare internationella erfarenheter. I vissa fall är dessa erfarenheter tämligen omfattande, i några fall flera års erfarenheter från organisationer som exempelvis Swedrelief och Rädda Barnen eller olika FN-organisationer.

2.2.5 INTRESSE FÖR DELTAGANDE I KOMMANDE INSATSER

Majoriteten, 88 %, av kvinnorna ser positivt på att åka ut i Räddningsverkets insatser framöver oavsett om man tidigare har deltagit eller inte deltagit i någon insats. De som har deltagit beskriver erfarenheten som berikande och intressant, positivt för den personliga utvecklingen, ökar kompetensen, självutvecklande.

2.2.6 ÖVRIGA KOMMENTARER

Flera av respondenterna uttrycker sig positivt kring enkäten och att de får uppmärksamhet via densamma. De tycker också att det är positivt att genusfrågor aktualiseras inom Räddningsverket.

”Mycket bra att ni lyfter fram frågan om genusperspektiv!”

”Med andra organisationer har jag t.ex. arbetat i muslimska länder utan problem. Inom Räddningsverket fanns en föreställning (bland ej erfarna u-landsarbetare) att kvinnor inte passade att arbeta bland muslimer. Många äldre militärer i organisationen med konservativ syn på kvinnor. Huvudanledningen till att jag slutade inom Räddningsverket var att min planerade utlandstjänstgöring blev stoppad. Eftersom jag var internrekryterad gällde inte samhällets regler för utlandsuppdrag. Positivt att ni gör den här undersökningen.”

”Regelbundet får jag Räddningsverkets tidning och jag roade mig en gång med att räkna antalet män och kvinnor på bilderna i tidningen. Det blev proportionen ca 25 på 2 varav den ena kvinnan var Generaldirektören. Så trots den kvinnliga GD har jag via tidningen upplevt Räddningsverket som en mycket maskulin institution.”

”Jag tror att många väl kvalificerade kvinnor ej erbjuds arbete hos Räddningsverket. Organisationen är mycket mansdominerad och det känns som att mycket går på personliga kontakter.”

Under övningen i augusti 1998 var det 95 % män som deltog och då flera som "blivit någon" - skapat sig en identitet i samband med uppdrag. Dessa gjorde sitt bästa att sätta skräck i mig med läskiga historier utan pedagogisk tanke eller att föra erfarenhet vidare. Dessa var i de flesta fall personer med relativt liten utbildning. Ledarna var mycket bra och uppmuntrande och gjorde sitt bästa för att förhindra könsskillnader och hierarkier.

Av de övriga kommentarerna som kvinnorna spontant har uttryckt i enkätundersökningen framgår det tydligt att genusfrågor anses viktiga och att en förändring av den manligt normativa bild som Räddningsverket förmedlar och vidmakthåller har en negativ effekt på kvinnorna. Bilden av en tämligen eftersatt rekryteringsgrupp förstärks också i dessa slutkommentarer.

2.2.7 SAMMANFATTNING

Sammanfattningsvis har delaktigheten och intresset bland kvinnorna som deltagit i enkätundersökningen varit mycket positiv. Ett fåtal av kvinnorna i registret är anställda av Räddningsverket och de flesta finns med i registret för att de har kontakter inom Räddningsverket eller med andra insatsdeltagare eller för att de har sökt dit själva. Drygt hälften av dessa kvinnor har deltagit vid någon av Räddningsverkets internationella insatser, medan knappt hälften *inte* har gjort det. Deltagandet i insatserna följer dock ett könsstereotypt mönster med en stark överrepresentation i supportinsatser och en betydande underrepresentation i minröjnings- och återuppbyggnadsinsatser. Även vad gäller befattningsrepresentation följer dessa ett könsstereotypiskt mönster, då majoriteten av de kvinnor som har deltagit vid insatserna har haft befattningar inom sjukvård eller inom administration. Kvinnor är också starkt underrepresenterade på ledande befattningar, vilket inte ligger i linje med FN resolution 1325.

Ett fåtal av kvinnorna i undersökningen har genomgått Räddningsverkets grundutbildning medan majoriteten har genomgått andra typer av utbildningar. Samtidigt visar det sig att majoriteten av dem som deltagit vid Räddningsverkets insatser inte har genomgått någon grundutbildning i Räddningsverkets regi. Av dem som har genomgått grundutbildningen har en betydande andel inte deltagit vid någon av Räddningsverkets insatser. Detta betyder att genomgången grundutbildning inte kan sägas utgöra ett krav för deltagande i insatser. Samtidigt är det anmärkningsvärt att så många av kvinnorna som har genomgått grundutbildningen *inte* har deltagit vid någon insats. Det framkommer också att det krävs en viss grad av drivkraft bland kvinnorna själva för att komma ifråga för deltagande i en insats. Att vara kvinna kan både ha en inkluderande eller exkluderande effekt på möjligheterna att bli uttagen till någon av Räddningsverkets insatser.

I analysen av övriga kommentarer blir det också tydligt att kvinnorna själva funderar och reflekterar över genusperspektivet och den betydande mansdominans som finns inom verket och önskar en förändring av denna. Resultatet av denna enkät visar på att räddningsverkets styrkeregister avseende den kvinnliga delen besitter en omfattande kompetens och resurs som inte fullt ut utnyttjas och som behöver vårdas på ett bättre sätt än vad som skett hittills både i termer av kontakter, feedback om varför man får åka eller inte, erbjudanden om kurser, vidareutbildningar etc.

2.3 REDOVISNING AV ENKÄT TILL FN-PERSONAL

Sex personer angavs som Räddningsverkets kontaktpersoner inom FN. Av dessa har fyra besvarat enkäten (67 %). Utöver de sex personer som delgavs enkäten uppgavs ytterligare två personer som Räddningsverkets kontaktpersoner inom FN. Då dessa tidigare har varit anställda inom Räddningsverket och dessutom ingår som respondenter i delrapport 1 har dessa därför inte tagits med i denna undersökningsdel.

En genomgång av resultaten visar att Räddningsverket har ett genomgående gott renommé bland respondenterna och man ser gärna att Räddningsverket utökar sina insatser. Några av respondenterna anser att det skulle vara välkommet om Räddningsverket i större utsträckning kunde bistå humanitära organisationer. I likhet med de resultat som framkom i delrapport 1 avseende kunskap och intresse för

genusfrågor bland Räddningsverkets personal, visar resultaten från denna enkätstudie på en allmänt låg kunskap om och prioritet av genusfrågor bland FN-personal. Liksom i delrapport 1 reduceras genus- och jämställdhetsfrågor i regel till en fråga om könssammansättningen i personalen.

En generell uppfattning tycks vara att akutinsatser inte kan/bör innehålla ett genusperspektiv, "det handlar om att rädda liv"... Majoriteten av respondenterna anser att det i huvudsak är i ickeakuta insatser (non-emergency missions) som genusperspektiv kan/bör appliceras. På den fråga som handlar om vilka hinder man ser för möjligheterna att implementera 1325 anföras säkerhetsrisker som ett sådant hinder. En tolkning av detta kan vara att säkerhetssituationen ibland kan vara av en sådan karaktär att det ibland kan vara svårt att nå lokalbefolkningen.

Viktigt att notera är att det i denna enkät enbart har förekommit manliga respondenter. Av dessa är det enbart en som anser att Räddningsverket ska anlägga ett genusperspektiv på alla insatser. Slutligen bör det framhållas att målgruppen som studerats inom ramen för denna enkätstudie är liten, varför generaliserbarheten till FN personal i allmänhet enbart kan vara tentativa. Dock bekräftar Räddningsverkets personal som intervjuats i delrapport 1 och som haft kontakt med FN personal den bild som resultaten från enkätstudien givit. En sammanfattande slutsats utifrån denna enkätstudie är därmed att Räddningsverkets kontaktpersoner gentemot FN inte driver eller prioriterar genusfrågor i internationella insatser i särskilt hög grad.

2.4 REDOVISNING AV FÄLTSTUDIERN

2.4.1 BAKGRUND

Inom ramen för denna studie har två fältstudier utförts, den första i Aceh, Indonesien, och den andra i Västra Darfur, Sudan, båda under våren 2005. Syftet med fältresorna var att få en djupare och tydligare inblick i Räddningsverkets arbete och olika typer av verksamheter. De två fältstudierna har valts för att representera olika typer av insatser som Räddningsverket utför.

Allmänt kan sägas att när ett land drabbas av en konflikt-, nöd- eller katastrofsituation så är det de fattiga och socialt missgynnade som drabbas hårdast.¹ Det är också dessa grupper som är sämst utrustade att klara följdverkningarna av katastrofer och till de mest missgynnade grupperna hör kvinnor i stora delar av världen. I katastrofsituationer och konflikter ökar kvinnors vård- och omsorgsansvar i familjen samtidigt som de tvingas dra ett tyngre lass i samhället i stort och dessutom ökar risken för att de själva ska skadas eller våldtas. I både Aceh och Sudan råder Sharia lag vilket innebär stora inskränkningar av kvinnors sociala och fysiska friheter beträffande bland annat deras beteende, rörlighet i det offentliga rummet samt valfrihet vad gäller klädsel.

Insatsen i Aceh bestod av ett support team om 11 personer anställda att under 6 veckor bygga upp och sköta en Camp för FN personal som jobbade i området med anledning av tsunamikatastrofen 26 december, 2004. Aceh provinsen är beläget i den västra delen i ett av världens folkrikaste länder, Indonesien. Området har länge präglats av en konflikt mellan den indonesiska regeringen och ett antal separatistgrupper som går under namnet Gerakan Aceh Merdeka, GAM (Free Aceh Movement) som kämpar för provinsens självständighet och vars företrädare bor i Sverige. Den långdragna konflikten har satt tydliga spår i samhället och sedan regeringen startade en ny offensiv för att krossa GAM 2003 gäller krigslagar i regionen. Militären har stort inflytande i Aceh, det är militären som sköter alla samhällsfunktioner, både de civila och de militära, och beväpnade militärer är vanligt förekommande. Efter tsunamin har konflikten dock avtagit något i kustområdena, som drabbades hårdast av jordbävningen och flodvågen, och fredsförhandlingar har tagits upp igen.

Kvinnor har haft en ganska central roll i Aceh och har haft möjlighet att verka i ett brett spektrum av aktiviteter, allt från att leda hushållen och delta i ekonomin till att fostra barn och sörja för gamla och sjuka. Två tredjedelar av offren i Aceh var kvinnor² och detta har dels biologiska och dels sociologiska orsaker; att könsrollerna i

¹ United Nations Division for the Advancement of Women (DAW), Inter-Agency Secretariat of the International Strategy for Disaster Reduction (UN/ISDR), *Environmental Management and the Mitigation of Natural Disasters: a Gender Perspective*, Report of the Expert Group Meeting, Ankara, Turkey, 6-9 November 2001, EGM/NATDIS/2001/Rep.1 15 November 2001

² *The Jakarta Post* 12 January 2005, Protection of women should receive priority,

Aceh har varit uppdelade enligt relativt traditionella mönster har varit en bidragande faktor till denna könsliga snedfördelning bland dösoffren. Män befann sig i stor utsträckning på arbetet, i vissa fall ute till havs (säkraste platsen när flodvågen slog till), medan kvinnor i hög utsträckning befann sig vid vattnet med barnen och därför blev tvungna att rädda både sig själva och barnen vid tiden för katastrofen. Eftersom kvinnor därtill i låg utsträckning var simkunniga skördades flest offer bland kvinnor och barn. Av biologiska skäl kunde också männen hålla sig fast bättre och/eller snabbare ta sig ifrån katastrofområdet när vågen jagade människorna i Meulaboh de fem kilometer som den tog sig upp på fastlandet.³

Tsunamin har fört med sig två stora förändringar beträffande genusrelationerna i Aceh. För det första har många män tvingats in i omsorgsroller för att sörja för överlevande barn och gamla på grund av att tsunamin dödade deras fruar, mödrar och systrar. För det andra har de kvinnor som överlevde flodvågen fått en ökad belastning på grund av förändrade familjeförhållanden eftersom de i många fall tvingas ta hand om barn, gamla och män från ett fler antal familjer.

Kvinnor lider också i högre utsträckning än andra grupper av de flyktinglägerliknande förhållanden som de som överlevde tsunamin lever under som en följd av katastrofen i dagens Aceh. Bristen på sjukvård drabbar kvinnor hårdare eftersom kvinnor ofta har sämre tillgång till resurser samtidigt som deras egen arbetsbelastning ökar när tillgången till vård för dem själva och deras familjer begränsas. Konflikt, med medföljande samhällsliga kollapsar både ekonomiskt och socialt, gör ansvaret för vård och omsorg ännu tyngre att bära. Kombattanter tenderar ofta att prioriteras inom sjukvården vilket får till följd att kvinnor, barn och andra civila mindre sannolikt kommer att återhämta sig från skador. Traditionella kvinnoproblem såsom reproduktiv hälsa och hygien är lågt prioriterade områden. Idag dör fler kvinnor och barn till följd av sjukdomar som går att förebygga, undernäring och förlösningar än komplikationer till följd av våld eller våldsamheter.⁴ De begränsade

³ *International Herald Tribune*, the HT online Friday, December 31, 2004. "Among women and children, a fearsome toll", Waldman, A., 2005-01-31

www.ihf.com/bin/print_ipub.php?file=/articles/2004/12/30/news/india.html

⁴ UNIFEM Issue Brief on Health www.womenwarpeace.org

sjukvårdsresurserna påverkar också de mer än 150 000 kvinnor som är gravida och i förlossningsbehov i de tsunami-drabbade områdena.⁵

I Sudan är situationen inte bättre. Landet ligger i toppen på listor över barn- och mödradödlighet i världen eftersom 86 % av alla förlossningar fortfarande sker i hemmen.⁶ En bidragande orsak till detta är också att en betydande majoritet av alla kvinnor i Sudan är omskurna. I Sudan tillämpas ofta faraonisk omskärelse vilket innebär en nästan fullständig stympling av kvinnans kön som ofta leder till betydande komplikationer bland annat vid förlossning. Många kvinnor, både i Sudan och i Aceh och på andra ställen i världen, lever osäkert i flyktinglägren där i synnerhet våldtäkter, men även andra inskränkningar mot kvinnors säkerhet, är vanligt förekommande. Det är dock i flyktinglägren som maten finns, så trots ökad risk för trakasserier, våldtäkter och sexuella övergrepp som att leva på flykt för med sig samt det motstånd de kvinnor som väljer att bosätta sig på andra platser möter som ensamstående familjeförsörjare på grund av sin låga sociala ställning, har kvinnor ofta inte mycket annat val än att stanna i lägren.⁷

Våld mot kvinnor är ett stort problem i Sudan men trots att våld i hemmen utgör ett giltigt skäl för skilsmässa anmäler kvinnor sällan sådana brott och polisen ingriper inte heller gärna mot denna typ av brott då det anses vara en privat angelägenhet. Våld till följd av konflikten i Darfur regionen är mycket genusspecifikt; den största andelen dödade är pojkar och män medan flickor och kvinnor förs bort och utsätts för våldtäkter och andra övergrepp. Flickors och kvinnors säkerhetssituation anses av världssamfundet dock vara särskilt allvarlig.⁸ Våldtäkter och andra övergrepp utförs systematiskt i välorganiserade attacker av den arabiska milisen både i Darfur och på andra sidan gränsen till Chad. Genusspecifikt våld utnyttjas som ett vapen i kriget och skapar ett antal effekter; mobiliteten begränsas, folk flyr vilket underlättar dödandet av manliga civila och återkomsten till deras land och hem, det demoraliserar den civila befolkningen så att deras motståndsvilja minskar och deras framtvungade flykt från

⁵ UN News Service, UN calls for empowering women to address tsunami's gender specific needs, 2005-01-31, www.un.org/apps/news/printnews.asp?nid=13039

⁶ World Health Organization, 11 April 2005, Health is key to sustained peace and prosperity in Sudan, www.who.int/hac/crises/sdn/sudan_peace/en/print.html

⁷ UN News Service, UN calls for empowering women to address tsunami's gender specific needs, 2005-01-31, www.un.org/apps/news/printnews.asp?nid=13039

⁸ UNIFEM, Gender Profile of the Conflict in Sudan www.womenwarpeace.org

land och hem förlängs, det förstör samhällen genom att familje- och samhällsband bryts upp och slutligen skapar ”förgiftning” av blodslinjerna en etnisk rensning.⁹

Våldtäkt är tabu och eftersom våldtäkt inte anses medföra någon ”skada” tas våldtagna kvinnor inte omhand av sjukvårdspersonal. I vissa områden har det förekommit att kvinnor som blivit gravida till följd av våldtäkt arresteras. Det utbredda problemet med våldtäkter har bland annat fått till följd att kvinnor har slutat odla då de är tvungna att ta sig från byar och flyktingläger där risken för överfall är som störst. Då jordbruk har varit den främsta näringen i Darfur och kvinnor är de som i regel brukar jorden, får detta stora konsekvenser för människors försörjning. Kvinnor är ofta huvudproducenter av den föda som framställs för familjen och övergrepp mot afrikanska kvinnor har, som nämndes ovan, varit en medveten strategi från en av de arabiska miliserna just för att begränsa kvinnors mobilitet.¹⁰ Det här har dock inte lett till att det är männen som lämnar byarna eller lägren för att ta hand om matproduktionen eftersom män som lämnar byarna riskerar att dödas medan kvinnorna attackeras men tillåts leva. För gruppens överlevnad tvingas då kvinnorna utsättas för risken för övergrepp i samband med hanteringen av matproduktionen, på väg till marknaden, när de samlar ved eller utfordrar djuren.

Insatsen i Sudan bestod av ett rekognoserings- eller ett så kallat assessmentteam om två personer som skulle åka till sex platser i västra Sudan för att undersöka förhållanden och förutsättningar för att upprätta lokalkontor med boende för FN:s flyktingråds, UNHCR:s, räkning. Darfur regionen i Sudan är liksom Aceh ett område präglad av konflikt mellan Sudans regering, GOS, och rebellgrupper som säger sig representera svarta sudanesers intressen och kämpar för förändringar av Sudans styrelseskick. Sudans regering vidhåller emellertid att konflikten handlar om fördelningen av resurser mellan bönder och herdor. Ytterligare en part i konflikten är en arabisk milis, Janjaweed, som utför räder mot byar vilket innebär att de förstör husen, mördar innevånarna och systematiskt våldtar och torterar kvinnorna i byn.¹¹ Denna milis är enligt vissa forskare stöttade av utsända att utföra uppdrag för regeringens räkning, något som dock förnekas av Sudans regering.

⁹ UNIFEM Gender Profile of the Conflict in Sudan www.womenwarpeace.org

¹⁰ UNIFEM, Gender Profile of the Conflict in Sudan www.womenwarpeace.org

¹¹ UNIFEM Gender Profile of the Conflict in Sudan, www.womenwarpeace.org

Konflikten har resulterat i stora flyktingströmmar, både i Sudan och på andra sidan gränsen till Chad, och detta är anledningen till UNHCR:s behov av lokalkontor i närheten av flyktinglägren och således också huvudanledningen till Räddningsverkets närvaro i området. 90 % av dem som har tvingats fly dessa attacker är kvinnor och barn och av de interna flyktingarna så uppgår andelen kvinnor till tre kvinnor på varje man i vissa läger. Detta mönster är tvärtemot de förändringar som skedde innan konflikten då majoriteten av dem som migrerade var män som tvingades flytta till östra Sudan av ekonomiska skäl. Resultatet av detta är att många hushåll var ledda av kvinnor i Darfur redan innan konflikten bröt ut och tvingade dem på flykt. Eftersom det inte existerar några data av genussammansättningen i byarna innan konflikten är det dock svårt att uppskatta hur många män som har dödats av Janjaweed och GOS.¹²

Nedan följer en redovisning av resultaten från de två fältstudierna som genomfördes som observationsstudier av Räddningsverkets internationella insatser från ett genusperspektiv med den övergripande frågeställningen om vad som utgöra hinder och möjligheter för en implementering av genusperspektiv på Räddningsverkets internationella insatser samt beaktande av FN resolution 1325 i Räddningsverkets internationella insatser.

2.4.2 REKRYTERING TILL INSATSERNA

”Trygga gubbar”

Rekrytering till Räddningsverkets internationella uppdrag sker via ett styrkeregister som utgörs av en bas på ca 2000 registrerade personer. Vilka som blir utvalda att åka på uppdrag för Räddningsverket varierar självfallet från insats till insats och är bland annat beroende av typ av uppdrag. Något som dock verkar vara ett genomgående tema är att Räddningsverket gärna skickar medelålders män, helst med bakgrund i Räddningstjänsten på insatserna. Fördelen med detta uttrycks som att Räddningsverket föredrar att skicka ”trygga gubbar” framför ”testosteronstinna 25-åringar”, samt att personer med bakgrund i Räddningstjänsten vet hur det är att jobba som ett team, något som anses vara en förutsättning för de flesta uppdrag Räddningsverket utför. En annan betydande faktor vid rekrytering till uppdrag med Räddningsverket är personliga kontakter. Det är tydligt att flera av deltagarna har fått

¹² UNIFEM Gender Profile of the Conflict in Sudan, www.womenwarpeace.org

sina uppdrag för att de känner ”rätt personer”. Under uppdragens gång får också deltagarna möjligheter att själva rekommendera deltagare för framtida uppdrag, något som stärker den bild som framkommit via de intervjuer som genomförts under studiens gång om att det finns en inre cirkel av personer som åker ut om och om igen på uppdrag, i många fall tillsammans med varandra.

Vad gäller de kvalifikationer som erfordras för att få åka på Räddningsverkets internationella uppdrag är det tydligt att dessa är tämligen ensidiga. Förutom att ha en bakgrund i Räddningstjänsten bör andra kvalifikationer, t.ex. språkkunskaper, kunskap om humanitära insatser samt genuskunskap beaktas i uppdraget. I de fall där man skickar två personer som förutsätts fylla kompletterande funktioner, varav den ena sitter inne med uppdragsexpertisen, borde Räddningsverket kräva att om inte båda så åtminstone den ena deltagaren ska besitta dessa andra kvalifikationer.

Behovet av arbetskraft varierar ofta under uppdragets olika skeden, t.ex. så behövs i regel fler anställda under uppbyggnadsfasen medan färre personer krävs under senare delar av uppdraget när campen mer eller mindre är färdig och bara ska underhållas. Det framkom under fältstudierna att det är känsligt att dra in tjänster som blir överflödiga under uppdragets gång. Vissa befattningar kan vara nödvändiga att ha med men har kanske inte från uppdragets start full sysselsättning. Spänningar mellan dem som har något att göra hela tiden och dem som har tid att sitta ner en stund och ta det lugnt, skapas ganska snabbt under dessa förhållanden. Detta gör det ännu viktigare med dubbla kompetenser som exempelvis genus-, språk-, eller lärarkunskaper.

En viktig roll som underutnyttjad personal skulle kunna ägna sig åt är kunskapsbyggande hos lokalbefolkningen. Sjukvårdspersonalens uppgifter är idag enbart inriktade mot insatspersonalen men borde utnyttjas som en ovärderlig resurs i att utbilda i frågor som hygien, grundläggande omvårdnad, förlösning- och barnavårdande kunskaper, särskilt i situationer där genusrelationerna förvärrats eller blivit omkastade till följd av katastrofen. Ett exempel på detta är det behov av preventivmedel som kvinnorna gav uttryck för i Aceh. Med de förändrade levnadsförhållanden som boende i små och trånga utrymmen i flyktinglägren innebar där familjer tvingades leva nära inpå varandra utan egentlig möjlighet till privatliv rapporterade FN personal vid upprepade tillfällen att kvinnor själva hade bett om

möjligheter att kontrollera sina reproduktiva rättigheter genom tillgång till preventivmedel. FN anställda som tillbringade större delen av sin arbetstid i fält uttryckte det som att ”de har sex hela tiden” vilket delvis kan bero på ökad sysslolöshet bland männen liksom att kvinnorna har svårare att dra sig undan männen i flyktinglägren.

Med tanke på att kvinnors bristande reproduktiva rättigheter är ett problem som får både säkerhetspolitiska konsekvenser och stora ekonomiska följdverkningar i länder som drabbats av kriser och konflikter borde denna fråga hamna högre på dagordningen, också hos Räddningsverket. T.ex. visar studier att överskott på unga män som en följd av den låga värderingen av kvinnors och flickors liv som gör att de dör i förtid är en starkt bidragande orsak till utlösandet av konflikter. Dessutom har ett antal studier påvisat ett statistiskt samband mellan graden av jämställdhet (mätt utifrån kvinnors ekonomiska, politiska och sociala status) i ett land och benägenheten att använda våld för att lösa konflikter. Kvinnors och flickors bristande rättigheter och resurser kostar samhället miljontals kronor varje år.¹³ Efterfrågan på preventivmedel kom till Räddningsverkets kännedom under insatsen, men eftersom restriktioner uppifrån begränsade mandatet i insatsen genomfördes inga åtgärder för att tillgodose behovet trots att det hade varit möjligt om man hade kunnat förbereda detta redan under planeringen av insatsen eller åtminstone när det avbytande teamet kom till Aceh för att ta över skötseln av campen. Eftersom genusperspektivet inte fanns på dagordningen, varken under planeringen eller genomförandet av insatsen, aktualiserades dock aldrig frågan.

Från Räddningsverkets personal framkom tveksamheter kring att investera i lokalbefolkningens kunskapsutveckling utifrån argumentet att det kräver för stora åtaganden, både ur ett tidsmässigt perspektiv och utifrån de risker man tror att detta medför både för Räddningsverket och för att lokalbefolkning som blir utbildad flyttar från landet med sina kunskaper vilket gör investeringen ”onödig”. Vi anser dock att i synnerhet sjukvårdspersonal på ett enkelt och ej så tidskrävande sätt kan bidra med åtgärder som kan förberedas hemma, exempelvis kunskapsförmedling och

¹³ Hudson & DenBoer 2004 Hudson, V.M. & Den Boer, A.M. (2004). *Bare Branches: The security implications of Asia's surplus male population*. MTI Press; Ohlsson, Leif, 2000, *Livelihood Conflicts - Linking poverty and environment as causes of conflict*, Stockholm: Sida, Environmental Policy Unit; Caprioli, M. (2000) "Gendered conflict", p. 53 in *Journal of Peace Research*, vol. 37, no. 1

information eller preventivmedel till lokalbefolkningen, och att detta borde ingå i de ordinarie arbetsuppgifterna. Detta är personal som ofta besitter stor kapacitet som i många fall inte utnyttjas till fullo. Mot bakgrund av de behov som kvinnor i katastrofdrabbade länder har så anser vi det oundgängligt att bidra med de resurser man kan och där fyller sjukvårdspersonal en viktig funktion.

IT-tekniker är ännu en befattningskategori som har goda möjligheter att om tillfälle ges ge någon ur lokalbefolkningen (särskilt kvinnor) en unik utbildningsmöjlighet. Även om tiden i några fall blir knapp för några mer djupgående utbildningar så anser vi att någon slags kunskapsförmedling bättre än ingen kunskapsförmedling alls. Avsaknad av initiativ i dessa riktningar tycks bero på rädsla från Räddningsverkets sida att ju närmare lokalbefolkningen man kommer desto större blir risken för ”misstag” – ”bättre att satsa på säkra kort”.

2.4.3 REKRYTERING AV LOKALBEFOLKNING

”Skilled men”

Något som är ett viktigt inslag i insatserna ur ett genusperspektiv är rekrytering av lokal arbetskraft. I många fall, särskilt i muslimska länder, förutsätts det att kvinnor ej deltar i den arbetsföra delen av befolkningen och män anställs därför till de flesta arbetsuppgifter per automatik. De verkliga förhållandena tas sällan reda på, och trots att det i vissa fall har påtalats att kvinnorna utför allt fysiskt tungt arbete eller att kvinnor har körkort och kan anställas som chaufförer så ignoreras informationen med argumentet att man inte har tid att krångla med att leta efter kvinnor som är lämpliga att anställa när man helst skulle ha anställt någon redan igår. I Darfur frågades exempelvis specifikt efter ”skilled men” (alternativt ”skilled labour” men aldrig efter ”skilled women”) som kan arbeta för verkets räkning i mötet med lokala myndigheter. Detta gjordes trots att man har fått det påpekat för sig av annan internationell personal att kvinnor både är de som arbetar hårdast och i de flesta fall är de som utför allt fysiskt tungt arbete. Detta tyder på bristande kunskaper om genusrelationerna i lokalbefolkningen som medför att personalen (medvetet eller omedvetet) tolkar in egna, ibland stereotypa föreställningar om kvinnor och män i värdlandet.

2.4.4 INSATSARBETET

Både i Aceh och i Darfur var insatserna inriktade på logistiskt stöd till FN personal. I Darfur var uppdraget att göra en rekognosering av behov inför en kommande insats där logi och fältkontor skulle upprättas till FN personalen, medan uppdraget i Aceh bestod av att bygga och upprätthålla ett läger där FN:s personal kunde bo och arbeta. Varken under arbetet med campen i Aceh eller under rekognoseringsresan inför uppbyggnaden av camper för FN personal i Darfur införskaffades någon specifik information om FN:s kvinnliga personal hade några särskilda önskemål beträffande sin boendesituation eller andra faciliteter såsom tvätt, dusch eller toaletter. Detta trots att det finns tidigare kunskap om att kvinnor ofta har specifika önskemål som upplevs känsliga att framföra då detta kan ifrågasätta deras "fältmässighet".

Angående insatsernas påverkan på den lokala befolkningen, och med anledning av FN resolution 1325 då i synnerhet kvinnorna, finns ganska stora möjligheter att påverka utformningen av insatsen, såsom exempelvis placeringen av camperna, när en rekognoseringsresa genomförs. När insatsen väl har passerat planeringsstadiet och man är i upprättningsfasen av campen, som i fallet med insatsen i Aceh, är det svårare att göra lika stora förändringar. I Darfur fanns en "Gender officer" som hade kunnat tillfrågas om hur Räddningsverket kan undvika att åtminstone förvärra för de lokala kvinnornas säkerhetssituation under upprättandet av camperna men detta gjordes inte. Något som påtalades av flera personer som rekognoseringsteamet mötte var att säkerheten utanför byarna var näst intill obefintlig, särskilt för den kvinnliga delen av befolkningen. Detta, som kan vara avgörande för säkerheten för de kvinnor som kan komma att eventuellt anställas på camperna i framtiden, togs dock inte i beaktande vid val av placering för campen. I detta fall samverkade dock de premisser som man tog hänsyn till på ett gynnsamt sätt med genusperspektivet, så i slutändan tillgodosågs genusperspektivet *omedvetet*, åtminstone delvis, då de sammanföll med andra intressen som togs i beaktande.

Förutom den personal som är rekryterad lokalt sker de flesta möten med lokalbefolkningen när man ska göra inköp av något slag. Här saknas i de flesta fall någon form av medvetenhet om hur ett genusperspektiv kan anläggas som t.ex. att se till att man både gynnar kvinnliga och manliga distributörer, och i det fall där genusperspektivet åtminstone fanns med i en del av resonemanget inför de dagliga

inköpen upprätthölls inte de riktlinjer man hade fått eftersom det var enklare att åka och köpa det man skulle ha där man sedan tidigare visste att det fanns.

2.4.5 INSATSKULTUR

”Inga prinsessan på ärten fasoner!”

I intervjuerna som genomförts och redovisats i delrapport 1 framkom det att en särskild intern kultur eller jargong i regel etableras bland insatspersonalen. En del av de intervjuade kvinnorna har beskrivit den som en sorts machokultur. Under fältstudierna framkom det att denna kultur eller jargong stimuleras genom hela uppdraget. Normen kan beskrivas som ”Ju tuffare desto bättre”. Ju fler dagar man klarar utan tillgång till dusch desto tuffare förhållanden har man bevisat att man klarar av. Har man inte åkt på en rejäl magsjuka under uppdraget, då har man inte upplevt vad det är att leva i missionen, etc. Helst ska man arbeta när man är sjuk och bortse från kroppens signaler för uppdragets skull. Har man för mycket medvind så har vet man inte vad det är att vara på ett riktigt uppdrag. Kvinnor som blir åk-, magsjuka eller liknande uppmärksammas mer än män som blir det genom att män döljer sina åkommor mer än kvinnorna gör.

Ett annat exempel var när en FN anställd kvinna behövde hjälp att sätta upp sitt myggnät över sin säng i tältet. Detta talades det nedlåtande om och man tyckte att hon bara fjantade sig och var lat. Kvinnor som ber om hjälp uppmärksammas mycket tydligt medan män kan hjälpa varandra med precis samma saker som kvinnorna ber om hjälp om utan att det anses vara konstigt på något vis eller påverkar uppfattningen om mäns ”fältmässighet” på ett negativt sätt. På så sätt vidmakthålls genuskillnader som också påverkar attityderna bland männen till kvinnorna som varandes mindre ”fältmässiga”. Att klara av tuffa förhållanden påverkar ens status i gruppen på ett positivt sätt, medan personer med mindre erfarenhet och avvikande bakgrund (i termer av kön, utbildning, profession) har lägre status i gruppen.

”Sätt en spade i händerna på henne ska hon få se vad jämställdhet är!”

I intervjuerna som tidigare genomförts framkom det att Räddningsverkets personal generellt har en mycket låg genuskunskap. Detta framkom också under fältstudierna. Jämställdhet betraktas utifrån en manlig norm, dvs. jämställdhet är när kvinnor kan utföra samma uppgifter som männen. Att ”arbeta över könsgränser” är detsamma som

att kvinnorna kan utföra lika fysiskt tunga uppgifter som männen utan att klaga eller gnälla. ”Sätt en spade i händerna på henne så ska hon få se vad jämställdhet är” är ett exempel på en attityd som förekom. Detta tydliggör att normerna kring den fältmässiga kompetensen är manligt könsmärkt och jämställdheten erhålls genom att kvinnor bevisar sina kompetenser inom det manligt könsmärkta och inte tvärtom.

Kunskapen om ett genusperspektiv från FN:s sida är också bristfällig många gånger. Genusfrågor prioriteras inte, särskilt inte under vad som brukar betecknas som akutfasen av en insats, vilket i vissa fall explicit har uttryckts, ”i akutfasen finns inget genusperspektiv, då handlar det bara om liv och död”. FN resolution 1325 är inte heller något som är bekant, varken hos Räddningsverkets personal och ibland inte heller av FN personal. Eftersom implementeringen av ett genusperspektiv inte finns formaliserat på något vis i någon av uppdragets faser, d.v.s. varken under planeringen, utförandet eller återrapporteringen av uppdraget, blir beaktandet av ett genusperspektiv därför i mycket stor utsträckning avhängigt personalens personliga intressen för området. Ibland kan det hända att intressen för exempelvis säkerhetsfrågor sammanfaller med intressen inom ramen för ett genusperspektiv, vilket gör att genusrelevanta aspekter omedvetet tas till vara när andra intressen beaktas. Det saknas dock både kontinuitet, kompetens och prioritering av genusfrågor ute på fält.

Kunskaperna om värdlandet är generellt sett också på en låg nivå. Detta beror delvis på att den information Räddningsverket har gett insatsdeltagarna innan avresa sällan är tillräcklig vilket gör att kunskapsnivån till stor del blir beroende av deltagarnas eget intresse för att öka sin kunskap om det land de ska arbeta i. Det beror dock också till viss del på att vissa insatsdeltagare saknar något större intresse att öka sin egen kunskap om värdlandet, också med den lilla information som Räddningsverket bistår dem med. I den information som Räddningsverket ger sina deltagare saknas i de flesta fall information om genusrelationerna i värdlandet, men eftersom de flesta deltagare inte vet vad ett genusperspektiv är hjälper den information om genusrelationerna de eventuellt delges inte så mycket eftersom man ändå inte vet hur informationen ska hanteras eller tillämpas praktiskt. I något fall uppvisar insatsdeltagarna inte ens ödmjukhet inför dem som har mer kunskap än de själva har utan nonchalerar i princip sin egen okunskap och ibland förlöjligar dem som försöker utveckla sin kunskap,

särskilt när detta involverar att förstå eller tillämpa kunskaper om genusperspektiv på något sätt.

2.4.6 SAMMANFATTNING FÄLTSTUDIER

Räddningsverket är en organisation med stor kompetens som är mycket uppskattad för sina insatser. Personalen besitter goda kvalitéer både för att utföra de uppgifter de är utsända att göra och mer därtill. Räddningsverket har god hand med FN och andra internationella organisationer och möttes både i Darfur och Aceh av idel lovord och bekräftelse på att det de gör är bra. Räddningsverkets goda renommé internationellt får dock inte hindra utvecklingen av Räddningsverkets verksamhet av rädsla att göra fel. En genomtänkt implementering av ett genusperspektiv i insatserna skulle avsevärt kunna förbättra Räddningsverkets insatser. Delar av personalen i insatserna har ett genuint intresse för och också kunskap om genusperspektivet men vet ej i vilken utsträckning de får lov att agera. Där viljan finns begränsas personalen därför uppifrån eftersom mandat saknas. För att förhindra enskilda initiativ som kan vara mindre lyckade och som inte är sanktionerade av ledningen är det viktigt att planera och diskutera genus specifika åtgärder med Genusexperter på hemmaplan så att dessa kan förberedas med informationsbroschyrer, preventivmedel och annat material inför insatsen.

I en rapport (se bilaga 4.2.3) baserad på en konferens i Oslo i april 2005 finns ett flertal rekommendationer om hur de sudanesiska kvinnornas egna önskningar kan tillfredsställas. Om hänsyn tas till dokument av denna karaktär kan Sverige spela en viktig roll i att uppfylla dessa genom att anlägga ett genusperspektiv. Något som framkommer i rapporten är behovet av kvinnliga poliser. Om Räddningsverket aktivt verkar för att utbilda och anställa kvinnor som säkerhetsvakter vid de camper de ska upprätta i Darfur kan dessa kvinnor få ovärderliga erfarenheter, meriter och kompetenser som kan vara ett steg i riktning mot ökad jämställdhet. Andra rekommendationer som Räddningsverket skulle kunna tillgodose med en genusmedvetenhet är att stötta kvinnlig affärsverksamhet och jordbruk genom att aktivt handla av kvinnliga affärsidkare eller att låta kvinnor delta i kunskapsuppbyggnadsprogram för att öka kvinnors kompetens och möjligheter att skaffa sig kvalificerade yrken. Ett av de viktigaste områdena där Räddningsverket kan bidra för att tillgodose kvinnornas egna önskningar är, som kommer att diskuteras mer

ingående nedan, kostnadsfri sjukvård inriktad på kvinnors hälsa.¹⁴ Detta skulle ge en avsevärd höjning av kvinnornas levnadskvalité då sjukvård är en bristvara i många krisdrabbade områden, kvinnors hälsa ofta är ett underprioriterat område och för att kvinnor ofta saknar resurser att tillgodose sig den sjukvård som eventuellt finns tillgänglig.

Sammanfattningsvis kan sägas att det i dagsläget finns en nära nog total avsaknad av ett genusperspektiv i Räddningsverkets insatser. I vissa fall beaktas genusperspektivet omedvetet, och i andra fall bortses den från trots att den påtalas. Det finns också en stor variation i intresse och kunskap om genusfrågor i personalstyrkan. Ett av problemen med implementeringen av genusperspektiv på insatserna ligger i att personalen dels inte riktigt vet hur de ska hantera den genusrelevanta information som de kommer över och dels inte vet vad de får göra inom ramarna för uppdraget, trots att utformningen av dagens mandat är sådana att insatschefen kan ges ganska fria tyglar. Med tydliga riktlinjer från Räddningsverkets ledning och bra utbildningar i genuskunskap bland all personal på alla nivåer kommer insatspersonalen att bättre kunna implementera ett genusperspektiv och se förtjänsterna med att anlägga ett genusperspektiv i insatserna, både för Räddningsverket som helhet och för de enskilda individer som deltar i insatserna.

På en miniminivå handlar det om att medvetandegöra personalen på ordval och beteende så att man åtminstone inte förvärrar situationen för de kvinnor som lever i lokalsamhället. Detta ska ske på eget initiativ utan att någon behöver be eller fråga om det. Räddningsverket har själva ett ansvar att utföra insatser efter svenska normer och standards oavhängigt om man kommit lika långt i den internationella utvecklingen eller inte. *Genom att inte anlägga ett genusperspektiv i samhällen som präglas av manligt beslutsfattande och manliga värderingar bidrar Räddningsverket till att upprepa mönster om flickor och kvinnors underordning.*

Trots allt finns det från omvärlden stora förväntningar på att Sverige och svensk personal i internationella missioner besitter god kunskap i genus- och jämställdhetsfrågor och driver dessa som ett föregångsland,

¹⁴ Oslo Donor's Conference on Sudan 2005, Sudanese Women's priorities and Recommendations to the Oslo Donors Conference on Sudan 11-12 April 2005.

”När svenskarna skulle komma till Liberia var vi fulla av förväntningar och förhoppningar, dessa kom på skam...” (sagt av en Liberiansk kvinna i ledande ställning till Kvinna till kvinna).

2.5 SAMMANFATTNING OCH ANALYS DELRAPPORT 2

Sammanfattningen av resultaten från denna delrapport bygger på de enkäter och observationsstudier som genomförts men även på intervjuer med ledningsgruppen och en del insatspersonal som varit ute på insatser under arbetet med första delrapporten. Dessa intervjuer redovisas dock enbart i samband med den sammanfattning och analyser som följer nedan.

Resultaten från både första och andra delrapporten som tillsammans bygger på varierande metodologiska angreppssätt visar på en påfallande samstämmighet (med något undantag) i bilden av Räddningsverket.¹⁵ Framför allt framkommer att ett av de största hindren för att implementera ett genusperspektiv handlar om rekryteringen av personal som både begränsar variationen av kompetenser och könssammansättningen i Räddningsverkets insatser. Den ensidiga eller homogena rekryteringen har satt en särskild prägel inte bara på de typer av insatser som Räddningsverket vanligtvis genomför utan också på den insatskultur som har utvecklats. Normerna är i huvudsak manligt könsmärkta och präglas av teknik och fysisk styrka. T.ex. är prototypen för den kompetenta insatspersonalen brandman eller tekniker. Andra kompetenser ses visserligen som nödvändiga men har inte alls samma höga status vilket gör det svårt att få gehör för exempelvis genusperspektivet. Även i utrustning återkommer den manliga normen vad gäller exempelvis val av hygienartiklar, väskor och till viss del klädsel. Att en manlig norm råder i dessa avseenden är inte på något sätt märkvärdigt med tanke på den manliga överrepresentationen. Problemen uppstår om dessa inte synliggörs och analyseras utifrån de eventuella negativa effekter dessa får på kvinnors möjligheter att verka optimalt i fält och att på lika villkor ha inflytande i verksamheten. Som exempel kan nämnas den påfallande skillnad mellan kvinnor och män avseende prioriteringen av genusfrågor som framkommit både i detta

¹⁵ Den vetenskapliga metod som refereras till kallas för triangulering och involverar både kvantitativa och kvalitativa metoder för att belysa forskningsfrågorna. I detta projekt har intervjuer, observationer och enkäter använts.

forskningsprojekt och i Hammarbergs studie. Om kvinnor hade mer inflytande skulle dessa frågor ha en mer central roll.

Genusperspektivet ses dessutom som något som i huvudsak handlar om könsbalanserad (jämn könsfördelning i insatserna) rekrytering och inte som något som påverkar verksamhetens eller insatsernas inriktning och hur uppgifterna löses. Risken med detta synsätt är att ansvaret för att genusperspektivet implementeras faller på kvinnornas lott och att männen inte ser sitt ansvar för frågan. Den ensidiga fokuseringen på rekrytering medför också att den norm som präglar Räddningsverkets insatser inte synliggörs vilket innebär att denna inte förändras och leder till uttalade och outtalade förväntningen på kvinnors anpassning till den manliga normen av "fältmässighet". Tidigare studier visar att denna kombination av oreflekterade förväntningar på att en ökad könsbalansering i rekryteringen leder till ett ökat genusperspektiv, dvs. jämställdhet = fler kvinnor, fler kvinnor = ökad jämställdhet, samt bibehållen manlig norm som kvinnor förväntas adaptera och bedöms emot, mycket sällan leder till ökad jämställdhet eller att genusperspektivet beaktas i verksamheten.¹⁶ Även om kvinnor generellt har större kunskap om och intresse för genus och jämställdhetsfrågor finns det inget automatiskt samband mellan att vara kvinna och ha ett genusperspektiv på omvärlden. Rekryteringen och socialiseringen av kvinnor i mansdominerade organisationer och positioner tenderar att reproducera manliga normer och värderingar även bland kvinnorna, inte sällan de som är framgångsrika inom systemet.¹⁷ Om organisationen heller inte tar ansvar för att genusperspektivet genomsyrar verksamheten kan de kvinnor och män som vill åstadkomma förändringar med ett genusperspektiv inte verka för detta.

En annan viktig faktor som har identifierats utgöra både ett problem och en möjlighet för implementeringen av ett genusperspektiv är den varierande graden av intresse och kunskapsnivå i de undersökta grupperna. Utifrån första delrapporten identifierades olika grupper av individer med varierande kunskaps- och intressenivå vad gäller genusfrågor. Inom ramen för denna delstudie har vi dessutom uppmärksammat att

¹⁶ Ivarsson S (2002), *Diskurser kring kvinnor i Uniform – om attityder till kvinnor som officerare och värnpliktiga bland manliga officerare*, FHS Internrapport; Berggren, A W (2002) *Undercover Operations in No-Women's Land. The Swedish Armed Forces through a Gender Lens*, Elanders Gotab; Tryckeri, Stockholm; Pettersson L & Persson A, (2004), *Genusrelationer i förändring i Försvarsmakten*, FHS internrapport

¹⁷ Ibid.

den här gruppen inte är synkroniserad eller organiserad på något sätt. Detta innebär att de individer med kunskap och intresse för genusfrågor ”verkar som enskilda öar” i organisationen. Andra grupperingar vi har identifierat är informellt sammansvetsade eller organiserade utifrån ett tydligt intresse. Den här gruppen är inte det, vilket kan vara en svaghet. Inte minst mot bakgrund av att det kanske finns en eller några andra sammansvetsade grupper som bjuder motstånd mot dessa frågor. Detta gör det än svårare för de individer som agerar enskilt. I andra undersökningar har detta visat sig vara mycket negativt för de enskilda individer som driver genus/jämställdhetsfrågor utan något särskilt stödsystem¹⁸. Det är även viktigt att organisationen tar ansvar för att bidra till en kunskapsutveckling för dessa individer annars finns det risk för att organisationen tappar personal med kunskap och intresse för genusfrågor.

En slutsats är att utbildningar inom genusområdet är en särskilt prioriterad åtgärd för hela personalgruppen. Detta för att utjämna de stora variationer i kunskapsnivå som idag finns samt för att skapa en grund för en gemensam kunskapsbas.

Av resultaten från denna delrapport framgår det att andelen kvinnor i Räddningsverkets internationella insatser som genomförts sedan den första insatsen i Armenien 1988 uppgår till 5,6 %.¹⁹ Samtidigt visar enkätstudien på ett betydande rekryteringsunderlag av kvinnor som man inte utnyttjar fullt ut. En del kvinnor i styrkeregistret har dessutom en väl så gedigen erfarenhet från internationella missioner utanför Räddningsverkets regi. Dessa borde utnyttjas bättre. Om kvinnorna i styrkeregistret hade använts i olika insatser hade andelen kvinnor i Räddningsverkets insatser fördubblats. Hur kvinnorna fördelas över olika typer av insatser och befattningar är också en fråga som måste synliggöras bättre. Som det är nu är kvinnorna fördelade både över typer av insatser och befattningar på ett mycket könsstereotypiskt sätt.

I intervjuerna som redovisades i delrapport 1 framkom det att en förutsättning för att få delta i Räddningsverkets insatser var en genomgången grundutbildning. Dock visar denna delrapport att så inte är fallet. Majoriteten av de kvinnor som deltagit i

¹⁸ Pincus, I (1998), *Jämställdheten och kommunerna*. Baude, A. (Red) *Genus i praktiken*. Jämställhetsarbetarnas förening.

¹⁹ *Könsfördelning Räddningsverkets insatser och utbildning*, Internt Dokument Räddningsverkets Operativa Avdelning Karlstad

Räddningsverkets insatser har inte genomgått någon grundutbildning i Räddningsverkets regi medan en betydande del av de kvinnor som har genomgått grundutbildningen inte tagits i anspråk. I synnerhet har det i intervjuerna med bland annat ledningsgruppen lyfts fram som ett argument för den ringa andelen kvinnor i Räddningsverkets insatser. Både i enkätundersökningen och fältstudierna visar sig istället att flertalet som deltagit i insatser inte har genomgått någon grundutbildning. Detta betyder att argumentet om krav på genomgången grundutbildning som förklaring till kvinnors underrepresentation i Räddningsverkets insatser inte är giltig. En förklaring som torde bära större relevans är den om ”den inre cirkeln” (se delrapport 1), dvs. kontakter och rekommendationer leder till en homogen och ganska sluten rekryteringscirkel. Detta får också stöd av kvinnornas egna utsagor, se enkätredovisningen ovan. Kvinnor är dessutom starkt underrepresenterade på ledande befattningar, vilket inte ligger i linje med FN resolution 1325 (se bilaga 4.1.1), i vilken vikten av kvinnor på beslutsfattande positioner särskilt betonas.

Personalen på insatser är delvis underutnyttjad. Med en bättre utbildning i genuskunskap skulle de kunna bidra med större kapacitet. I synnerhet ser vi att expandera sjukvårdspersonalens uppgifter i riktning mot lokalbefolkningens hälsofrågor skulle kunna vara av stor betydelse i det stora sammanhanget. Detta är en personalkategori som ofta besitter stora kompetenser som i många fall varken kommer till sin rätt eller utnyttjas till fullo så som uppdragen är utformade idag. Som beskrivits ovan är konsekvenserna av den marginalisering av kvinnors och flickors liv och rättigheter som sker, både av nationerna själva men också av biståndsgivare, en säkerhetspolitisk risk. Att ge kvinnor en ökad kunskap och möjligheter till förbättrad hälsa samt ökade reproduktiva rättigheter kan vara ett avgörande steg i en mer jämställd riktning. Som påpekats ovan innebär en avsaknad av ett genusperspektiv i Räddningsverkets insatser att verket bidrar till att upprätthålla mönster av flickors och kvinnors underordning.

Genusperspektiv saknas i supportinsatser för FN-personal. Till exempel finns det inte alltid separata toaletter i camperna eller möjligheter att hänga upp tvättade underkläder utan insyn. Det framkom både i intervjuer och i fältstudierna att kvinnor har önskemål om att få nyttja separata toaletter och upphängningsanordningar för tvätt av underkläder t.ex. under menstruation etc. Att hänga upp underkläder som tydligt

visar intima detaljer känns obekvämt och riskerar att sända felaktiga signaler till manlig personal enligt respondenterna. Detta kan ge upphov till effekter som står i motsatsförhållande till Räddningsverkets uppförande kodex. I regel är dock kvinnorna mycket tveksamma till att tydligt framföra dessa önskemål då de anses falla utanför ramarna för ”fältmässigheten” som har en tydligt manlig norm. Det är inte sällan som sexistiska uttryck fälls i dessa sammanhang om kvinnor som måste duscha och gå på toaletten hela tiden vilket komplicerar ”fältlivet”. Särbehandling av kvinnor i dessa avseenden anses tyda på brister i ”fältmässigheten”.²⁰ Dessvärre tycks även FN-personal dela denna uppfattning varför det t.ex. inte har varit möjligt att bygga in ett genusperspektiv i manualerna till camperna vid de tillfällen som Räddningsverket har försökt.

Den FN personal som vi har haft kontakt med har till viss del haft låg kunskap om och intresse för genusfrågor. Detta framkommer också i Hammarbergs studie av Räddningsverkets minröjningsinsats i Eritrea där majoriteten av dem som intervjuats på UNMEE MACC hade relativt låg kunskap om jämställdhetsbegreppet, internationella åtagande och riktlinjer samt FN:s policyutveckling angående jämställdhet²¹. I likhet med resultaten från detta forskningsprojekt ansåg majoriteten av de intervjuade respondenterna i Hammarbergs studie att jämställdhet i första hand är en fråga om representativitet.

FN:s Gender Advisors (genus rådgivare) i fält har inte sällan erfarit betydande motstånd. Till exempel har det förekommit att genusrelevant information har fått strykas i utvärderingar eller rapporter. Lågt intresse, prioriteringar och motstånd som genus rådgivare möter liknar den som andra jämställdhetshandläggare mött i andra organisationer och sammanhang. Även i Hammarbergs studie framkom att kvinnor i fält och Genusexperter blev motarbetare och ibland även sexuellt trakasserade.²² Vår erfarenhet idag talar ej för att genusfrågor ska hanteras i termer av sidoordnade expertfunktioner då flertalet utvärderingar visat att detta ej varit lyckosamt, varken för sakfrågan eller för den enskilda individen. Att dessutom verka som enskilda experter eller genus rådgivare ute på fält i avsaknad av de ordinarie sociala och organisatoriska

²⁰ Se även rapporten om Genusperspektiv på minröjningsinsatser i Eritrea.

²¹ Hammarberg L.B. (2004), *Genusstudie av Räddningsverkets internationella verksamhet*, Institute of Public Management

²² Ibid.

stödsystemen som vanligtvis finns hemmavid gör att vi ställer oss tveksamma till att inrätta genus expert funktioner som i huvudsak ska vara verksamma i fält som en återkommande eller permanent lösning. Däremot i en inledande fas, eller som tillsyns- och utvärderingsperson kan Genusexperter fylla en viktig funktion. Dessa bör dock aldrig skickas ut enskilt utan minst i par, företrädesvis en man och en kvinna. Det är återigen viktigt att påpeka att det yttersta ansvaret för att genusperspektivet implementeras enligt bifogad checklista under insatsen bör ligga på insatschefen och ej på genus experten, som bör ha rollen utav stöd och handledare.

Det inte obetydliga motståndet som har återkommit i samtliga undersökningsformer, både i intervju-, fält- och enkätstudierna, mot implementering av genusperspektiv uttrycks framförallt på två sätt, osynliggörande och förlöjligande. Detta synliggörs t.ex. genom frånvaron av genusperspektiv i utbildningar liksom avsaknad av handling som att vidta åtgärder vid missförhållanden, i vissa fall trots upprepade uppmaningar att göra så, samt nedlåtande kommentarer till dem som försöker ta till sig genusperspektivet.

Det tydligaste motståndet har av olika respondenter lokaliserats till grupper inom den operativa kärnan som har betydande inflytande både på ledningen och verksamheten på grund av erfarenheter och kompetens som har hög status. Det kanske inte i första hand handlar om ett explicit avståndstagande från genus och jämställdhetsfrågor, men det låga intresse som präglar den här gruppen får avsevärda effekter på verksamheten, så även om det finns en starkare grad av motstånd i andra grupper får det inte samma följdverkningar.

Paradoxalt nog kan motståndet mot genusfrågorna åtminstone delvis förklaras utifrån det goda renommé som Räddningsverket har fått genom sina insatser och som denna grupp har bidragit till att bygga upp. ”Varför ska vi syssla med andra frågor när vi gör det vi gör så bra?” och ”Varför förändra något som är bra?”

Det allra vanligaste uttrycket för motståndet kan dock beskrivas som svalt intresse eller motsägelsefulla budskap. Å ena sidan tillhör genuskunskap ett av ledningen prioriterat område, å andra sidan syns detta inte i den vanliga verksamheten på ett särskilt genomträngande sätt idag. En anledning till att jämställdhetsfrågorna inte har

hanterats med tydligare riktlinjer kan delvis bero på risken för kompetensförlust. Å andra sidan är ju risken för att förlora kompetenser av annat slag lika stor om man upplever att det finns en alltför stor tröghet i den här förändringsprocessen. Förhoppningsvis kommer de stora utbildningssatsningar som gjorts av Räddningsverket i genus och jämställdhetsfrågor samt de kommande Equalprojektet Genderforce om jämställdhetsintegrering i kris- och konflikthantering tillsammans med detta forskningsprojekt väsentligt förändra denna bild.

3. DELRAPPORT 3: Sammanfattande analys och rekommendationer

3.1 INLEDNING

I denna slutrapport redovisas sammanfattande analyser och rekommendationer mot bakgrund av de två tidigare delrapporter som är genomförda. I dessa har vi kartlagt Räddningsverkets internationella insatser ur ett genusperspektiv i syfte att belysa hinder och möjligheter för implementering av Resolution 1325 (se bilaga 4.1.1).

Som en generell utgångspunkt anser vi att genusperspektivet ska bäras av samtlig personal på Operativa avdelningen men på olika implementerings- och kunskapsnivåer. På den mest grundläggande nivån ska *all* personal ha en grundläggande genuskunskap som ligger inom ramen för grundutbildningen. **Det främsta ansvaret för att genusperspektivet på ett tillfredsställande sätt implementeras i Räddningsverkets internationella insatser har dock ledningen för operativa avdelningen, projektledare samt de insatschefer som har ansvaret för olika insatser.** Då genusperspektivet påverkar alla områden och alla nivåer, från administration, rekrytering till slutrapporter av verksamheten ska även den personal som inte omedelbart berörs av insatser utbildas. För vissa befattningar och yrkeskategorier så som chefsbefattningar, sjukvårdspersonal, behövs dessutom specialiserad utbildning i humanitära insatser ur ett genusperspektiv, genus i kris och konflikt, genus och ledarskap etc. Därutöver krävs särskilda så kallade genusexperter (se vidare stycke 3.2.2) vilka fungerar som stöd, handledare och experter med fördjupad genuskunskap.

Den första delrapporten visade på vikten av kunskap och intresse för genusfrågan som en faktor som påverkar implementeringsgraden av genusperspektivet. Detta ger vid handen att det är av betydelse att ta hänsyn till intresse/kunskapsnivån kring dessa frågor vid rekrytering av personal. Det är dock inte omedelbart enkelt att finna verktyg för att fullt ut mäta en individs intresse/kunskapsnivå, se t.ex. FHS studie av RekryC²³. En variation i intresse/kunskapsnivå bland personalen kommer därmed

²³ Pettersson L. & Persson A. (2004), *Genusrelationer i förändring i Försvarmakten*, FHS internrapport

alltid att finnas. Därför behövs formaliserade strukturer som styr genusfrågorna genom hela insatsarbetet, från projektplanering till slutrapportering.

Sammanfattningsvis ser vi att Genusperspektivet behöver inkluderas i Räddningsverkets fortlöpande arbete, i personalens utbildning samt i planerings-, prioriterings- och rapporteringsfaserna. Nedan följer konkreta rekommendationer på hur genusperspektivet praktiskt kan implementeras i Räddningsverkets internationella insatser.

Rekommendationerna finns även i förkortad version, som så kallad ”checklista” (se bilaga 4.3.1) som kan användas såväl i fält som i det fortlöpande arbetet som ett stöd och en kontroll av att rekommendationerna följs upp.

3.2 INSATSFÖRBEREDANDE OCH FORTLÖPANDE ARBETE

3.2.1 UTBILDNING (OCH KONTINUERLIG INFORMATIONSSAMLING OM INSATSLÄNDER)

Alla lärare bör utbildas i genuskunskap och könsmedveten pedagogik för att kunna applicera kunskapen inom sina respektive utbildningsområden.²⁴ I grundutbildningen bör genuskunskap införas där både ett svenskt samt internationellt perspektiv ingår. Brister i genuskunskap utifrån svenska förhållanden följer även med i genuskunskaper ur ett internationellt perspektiv.

Det bör vara obligatoriskt för all sjukvårdspersonal att genomgå en specifik utbildning i humanitärt arbete med inriktning på kvinnors reproduktiva hälsa, förlossning och barnvårdskunskap, hygien och sanitet ur ett genusperspektiv. Denna utbildning borde tillhandahållas av Räddningsverket för kvalitetssäkring och kontinuerlig uppföljning. Företrädesvis sker utbildningen i samarbete med internationella aktörer som t.ex. Oxfam. Utifrån ett genusperspektiv är det tillrådligt att sjukvårdspersonalen får utökat mandat att rikta delar av verksamheten mot lokalbefolkningens behov (se vidare sid 53 och 56).

²⁴ Bondestam, F. (2004) *Könsmedveten pedagogik för universitets- och högskolelärare : en introduktion och bibliografi*, Liber, Stockholm

Räddningsverket genomför även utbildningar för FN-personal och andra internationella organisationer och har därigenom en stor möjlighet att påverka deras sätt att se på insatser ur ett genusperspektiv. Flera rapporter visar att omvärlden riktar fokus mot Sverige och de nordiska länderna i jämställdhetsfrågor mot bakgrund att endast Sverige och Norge har ett Gender Development Index, GDI, som ligger på samma nivå som Human Development Index, HDI. Sverige är med andra ord ett föregångsland i genusfrågor och förväntas så vara i internationella sammanhang. Ribban bör därför inte ligga på internationell nivå utan på nordisk nivå i det internationella samarbetet.

Utbildningen i genusfrågor bör följa en tanke om kunskapsutveckling från en grundläggande nivå om genusperspektiv och jämställdhetsfrågor i arbete och organisationer till att utvecklas mot en ökad kunskap om dessa frågor ur ett internationellt perspektiv, ledarskapsperspektiv och arbetsgivarperspektiv. Minimikraven är att utbildningarna innehåller en teoretisk kunskapsbas, svenska och internationella lagar, FN resolutioner och konkreta fallstudier bl.a. baserade på Räddningsverkets men även andras arbete med genusfrågor i internationella missioner.

Insatsförberedande och genusspecifik information om de länder som Sverige ger bistånd idag bör samlas in kontinuerligt och hållas uppdaterad av Genusexperter. Länder som ligger i riskzonen eller där man kan förutse att en kommande insats kommer att ske bör också samlas information om. Grundläggande information och självstudiematerial ska snabbt kunna delas ut också innan en akut rekognoseringsresa eller sök och räddningsinsats där kraven på teamets beredskap är mindre än ett dygn.

Möjligheterna att utveckla ett interaktivt utbildningsprogram så som Kanada har gjort inom genusområdet bör undersökas. Detta kan vara ett sätt att möjliggöra distansutbildning och skapa en större spridning av genusutbildningen. Särskilt lämpligt inför insatser med kort varsel. Utbildningsmaterialet bör innehålla frågeställningar som ska besvaras och som gör det möjligt att kontrollera att utbildningen har genomförts. Genomgången genusutbildning bör vara ett krav för att få åka på insatser, precis som genomgången säkerhetsutbildning.

3.2.2 GENUSEXPERTER

En metod som kan användas för att stärka genusfrågan i Räddningsverkets arbete är att använda sig av så kallade Genusexperter. Den viktigaste funktionen vi ser att dessa Genusexperter bör ha är som handledare och experter, och då i första hand på hemmaplan. Vi rekommenderar inte användningen av Genusexperter i fält. Denna rekommendation grundar vi på resultaten från delrapport två som visar att Genusexperter från andra organisationer inom FN möter tämligen litet stöd, ibland t.o.m. motstånd – inte sällan från FN personal, vilket medför svårigheter att verka optimalt i fält. Även enkäten till FN personalen visar att genusperspektivet är en lågprioriterad fråga som det finns lite kunskap om. I synnerhet avspelar sig detta förhållningssätt i relation till akutinsatser där genusfrågor uppfattas som oprioriterade frågor. Personal som enbart har som funktion att hantera genusfrågor kan komma att marginaliseras vilket inverkar menligt både på personalen och genusfrågorna.

Detta får även stöd i annan forskning som visar att jämställdhetshandläggare som enskilda personer har svårt att driva dessa frågor i sin organisation²⁵. Därför är det viktigt att bygga upp en stödstruktur runt genusfrågorna, snarare än att låta dem drivas av enskilda individer, vilket dessutom strider mot uppdraget om jämställdhetsintegrering.

Vi rekommenderar en tillsättning av minst två, helst fyra genusexperter, av bägge könen. Genusexperterna ansvarar för varsitt insatsområde utifrån de kategoriseringar som återfinns i Räddningsverkets internremiss; nödhjälpsinsatser, återuppbyggnadsinsatser, minhanteringsinsatser samt kapacitetsuppbyggnadsinsatser. I det optimala fallet har genus experten god sakkunskap både inom det specifika insatsområdet samt i genusfrågor (minst grundkurs på högskole-/universitetsnivå eller motsvarande). I annat fall är god sakkunskap inom genusområdet prioriterat framför sakkunskap inom insatsområdet vilket kan förvärfvas inom ramen för Räddningsverkets utbildningar.

Genusexperterna bör ha kompetenser, förutom inom olika insatstekniska områden, inom olika geografiska regioner och typer av nödsituationer. Någon bör exempelvis

²⁵ Pincus, I (1998), *Jämställdheten och kommunerna*, Kvinnovetenskapligt forums skriftserie, Örebro; Baude, A. (Red), (1998), *Genus i praktiken*, Jämställhetsarbetarnas förening.

vara expert på genusrelationer i Afrika, någon på Europa, någon på Asien och Oceanien. Regioner där Räddningsverket inte lika frekvent har insatser, som Sydamerika till exempel, kan alla dela ansvaret för. Man kan också tänka sig att genusexperterna är specialiserade på genusrelationer i förhållande till olika religioner istället för en geografisk uppdelning, eller att de är specialiserade på olika typer av nödsituationer som naturkatastrofer och genusrelationer samt olika typer eller faser av konflikter. Detta möjliggör dels att Genusexperterna kan låna ut och byta kunskap med varandra när deras kunskapsområden överlappar varandra och dels bidrar det till att minska risken för att ramla i kulturella fallgropar som exempelvis att fastna i förutfattade meningar och stereotyper om kvinnor i muslimska länder.

Genusexperterna ska i första hand fungera som sakkunniga och handleda övrig personal i genusfrågor utifrån sina expertkunskaper, liksom att genomföra tillsynsresor på fält och utvärderingar av genomförda insatser *medan det yttersta ansvaret för att implementeringen av genusfrågorna sker enligt föreskrivna regler ligger på ledningen, projektledare och insatschefer*. Genusexperterna ska ha hög status som specialister, ej handläggare, minst projektledarnivå och lyda under en chef i ledningsgruppen (som själv också har genusexpertkompetens) som har det yttersta ansvaret för implementering av genusperspektiv i organisationen, både internt och externt.

För att också de mest ointresserade ska kunna verka för att implementering av genusperspektivet i insatserna genomförs krävs formaliserade strukturer (t.ex. i utformning av camper, anställning av lokal personal etc). Genusexperter kan fungera som ett stöd både i förhållande till projektledaren under utformningen av insatser, och i återrapporteringen. Vi rekommenderar att det i veckorapporten finns en rubrik där genusspecifika åtgärder rapporteras. Också i andra typer av rapporter, såsom efter en så kallad rekognoserings/assessment resa, och i slutrapporter ska arbetet med genusfrågor redovisas. Man skulle kunna tänka sig att detta struktureras i form av frågor som:

1. Vilka genusspecifika åtgärder från checklistan har utförts?
2. Av vem?
3. För vem?
4. Utfall av åtgärden.

5. Om någon av åtgärderna från checklistan inte har utförts, redogör varför så inte har skett.

Den insatschef som ansvarar för återrapporeringen kan luta sig mot checklistan (se bilaga 4.3.1) för att kunna besvara frågorna. Dessa frågor bör ingå i alla former av återrapporering. Genom att låta checklistan löpa som en röd tråd genom all verksamhet skapas ett gemensamt förhållningssätt till genusfrågorna bland all personal vilket minskar risken för stora variationer i implementeringen av genusperspektivet.

3.2.3 STYRKEREGISTER OCH REKRYTERING

I Räddningsverkets befintliga styrkeregister finns en stor men delvis bortglömd grupp kvinnor som är kompetenta för Räddningsverkets uppdrag och intresserade av att delta i internationella insatser i större utsträckning än vad som har efterfrågats från Räddningsverket. Det är viktigt att dessa kvinnors intresse och motivation underhålls, därför föreslår vi att Räddningsverket anordnar fortbildning, nätverksträffar, seminarier och dylikt. Det är även av vikt att registret följs upp bättre för se vilka som inte gått grundutbildning, fångar upp och erbjuder de som ännu inte gått någon grundutbildning möjligheten att göra det i närtid. Kvinnorna har generellt sett ett intresse för genusfrågor varför fortbildning inom detta område vore önskvärt (dock viktigt att tillse att detta inte blir en kvinnofråga utan ett kompetensområde som ses som ett obligatorium för all personal).

Vi ser det även som nödvändigt att balansera de praktiska kompetenskraven inför rekryteringar med en likvärdig tonvikt på teoretiska kompetenskrav som språk, kultur/religion, genusfrågor. Även att vara kvinna i en insats är en kompetens i sig. Delar av verksamheten så som kontakter och informationsunderlag med den kvinnliga delen av lokalbefolkningen lider kvalitetsbrister då kvinnor inte är närvarande. Rekryteringskanalerna bör söka mot universitet och högskolor i syfte att fånga upp kvinnor och män med intresse och kunskap för biståndsfrågor, internationella missioner, genusfrågor och dylikt. Även fordonsteknisk utbildning med inriktning mot den kvinnliga andelen inom utbildningen bör ingå i kommande rekryteringssatsningar.

3.2.4 MANDAT

I samband med Räddningsverkets omorganisering finns möjligheter att rikta Räddningsverkets insatser i en annan riktning än tidigare. En viktig fråga att ställa är vilka kostnader olika insatser medför i förhållande till vad man får ut som effekt hos de människor insatsen riktar sig till och deras dagliga liv. Till exempel har det visat sig att enbart 0,7 % av hela FN budgeten i Afghanistan gick till kvinnospecifika åtgärder. Om mycket tid och resurser läggs på att transportera mm medan ringa eller inga resurser läggs på kvinnors reproduktiva hälsa och förutsättningar för ekonomiskt oberoende bör Räddningsverket fundera på en omprioritering eller utvidgning av insatserna för att bättre täcka den krisdrabbade befolkningens behov. Detta mot bakgrund av den omfattande kostnad det medför att *inte* ta hänsyn till genuspecifika behov (se delrapport två). Detta skulle i flertalet fall inte nödvändigtvis behöva innebära nya eller andra insatser utan snarare att befintlig personal utnyttjas bättre generellt, sjukvårdspersonal i synnerhet.

En typ av insatser som Räddningsverket skulle kunna utöka sin verksamhet med är nära besläktade med de insatser som Räddningsverket idag satsar mycket på och också har fått mycket bra respons på; att bygga flyktingläger. Istället för att begränsa sig till att enbart bygga camper åt FN personal kan man med enkla medel utöka verksamheten med att även bygga camper åt lokalbefolkningen. Då kvinnor i flyktinglägren ofta är mer utsatta än kvinnor i FN camperna måste emellertid kvinnors säkerhet tas särskild hänsyn till. Framför allt måste våld mot kvinnor aktivt förebyggas, t.ex. genom att avstånden mellan sovutrymmena och sanitetsanordningar, hälsocenter och andra anläggningar som är viktiga för kvinnor blir så korta och säkra som möjligt, eller genom underlätta vid vatten- och vedhämtning. Detta ökar kvinnors säkerhet då de slipper gå, de ofta långa, sträckorna för att samla ved och vatten, vilket också är viktigt ur miljösynpunkt. Att möjliggöra olika försörjningsalternativ för kvinnor bidrar också till att stärka deras resurser, vilket minskar riskerna för exempelvis prostitution.

3.3 PLANERINGSFASEN

3.3.1 REKRESOR

Idag samlas allmän information om landet i rapporterna efter en rekognoseringsresa

men denna info är utan genusperspektiv, t.ex. finns inte GDI index eller GEM index med. Denna information säger en del om kvinnors status i det aktuella landet varför dylik information bör vara obligatorisk att redovisa och beakta under en assessment/rekognoseringsresa. Dessa bör dessutom alltid genomföras med någon genus expert där genusspecifik information samlas. Se till att alltid intervjua/samla information från lika många kvinnor som män. Rekommendationen är att använda Participatory Planning Process metoden, eller Delaktig Planering (se bilaga 4.3.3) under rekognoseringsresorna. Också lokala kvinnoorganisationer bör kontaktas så att hänsyn i insatsen kan tas till kvinnors situation i den specifika kontexten. Även om den insamlade informationen inte anses ha direkt värde för den kommande insatsen bör informationen anses värdefull. Räddningsverkets unika möjligheter att införskaffa kunskap om genusrelationer i samband med de rekognoserings/assessment resor som utförs kan bistå även andra organisationer, svenska som internationella.

3.3.2 KONTAKTER MED KVINNOORGANISATIONER

I planeringsfasen bör genus expertens uppgift vara att etablera kontakter med lokala kvinnoorganisationer i de länder där Räddningsverket redan idag genomför insatser men även där det finns skäl att antaga att insatser kommer att efterfrågas. Genus rådgivarna bör ha expertis i olika insatsområden och i olika regioner och kontinuerligt följa upp utvecklingen av genusrelationer vilka kan ändras och ofta försämras innan en konflikt bryter ut. En försämring i genusrelationer kan vara en så kallad tidig varningssignal (early warning signal) om förestående konfliktgenerering. Det är därför viktigt att Genusexperterna har god kunskap om så kallade genusspecifika "early warning signals".

3.3.4 REKRYTERING AV INSATSCHEFER OCH ÖVRIG PERSONAL INFÖR INSATSEN

När informationsinsamlingen är färdig bör en behovsprioritering göras beträffande vilken personal som är lämplig att utföra insatsen. Rekrytering av personal bör anpassas efter uppdragets behov. Ambitionen bör vara att ha en jämn könsfördelning inom insatsen. Antingen insatschefen eller ställföreträdande insatschef bör vara en kvinna. Detta är viktigt av två skäl, dels för att uppfylla ambitionen i 1325 genom att öka andelen kvinnor på beslutsfattande positioner, dels för att det ofta underlättar kontakterna med lokalbefolkningens kvinnor om kontaktpersonen också är kvinna.

Insatschefen bör vara en person som uppmuntrar till, ser möjligheterna med, tar initiativ och stimulerar de andra insatsdeltagarna att ta genusperspektivet i beaktande och själv sprider kunskap om genusproblematiken i värdlandet. Insatschefen har ett fullständigt mandat och kan därför, till viss del, göra omprioriteringar om han/hon ser att behoven finns.

Personalen kommer inte att tycka att genusperspektivet är viktigare än vad insatschefen gör och den inställning denna visar till genusproblematiken. Det är svårt att vara striktare än sin chef vad gäller exempelvis regler i uppförandekoden. Situationer normaliseras utomlands, där de vanliga sociala stödsystemen saknas; det som aldrig skulle accepteras hemma accepteras utomlands. Det är därför av stor vikt att insatscheferna får en bred och djup kunskapsbas beträffande genusfrågor i relation till internationella insatser men också i relation till den interna jämställdheten och genusproblematiken eftersom den indirekt kommer att påverka implementeringen av Resolution 1325 i värdlandet. Det är också viktigt att de som rekryteras till insatschefer har ett genuint intresse för dessa frågor.

Eftersom insatschefen har en koordinerande roll behöver denna ha insyn i insatsarbetet men inte nödvändigtvis den praktiska eller tekniska kompetensen. Andra kompetenser så som teoretiska kunskaper inom språk, humanitärt bistånd, kultur och genusfrågor skulle kunna prioriteras vid val av insatschef då denna ofta står i nära kontakt med FN, NGOs, lokalbefolkningen, lokala myndigheter mm. Anpassa kompetens efter behovet (små insatser kan i vissa fall kräva att insatschefen är en av dem som exempelvis kör lastbilar).

3.3.6 UTBILDNING AV INSATSSTYRKAN

Utbilda de som ska delta vid insatsen om genusförhållanden i värdlandet (förutom den allmänna genuskunskap de redan har förvärvat under de utbildningssteg som ska ingå i grundutbildningen). Ge explicit information och uppmuntran att söka information på egen hand om genusrelationerna och de villkor och förutsättningar som finns i ett land ur ett genusperspektiv. Dessa finns ofta tillgängliga t.ex. på UNIFEMs hemsidor som också är regionuppdelade. Om någon med erfarenhet av värdlandet kommer och informerar, prioritera att den har ett genusperspektiv med i sin beskrivning. Lyft

diskussionerna ett steg vidare från konstateranden om den nuvarande situationen (t.ex. ”det accepteras inte att man pratar med kvinnor”) till hur man kan gå tillväga för att vinna förtroende.

Säkerställ att den personal (lokalt eller internationellt rekryterade) som ska ta över uppgifter i insatsen är utbildade och uppdaterade i de genusspecifika uppgifterna de ska utföra. Det är synnerligen viktigt att säkerställa en kontinuitet personalens implementering av genusfrågor så att de inte blir föremål för personligt godtycke. En stor variation i implementeringsgraden kan påverka lokalbefolkningen negativt.

3.4 INSATSFASEN

3.4.1 VECKORAPPORTER

Systematisera återrapporteringen om arbetet med genusrelaterade frågor under insatsen. Låt detta vara en egen rubrik i veckorapporten exempelvis med utgångspunkt i den föreslagna checklistan (se bilaga 4.3.1). Ledningen måste följa upp återrapporteringen och se till att genusaspekterna tillgodoses.

3.4.2 STÖDFUNKTIONER

Om problem och missförhållanden under en insats uppstår – vem kan man vända sig till? Det saknas idag en utarbetad modell för hantering av dessa problem. Därför bör någon form av system för detta upprättas, både i form av att alla i insatsen ska veta vem de kan vända sig till om något inträffar under själva insatsen och i form av hemkomstsamtal/enkät (se nedan). Det är av stor vikt att den som blivit utsatt inte är i beroendeställning till personen som den ska vända sig till för stöd. Om insatschefen (förutsatt att han eller hon inte är inblandad i den problematik det rör sig om) ser vad som händer är det dennes ansvar att rapportera tillbaka till Sverige. Det är dock inte tillräckligt att förlita sig på insatschefens möjlighet/benägenhet/kunnighet att hantera missförhållanden varför modellen bör innehålla någon form av hemkomstsamtal/enkät för att på så sätt fånga upp missförhållanden som inte rapporteras till insatschefer. Därigenom ökar organisationen sin kunskap om missförhållanden vilket möjliggör att hitta åtgärder för att hantera dessa. Modellen ska möjliggöra fullständig anonymitet. Goda erfarenheter av liknande system finns inom flygvapnet där tekniska såväl som sociala missförhållanden kontinuerligt återrapporteras. Dock visar denna modell på

vikten av fullständig anonymitet som en förutsättning för att modellen används av personalen.

3.4.3 LOKAL REKRYTERING

Genusanpassa information om möjligheter till utbildning/rekrytering (inom alla områden, vägbygge, transport, minröj osv.) till värdbefolkningen. Är till exempel läskunnighet nödvändigt för att ta del av informationen? Vem eller vilka rekryterar? Kvinnor/män? Lokal eller internationell personal? Prioriteras de som redan är "kända" hos de internationella organisationerna? Vilken kunskap har de som rekryterar om genusförhållandena i landet och hur prioriteras dessa kompetenser hos de sökande? Transportutbildning: vilka väljs ut, vilka förkunskaper krävs, förutsetts det att kvinnor inte kan/vill/får köra lastbil? Är lastbilskörkort ett krav eller tar de som ska anställas körkort under utbildningsperioden? Prioritera att anställa kvinnor.

Om kvinnlig personal anställs;

1. ta reda på om familjen är informerad. Om de inte är det kan det vara av betydelse att ha familjens godkännande.
2. ta reda på om anställningen ökar kvinnans totala arbetsbelastning på ett sätt som t.ex. kan försvåra möjligheterna att ge barnen omvårdnad.
3. utbilda om möjligt kvinnorna och ge dem en yrkeskompetens, t.ex. datorutbildningar som Excel eller Word, IT-tekniker kompetens, ekonomi, vård och omsorgs utbildning (exempelvis som ett led i en underskötersketräning eller alternativt till män i situationer som tvingar män in i roller som normalt tillhört kvinnorna i samhällen där kunskaper i dessa områden överförs från mor till dotter etc.), kökshygien eller restaurangkunskaper.
4. undersök möjligheterna att ge kvinnor otraditionella uppgifter (t.ex. bilförar-, elektriker- eller mekaniker utbildning). Att öka kvinnors kompetens i otraditionella områden är ett sätt att på sikt bryta könssegregeringen.

Om manlig personal anställs;

1. Om mannen är ensamstående med barn, ta reda på hur barntillsynen tillgodoses, då risken är att mannens barn lämnas utan övervakning, vilket i sin tur ökar risken för människohandel. Efter t.ex. Tsunamikatastrofen då fler

kvinnor och barn utgjorde majoriteten av dödsfallen, tillhör alltfler män ”Manligt ledda hushåll” (Male Headed Households). Fattigdomsstudier visar att dessa ibland är mer sårbara än ”Kvinnligt ledda hushåll” (Female Headed Households).

Avseende både manlig och kvinnlig lokalt rekryterad personal;

Finns det hinder för att den lokalt rekryterade personal som har ansvar för barn kan ta med sig sina barn till arbetet? Om inte medtagande av barn hindrar personen i fråga från att utföra sina arbetsuppgifter borde Räddningsverket erbjuda denna möjlighet.

3.4.4 INSATSSPECIFIKA ÅTGÄRDER

Supportinsatser

Insatser riktade mot FN personal;

Uppfyller camperna som Räddningsverket sätter upp *både* kvinnors och mäns behov?

Ansvar för att camperna omfattar bägge könen behov är inte kvinnornas utan Räddningsverkets. Finns de möjlighet att utföra sanitetsbehov avskilt för kvinnor?

Tillgång till toalettpapper och någonstans att slänga sanitetsartiklar? Finns en avskild plats där kvinnor kan byta om, tvätta sig avskilt och sköta intymhygien? Finns möjlighet för kvinnor att tvätta och hänga sin tvätt avskilt?

Befattningar i supportinsatser;

I dessa insatser ingår ofta en sjuksköterska. Hans eller hennes arbete är i första hand riktat mot den egna personalen samt till FN personalen. Dock visar fältstudierna samt intervjuerna att tid och utrymme för andra sysslor ofta föreligger, därför bör delar av sjukvårdspersonalens verksamhet riktas utåt. Behov kan bland annat finnas vad gäller utbildning om kvinnors reproduktiva hälsa, förlossningar, preventivmedel eller utbildning i grundläggande sårvård, hygien, vattenrening, barnomsorg (inte minst i ”Male headed households” – ensamstående män med barn där männen tvingas in på områden som traditionellt tillhört kvinnors ansvar).

Transport för matdistribution;

1. Fördelas matdistribution och dylikt på ett ”genusadekvat” sätt? I många kulturer är det kvinnorna som står för all matproduktion och matdistribution

till hushållet. I den mån hjälpinsatsernas matdistribution avviker från detta mönster riskerar familjen en betydande resursbegränsning.

2. Tas det hänsyn till gravida och ammande kvinnors näringsbehov?
3. Vilka vägar är centrala för kvinnor respektive män? Är det olika vägar som påverkar kvinnors möjligheter att ta sig fram till matdistributionen?
4. Ransoneringskort skall ej skrivas i familjens eller mannens namn utan i kvinnornas namn för att stärka deras kontroll över resurser.
5. Hur är säkerheten ordnad så att kvinnor inte fråntas sina resurser?
6. Underlätta för kvinnlig personal som deltar under transporter vad gäller t.ex. möjligheter till enskildhet, att sköta sin hygien och att gå på toaletten etc.

Återuppbyggnad

Återuppbyggnad: tillgodose de särskilda behov som kan finnas i hushåll ledda av kvinnor (t.ex. med bygghjälp, extra finansiering men också behovsanpassa husen)

Finns det kvinnor som tagit sig an "extra barn", vårdar skadade (i återuppbyggnadsfasen, i flyktingläger, under flykt eller i andra situationer)? Ges dessa kvinnor i så fall några fördelar? (Extra mat, vatten, ved, boskap, utrymme etc.)

Rådgör enligt Participatory Planning Process metoden – Delaktig Planerings Process (se bilaga 4.3.3) med både kvinnor och män innan återuppbyggnaden startar (finns det t.ex. särskilda behov att ta hänsyn till, hur bygger man hus, skolor och sjukhus i förhållande till varandra; måste farliga passager göras för att ta sig till och från viktiga platser osv., kan kvinnor utnyttja de vägar och broar som byggs eller borde lägen omvärderas).

1. Har både kvinnors och mäns behov tagits hänsyn till i uppbyggandet av infrastrukturen?
2. Kan vägar och broar förläggas på ett sätt som bättre tar hänsyn till kvinnors säkerhet och inkomstgenererande aktiviteter?

Minröjningsinsatser

Minröjning, prioriteringsfasen: Det är viktigt att tillse att ingen grupp missgynnas (etniskt, religiöst och geografiskt) och genusspecifika frågor behöver synliggöras och

integreras i detta. Analysera vilka områden minor drabbar kvinnor (respektive män) mest, m.a.o. vilka områden som är prioriterade att minröja så att det blir rättvist ur ett genusperspektiv. Vart rör sig kvinnor i störst utsträckning? Vart rör sig männen? Vart rör sig flickor respektive pojkar? Kvinnor är t.ex. ofta utsatta för risker i och med att de är ute i naturen, brukar marken och samlar mat och ved. Det är inte alltid dessa områden som har störst prioritet under den akuta minröjningen. Har kvinnor möjlighet (fysiskt, kulturellt/religiöst) att informera internationella minröjare om eventuella minor i sin närhet? Tillfrågas kvinnor i ett tidigt/akut/kris- stadium (dvs. innan den metodologiska kartläggningen av minor påbörjas) om hur minor drabbar dem? När information om vilka minor som är en risk och bör anmälas alla delar av befolkningen?

Säkerställ att informationen om t.ex. minriskområden, minriskbeteende osv. når alla delar av befolkningen och prioritera att exempelvis tid och plats är utformade så att kvinnor kan delta. Kan kvinnor t.ex. röra sig fritt på offentliga platser? Vilka tider på dygnet är kvinnorna i staden eller hemmen och vilka tider samlar de ved, vatten, eller arbetar på fälten? Måste man kunna läsa för att ta del av informationen? Läskunnigheten är ofta lägre hos kvinnor. Om informationen sprids muntligt: vilka är tolkar? Utforma och anpassa informationen efter den grupp som ska få den. Kvinnorna kanske inte enbart behöver information om vart de själva utsätts för störst risk utan också om vart deras barn löper störst risk att utsättas för minor.

Inkludera information från kvinnoorganisationer i kartläggningen av minröjningen. Räddningsverket måste själv ta ansvar för dessa kontakter och inte förlita sig på det som serveras av FN vid ankomsten till en värdnation.

1. Intervjuas både kvinnor och män, flickor och pojkar i informationsinhämtningsfasen?
2. Består intervjuerna av både kvinnor och män?
3. När kommunikationsstrategier kvinnor och barn?
4. Hur säkerställs att änkor och FHH (Kvinnligt ledda hushåll) får adekvat information?
5. Hur prioriteras de områden som ska röjas? Vilka konsekvenser får denna för kvinnor och barn?

6. Vem får omedelbar assistans?
7. Vem tar ansvaret för minoffer? Vanligtvis är det kvinnor och flickor som vårdar minoffer vilket ökar deras totala arbetsbelastning och kan hindra flickor från att få tillgång till utbildning.
8. Hur fördelas stödet till offer för minor och ammunition? Minskade kvinnor erfar ofta ökad risk att bli lämnade av sina män. Unga flickors möjligheter att bli gifta minskar drastiskt. Utan vård och med begränsade resurser ökar risken för att dessa kvinnor hamnar i fattigdom.

Sök och Räddning

Vilka tillfrågas om vart det ligger begravda människor efter ett jordskalv? Tillfrågas både män och kvinnor? Kulturella normer kan göra prioriteringsordningen från lokalbefolkningens sida skev, både ur ett genusperspektiv och ur ett klassmönster.

Är vården för överlevande genusanpassad? Finns möjlighet att skylla kvinnor som skadats och som inte är klädda så som de skulle ha klätt sig inför lokalbefolkningen i vanliga fall?

3.4.4 INKÖP mm

Då lokala inköp, t.ex. av kock- och matlagningspersonalen genomförs skall dessa fördelas jämnt över kvinnliga och manliga distributörer. I så hög grad som möjligt är det önskvärt att prioritera lokala inköp av varor än att transportera egna varor.

3.4.5 KAPACITETSUPPBYGGNAD

Barnmorskekunskap är en mycket viktig kunskap i samband med kriser och konflikter då tillgången till denna sociala service kan bli svårtillgänglig. Det är därför viktigt att lära lokala kvinnor om förlossningar och spädbarnsvård när man inte har tillgång till normal sjukvård. Under katastrofer och kriser är ofta tillgången till vatten och andra förnödenheter begränsade och kanske av dålig kvalitet, därför bör utbildning om vattenrening också ingå.

Informera om risker med översvänningskatastrofer och som har genusspecifika implikationer, t.ex. skillnader i simkunnighet mellan könen. Detta gäller även information om minskador och hur dessa påverkar män, kvinnor och barn olika (se

föregående sida)

Utbilda både kvinnor och män om deras lika rättigheter (se t.ex. CEDAW²⁶). Med ökad medvetenhet om kvinnors rättigheter minskar trafficking, prostitution, våld i hemmet etc. Öka läskunnigheten i synnerhet bland flickor då dessa inte sällan marginaliseras i all form av utbildning. Samtidigt visar ekonomiska kalkyler att utbildning av flickor och kvinnor lönar sig mer än utbildning av pojkar och män. Det är dock viktigt att inte åstadkomma någon omvänd snedfördelning, ju mer lika förutsättningar för bägge könen desto bättre nationell stabilitet.

3.5 UPPFÖLJNING OCH ÅTERRAPPORTERING

Dessa åtgärder bör fylla en funktion att fånga upp och samla information och kunskap kring processer som inte inverkar gynnsamt på verksamheten.

3.5.1 DEBRIEFING/HEMKOMSTSAMTAL

Hemkomstsamtal bör genomföras av personer utanför Räddningsverket. I den mån en så kallad ”inre cirkel” (se delrapport 1) har etablerats i insatsgruppen, och i den mån insatschefer ser det som prestigeförlust att vidarerapportera missförhållanden under en insats, är möjligheterna att få kunskap om de eventuella svårigheter som uppstår i samband med en insats, ex samarbetsproblem, dåliga attityder etc., minimala. Detta i sin tur minskar möjligheterna att finna organisatoriska åtgärder att ta itu med dessa problem på ett sätt som inte omedelbart identifierar enskilda individer. Detta möjliggör heller inte att man på bästa sätt kan undvika att upprepa samma misstag och problem från ett uppdrag till ett annat. Utarbeta även enkäter som alla får vid hemresan (denna skickas förslagsvis till någon utanför Räddningsverket för analys).

Vidare bör ett system upprättas som syftar till att samla in kunskap om avgångsorsaker bland personalen. Denna bör vara könsuppdelad för att möjliggöra analyser om eventuella könsspecifika skillnader i avgångsorsaker. Även här kan det vara lämpligt att utarbeta en enkät för detta ändamål.

²⁶ Se t.ex. Kvinna till Kvinna hemsida, [http://www.iktk.se/amnesinfo/fredsprocessen/CEDAW%20-%20svenska%20\(22MAR04\).doc](http://www.iktk.se/amnesinfo/fredsprocessen/CEDAW%20-%20svenska%20(22MAR04).doc); CEDAW-Nätverket Kvinnokonventionen.se, <http://www.kvinnokonventionen.se/kvinnokonventionen/kvinnokonventionen.asp>

3.5.2 SLUTRAPPORTER

I slutrapporten bör insatsen utvärderas utifrån checklistan (se bilaga 4.3.1) och med hjälp av Genusexperter, så att lärdom om förbättringar kan tas till nästa insats och den kunskap man hittills förvärvat sprids och tas tillvara i exempelvis utbildningssyfte.

Synliggör och ventilerar rapportering och utvärdering på alla nivåer.

Uppmärksamma dem som anstränger sig för att tillgodose genusrelaterade behov, dvs. ge denna typ av handlingar status.

3.6 UPPFÖRANDEKOD

Tydliggör för den personal som ska åka på en insats att den som bryter mot uppförandekod (se bilaga 4.3.2) skickas hem omedelbart och stryks ur personalpoolen. Idag antecknar man inte vilka som har brustit i uppförande eftersom alla register är offentliga. Till den Uppförandekod som finns idag bör fogas en skrivning om att undertecknad vidimerar att den har tagit del av Räddningsverkets genusutbildningar och checklista för implementering av genusfrågor (bilaga 4.3.1). En tydligare skrivning kring strukturerna för att hantera brott kring Uppförandekoden borde också genomföras.

3.7 SAMMANFATTNING OCH AVSLUTNING

Denna rapport bidrar med förslag till genomgripande, strukturella förändringar för att på bästa sätt möjliggöra en implementering av genusperspektivet och resolution 1325 i Räddningsverkets internationella insatser. Utifrån detta samt genom den grundläggande utbildningssatsning som genomförs inom Räddningsverket i genus- och jämställdhetsfrågor har Räddningsverket goda förutsättningar att aktivt arbeta med genusfrågor i sin internationella verksamhet. Det är dock helt avgörande om ledningen verkligen står bakom en sådan förändring eller ej. Vi har i de olika delrapporterna kunnat konstatera att förutsättningarna och ambitionerna finns men inte realiserar i särskilt hög utsträckning. Det finns med andra ord en ambivalent hållning till genusfrågorna från beslutsfattande nivåer. Detta har framkommit både i intervjuerna, fältstudierna och i de interna dokument om organisationsförändringar av Räddningsverket där genusperspektivet inte på något sätt är en integrerad del av

utredningen utan snarare karaktäriseras av en påhakad sidovagn. Slutsatserna är därför att skillnaderna mellan retorik och praktik är tämligen påfallande vad gäller genusfrågorna. Av avgörande betydelse blir därmed ledningens agerande i frågorna framöver, t.ex. vad gäller rekrytering och befordran av personal, uppföljning och utvärdering av det praktiska arbetet med genusfrågorna.

Vi föreslår att ett kommande led i detta projekt blir att följa upp utfallet av denna rapport och utvärdera implementeringen av genusperspektivet och resolution 1325 i Räddningsverkets internationella insatser enligt de rekommendationer som framkommit av denna rapport. Vi föreslår att kommande uppdrag även undersöker områdena skydd mot olyckor och sekretariatet för EU- och internationella frågor (EIS) ur ett genusperspektiv då dessa kommer att vara centrala delar för utbildnings- och biståndsfrågor i den nya organisationen.

Vi föreslår slutligen att ett utbildningspaket i genuskunskap tas fram för Räddningsverket generellt och inom ramen för internationell tjänstgöring specifikt.

4. BILAGOR

4.1 BILAGOR DELRAPPORT 1

4.1.1 RESOLUTION 1325

Kvinnor, fred och säkerhet

Förenta nationerna
Säkerhetsrådet
31 oktober 2000

Resolution 1325 (2000) antagen av säkerhetsrådet vid dess 4213 möte den 31 oktober 2000

Säkerhetsrådet,

åberopar sina resolutioner 1261 (1999) av den 25 augusti 1999, 1265 (1999) av den 17 september 1999, 1296 (2000) av den 19 april 2000 och 1314 (2000) av den 11 augusti 2000 och uttalanden i denna fråga av säkerhetsrådets ordförande samt ordförandens uttalande inför massmedierna vid Förenta nationernas dag för kvinnors rättigheter och internationell fred (Internationella kvinnodagen) den 8 mars 2000 (SC/6816),

åberopar även åtagandena i Peking-deklarationen och handlingsplanen (A/52/231) och åtagandena i slutakten från Förenta nationernas generalförsamlings tjugotredje särskilda möte, kallat "Kvinna 2000: jämställdhet mellan könen, utveckling och fred för det 21 århundradet" (A/S-23/10/Rev.1), särskilt de åtaganden som gäller kvinnor och väpnade konflikter,

erinrar sig om syftena och principerna i Förenta nationernas stadga, där det anges att säkerhetsrådet bär huvudansvaret för bevarande av internationell fred och säkerhet,

uttrycker sin oro över att civilbefolkningen, särskilt kvinnor och barn, utgör det stora flertalet av dem som är mest utsatta vid väpnade konflikter, inte minst som flyktingar – både externa och internflyktingar – och att de i tilltagande utsträckning väljs ut som måltavlor för kombattanter och beväpnade element, och som är medvetna om de följdverkningar detta har på en varaktig fred och försoning,

bekräftar åter den viktiga roll som kvinnor spelar i fråga om konfliktförebyggande, konfliktlösning och fredsuppbyggande samt betonar betydelsen av deras lika deltagande och fulla medverkan i alla strävanden att bevara och främja fred och säkerhet och behovet av att öka deras roll vid beslutsfattandet med avseende på konfliktförebyggande och konfliktlösning,

bekräftar även åter behovet av att till fullo tillämpa internationell lagstiftning om humanitära och mänskliga rättigheter som värnar kvinnors och flickors rättigheter under och efter konflikter,

understryker behovet av att alla parter säkerställer att program för minröjning och medvetandegörande om minfaran beaktar kvinnors och flickors särskilda behov,

inser att det är ytterst angeläget att inkorporera jämställdhetsperspektivet i alla fredsbevarande insatser och beaktar härvidlag Windhoek-förklaringen och handlingsplanen från Namibia om inkorporering av ett jämställdhetsperspektiv i flerdimensionella fredsunderstödjande insatser (S/2000/693),

erkänner även betydelsen av rekommendationen i säkerhetsrådets ordförandes uttalande till massmedierna den 8 mars 2000 om särskild utbildning av all fredsbevarande personal om skydd, särskilda behov och mänskliga rättigheter för kvinnor och barn i konfliktsituationer,

erkänner att en förståelse av väpnade konflikters inverkan på kvinnor och flickor, effektiva institutionella arrangemang för att trygga skyddet av dem och deras fulla deltagande i fredsprocessen i hög grad tjänar till att upprätthålla och främja internationell fred och säkerhet, samt

noterar behovet av att sammanställa uppgifter om väpnade konflikters inverkan på kvinnor och flickor.

Säkerhetsrådet

1. uppmanar enträget medlemsstaterna att se till att kvinnor i ökad utsträckning deltar på alla beslutsnivåer i nationella, regionala och internationella institutioner och mekanismer för förebyggande, hantering och lösning av konflikter,

2. uppmanar generalsekreteraren att genomföra sin strategiska handlingsplan (A/49/587), i vilken förespråkas en ökning av kvinnornas deltagande på beslutsfattarnivå vid konfliktlösning och i fredsprocesser,

3. uppmanar enträget generalsekreteraren att tillsätta flera kvinnor som särskilda ombud och utsända för att tjäna som medlare och uppmanar därför medlemsstaterna att anmäla kandidater till generalsekreteraren för att införas i en förteckning som skall aktualiseras fortlöpande,

4. uppmanar vidare generalsekreteraren att sträva efter att utveckla kvinnornas roll och bidrag till Förenta nationernas insatser på fältet, särskilt som militära observatörer, civil polis samt experter i fråga om mänskliga rättigheter och humanitära insatser,

5. uttrycker sin beredskap att inkorporera ett jämställdhetsperspektiv i fredsbevarande insatser och uppmanar generalsekreteraren att trygga att, där så är lämpligt, jämställdhetsperspektivet tas i beaktande vid fältinsatser,

6. anmodar generalsekreteraren att lämna medlemsstaterna anvisningar och material för utbildning om kvinnors skydd, rättigheter och särskilda behov samt om betydelsen av att kvinnor medverkar i alla fredsbevarande och fredsuppbyggande insatser, inbjuder medlemsstaterna att inkorporera dessa aspekter och även utbildning i medvetande om hiv/aids i sina nationella utbildningsprogram för militär och civil polis vid förberedandet av insatser och uppmanar vidare generalsekreteraren att tillse att civil personal som deltar i fredsbevarande insatser får genomgå liknande utbildning,

7. uppmanar enträget medlemsstaterna att öka sitt frivilliga ekonomiska, tekniska och logistiska stöd för genusanpassad utbildning, däribland utbildning som genomförs av berörda fonder och program, bland annat av Förenta nationernas kvinnofond och av Förenta nationernas barnfond samt av Förenta nationernas flyktingkommissarie och av andra berörda organ,

8. uppmanar alla de berörda att, när de förhandlar och genomför fredsavtal, anta ett jämställdhetsperspektiv som bland annat beaktar följande:

a) kvinnors och flickors särskilda behov vid repatriering och återflyttning för rehabilitering, återanpassning och återuppbyggande efter konflikt,

b) åtgärder för att stödja lokala kvinnogrupperns fredsinitiativ och inhemska förfaranden för konfliktlösning och som innefattar kvinnors deltagande i alla mekanismerna för att genomföra fredsavtalen,

c) åtgärder som tillgodoser skydd och respekt för kvinnors och flickors mänskliga rättigheter, särskilt med avseende på författningen, valsystemet, polisväsendet och domstolsväsendet,

9. uppmanar alla parter i väpnade konflikter att till fullo respektera den internationella rätt som är tillämplig på kvinnors och flickors rättigheter och skydd, särskilt såsom civilbefolkning och särskilt de åtaganden som gäller dem enligt 1949 års Genèvekonventioner med 1977 års tilläggsprotokoll, 1951 års flyktingkonvention med 1967 års protokoll, 1979 års konvention om avskaffande av alla former av diskriminering av kvinnor och dess fakultativa protokoll av år 1999 samt Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter av år 1989 och dess två fakultativa protokoll av den 25 maj 2000 och att beakta de relevanta bestämmelserna i Romstadgan om Internationella brottmålsdomstolen,

10. uppmanar alla parter i väpnade konflikter att vidta särskilda åtgärder för att skydda kvinnor och flickor mot sexuellt våld, särskilt våldtäkt och andra former av sexuellt utnyttjande och alla andra former av våld i situationer av väpnad konflikt,

11. understryker att alla stater är skyldiga att avskaffa strafflöshet och att lagföra alla personer som anklagas för folkmord, brott mot mänskligheten samt krigsförbrytelser, däribland brott som sammanhänger med sexuellt och annat våld mot kvinnor och flickor, och betonar i detta hänseende nödvändigheten av att, där så är möjligt, undanta dessa brott från amnesti,

12. uppmanar alla parter i väpnade konflikter att respektera flyktinglägrens och flyktinganläggningarnas civila och humanitära karaktär och att ta hänsyn till kvinnors och flickors särskilda behov, inte minst vid utformningen av dessa läger och anläggningar, och åberopar säkerhetsrådets resolutioner 1208 (1998) av den 19 november 1998 och 1296 (2000) av den 19 april 2000,

13. uppmanar alla som deltar i planering av avvärjning, demobilisering och återanpassning att beakta de olika behov som kvinnliga och manliga ex-kombattanter har och att beakta deras anhörigas behov,

14. bekräftar åter att det är berett att, när rådet antar åtgärder med stöd av artikel 41 i Förenta nationernas stadga, beakta åtgärdernas möjliga inverkan på civilbefolkningen, med hänsyn till kvinnors och flickors särskilda behov, för att överväga lämpliga undantag av humanitära skäl,

15. uttrycker sin beredskap att trygga att säkerhetsrådets insatsgrupper beaktar könsrelaterade aspekter och kvinnors rättigheter, däribland genom samråd med lokala och internationella kvinnogrupper,

16. uppmanar generalsekreteraren att verkställa en undersökning av väpnade konflikters inverkan på kvinnor och flickor, kvinnornas roll i fredsuppbyggandet och genusaspekterna på fredsprocesser och konfliktlösning och uppmanar vidare generalsekreteraren att avge en rapport till säkerhetsrådet om resultatet av sin undersökning och att delge alla Förenta nationernas medlemsstater rapporten,

17. anmodar generalsekreteraren att, i förekommande fall, i sin rapport till säkerhetsrådet inkludera uppgifter om arbetet med jämställdhetsintegrering i alla fredsbevarande insatsgrupper och uppgifter om andra aspekter som berör kvinnor och flickor,

18. beslutar att fortsätta att aktivt ägna sig åt denna fråga.

4.1.2 INTERVJUFRÅGOR

Bakgrund personal:

- Vad har du för utbildning?
- Vad har du för tjänst/befattning?
- Vilka relevanta erfarenheter/specifika kompetenser har du för uppdrag av den här typen/anknytande arbete?
- Hur många internationella insatser har du varit på?
- Vilken typ av insatser har du deltagit i?
- Vilken/vilka tjänster/befattningar har du haft i internationella insatser?
- Vilka uppgifter hade du?

Inför insatsen:

- Hur har mandaten för insatserna sett ut? Har det funnits ett genusperspektiv inom ramen för dessa? (Fanns genus med i formandet av uppdraget? Var någon med kunskap om genus med och utformade insatsen?) Har det genomförts några genusanalyser inom ramen för insatsen/insatserna? (om ja, vilka och påverkade detta utformningen av insatsen?)
- Vad har du fått för genusutbildning innan en insats? (om ja, hur har den sett ut och hur mycket)
- Hur upplever du att genuskunskap prioriteras bland allt som ska läras ut?
- Brukar ni samarbeta med, ha kontakt med lokalbefolkningen innan insatsen? (om ja, på vilket sätt) Sker det något samarbete med lokala kvinnoorganisationer/NGOs innan insatsen?
- Är informationen ni får inför en uppsats könsuppdelad? Har du fått någon information om genusrelationerna i värdlandet innan en insats?
- Hur skaffas information om lokalbefolkningens kvinnor?
- Hur skaffas information om lokalbefolkningens män?

Insatsen:

- Vilka uppgifter hade du i insatsen/insatserna?
- Vilka kom du i kontakt med under insatsen? Lokalbefolkning? Lokalt rekryterad personal? Om ja, hur/ i vilka situationer kom du i kontakt med dem? Var några av dem du kom i kontakt med kvinnor?

- Hur har könsfördelningen inom insatsens personal sett ut? (Hur många kvinnor/män, vad har de haft för uppgifter?) Om könsfördelningen har varierat, hur har det påverkat insatsen enligt din uppfattning?
- Hur uppfattar du ledaren/ledarna för insatsens kunskap om/inställning till att anlägga ett genusperspektiv på insatsen?
- Har du vid någon insats upptäckt behov inte är tillgodosedda? Om du har gjort det hade du då möjlighet att förändra och tillgodose dessa? Om du skulle upptäcka det upplever du då/är din känsla att du skulle ha möjlighet att tillgodose dessa?
- Brukar ni samarbeta med, ha kontakt med lokalbefolkningen? (om ja, på vilket sätt och vilka är det ni kommer i kontakt med)
- Hur skaffas information om lokalbefolkningens kvinnor?
- Hur skaffas information om lokalbefolkningens män?
- Sker det något samarbete med lokala kvinnoorganisationer/NGOs?

Utvärdering:

- Tycker du att insatsen/insatserna skulle kunnat genomföras på något annat sätt?
- Finns det några genusaspekter som du specifikt kan identifiera i träningen som du upplevt att du saknat när du åkt ut?
- Finns det några genusaspekter i träningen som var särskilt relevanta?
- Har det genomförts några genusanalyser inom ramen för insatsen/insatserna? (om ja, vilka och har detta påverkat utformningen av andra, senare insatser?)
- Vad skulle man kunna göra för att implementera ett genusperspektiv?
- Vad finns det för hinder för att implementera ett genusperspektiv i insatserna?

4.2 BILAGOR DELRAPPORT 2

4.2.1 ENKÄT TILL KVINNOR I RÄDDNINGSVÄRKET'S STYRKEREGISTER

1. Hur kom du med i SRV's styrkeregister?
2. Vad har du för utbildning/yrkeskompetens?
3. Är du anställd av Räddningsverket? Ja/Nej
4. Vilka utbildningar har du genomgått genom SRV?
5. Har du deltagit vid några av Räddningsverkets internationella insatser?

Om JA:

a) varför tror du att du har fått delta?

b) Hur många insatser har du varit på?

c) Vilka typer av insatser har du deltagit i (support, sök och räddning, minröjning, återuppbyggnad etc)?

d) Vilka befattningar har du haft?

e) Skulle du kunna tänka dig att åka igen? Ja/Nej Varför?

Om NEJ:

a) Varför tror du att du inte har fått åka?

b) Har du försökt få åka på någon insats med Räddningsverket men ej blivit uttagen? Om ja, varför tror du?

c) Skulle du fortfarande kunna tänka dig att åka? Varför?

Övriga kommentarer?

4.2.2 ENKÄT TILL FN-PERSONAL

In your opinion;

1. what kind of assignments should the SRSA contribute with

support to the UN personnel search and rescue mine clearance transport & logistics other

2. what kind of assignments is the SRSA doing best?

support to the UN personnel search and rescue mine clearance transport & logistics other

3. is the SRSA known to have a gender perspective on their work?

If yes, exemplify.....

4. should the SRSA increase the gender perspective on their work?

If yes, how.....

5. should the SRSA apply a gender perspective on all their missions?

6. should the SRSA apply a gender perspective on some particular missions?

If yes, what kind of missions.....

7. are there any particular difficulties in implementing a gender perspectives on any of the SRSA missions?

Please exemplify.....

8. does your organisation make any specific demands on the SRSA to take a gender perspective into consideration in their missions?

- Yes
- No
- Sometimes

If yes or sometimes, please exemplify.....

4.2.3 SUDANESE WOMEN'S PRIORITIES AND RECOMMENDATIONS TO THE OSLO DONORS' CONFERENCE ON SUDAN 11-12 APRIL 2005²⁷

We, the Sudanese women delegates from all regions, comprising representatives from the Government of Sudan, the Sudanese People's Liberation Movement/Army (SPLM/A), civil society and academic institutions, met in Oslo on 10 April 2005 with the objectives of defining our priorities in advocating for donor support for gender equality and women's rights in post-conflict Sudan. We met under the auspices of the Government of Norway, the Norwegian Institute of International Affairs (NUPI) and the United Nations Development Fund for Women (UNIFEM). This effort was also supported by the Intergovernmental Authority on Development (IGAD), the African Union, South African Women in Dialogue, the UNIFEM Goodwill Ambassador for Africa and other United Nations agencies.²⁸

Guided by UN Security Council resolution 1325 (2000), the Beijing Platform for Action, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), the Millennium Declaration and the Millennium Development Goals, the African Union Protocol on Women's Human Rights, the Solemn Declaration on Gender Equality in Africa, the IGAD Gender Policy, as well as other existing commitments, principles, goals and actions set out in the various national, regional, continental and international instruments on women's human rights

Cognizant of the huge impact of war on women and women's human rights, the erosion of capacities of women and the fundamental divisions that war creates;

Deeply concerned by the continued existence of conflict in some parts of Sudan, especially the Darfurs, and its impact on women and children;

Recognizing women's role in peace-building, peacemaking, reconstruction and sustaining families and communities amidst the ravages of war, poverty and HIV/AIDS and women's fundamental human right to be full and equal partners in all sectors and at all levels, from local through national, but *bearing in mind* the different status of women in the different areas of Sudan;

And lauding the effort made to mainstream gender throughout the JAM, while *underlining* the importance of women-specific programmes and projects;

We the women delegates do recommend the following minimum urgent priorities and actions for reconstruction during the interim period:

²⁷These recommendations are an outcome of a consultative process culminating in a Symposium on Women's Rights and Leadership in Post-Conflict Sudan, held in Oslo 10 April 2005, under the auspices of Government of Norway, the Norwegian Institute of International Affairs (NUPI) and the United Nations Development Fund for Women (UNIFEM).

²⁸Mrs. Zanele Mbeki from South African Women in Dialogue; Hon Phoebe Asiyo, UNIFEM Goodwill Ambassador for Africa; and Atsedo Zerfu, Programme Manager Gender Affairs/IGAD; the JAM team; DPKO; UNFPA; UNICEF; UNHCR; and UNDP.

I. GOVERNANCE AND RULE OF LAW

- Adhere to equal citizenship rights and obligations for women and men
- Recognizing the principle of 50% equal representation for women and men as enshrined in the Solemn Declaration on Gender Equality and the IGAD Gender Policy, but cognizant of the context, situation and issues at stake, we recommend 30% as a minimum threshold for women's representation at all levels and in all sectors. This includes:
 - Immediate inclusion of at least 30% representation by women in the Constitutionmaking and review processes.
 - A minimum representation of 30% for women in decision-making positions at all levels, including transitional institutions and all commissions established under the Comprehensive Peace Agreement (CPA).
 - Support urgent legislative reform in the area of political, economic and family rights.
 - Support urgent programmes for addressing negative customs and practices which continue to foster women's marginalization and exclusion in all spheres of life.
 - Support and enhance women's effective political participation and leadership at all levels, including within political parties with a strong and urgent support to capacity building for women's leadership.
 - Ensure the representation of women in the monitoring mechanisms of the CPA and all peace missions.
 - Ensure women's full participation in the Darfur peace process in compliance with Security Council resolution 1325 (2000) and the African Union Protocol on Women's Human Rights.

II. GENDER-BASED VIOLENCE

- Ensure the protection of women and girls in terms of safety from sexual and genderbased violence, especially in war-affected areas.
- Create and strengthen institutional mechanisms so that women and girls can report acts of violence against them in a safe and confidential environment.
- Enact legislation to protect women from sexual and gender-based violence and to end impunity for perpetrators thereof.
- Increase ease of access to support services for survivors, including psychosocial counseling and ready availability of post-exposure prophylaxis kits.
- Recognize the importance of HIV/AIDS in relation to human security as outlined in Security Council resolution 1308 (2000) and ensure adequate education and awarenessraising, prevention and treatment on HIV/AIDS, specifically in connection with genderbased violence.
- Collect and consolidate research and data on the impact of gender-based violence on women and girls, including as a result of armed conflict.

III. CAPACITY BUILDING AND INSTITUTIONAL DEVELOPMENT

- Establish a Ministry of Women and Gender Equality with full resources, as provided for in the Comprehensive peace agreement, and create gender divisions in all other sectors.

- Establish a women's fund within the Multi-donor Trust Fund (MDTF) for women-specific programmes, and ensure a formal role for women's organizations in the management and disbursement of funds.
- Enhance capacity of women and women's organizations to provide support services, engage in policy and be fully involved in the reconstruction effort.
- Strengthen capacity of all national institutions of gender equality/equity (at all levels of development)
- Establish women's resource centres for refugees, internally displaced women and returnees at state, provincial and district levels.
- Build capacity for gender planning, gender analysis and gender-responsive resource allocation in all institutions and at all levels.

IV. ECONOMIC POLICY AND MANAGEMENT

- Formulate pro-poor economic policies and poverty eradication and wealth creation strategies that adequately address the needs and rights of women and girls.
- Ensure women's economic empowerment through access to entrepreneurship and loan programmes, economic opportunities and marketing, and by facilitating access of women-owned small and micro-enterprises to advisory services, appropriate technology and micro-finance.
- Support women's associations in the various economic sectors, with a special focus on agriculture and pastoralism.
- Formulate and implement laws for meeting women's ownership and access to property, especially land income and employment opportunities.
- Provide access to information on business opportunities in the reconstruction period, including by enhancing the capacity of women's organizations to implement donor contracts and by giving them priority as contractors.
- Cancel debt and ensure that the benefits of such cancellation benefit women, children and communities.

IV. LIVELIHOODS AND PRODUCTIVE SECTORS

- Provide appropriate knowledge, technology and support in women's efforts for food security and economic empowerment.
- Provide alternative financial farm credit to women and men (farming implements/ materials: fertilizers, seeds, hoes, wheel-barrows, ox-ploughs, and tractors, among others), and give priority to women farmers in view of the fact that they have a key responsibility of providing for their families.
- Supporting women's business and farmers' associations.
- Involve and grant full access to women combatants in Disarmament, Demobilization and Reintegration (DDR) processes, in line with Security Council resolution 1590 (2005).
- Prioritize allocation of targeted programmes to support the reintegration of (women associated with the war within the framework of DDR.
- Within the context of security sector reform, and particularly the police services, increase recruitment of women and establish special police units to deal with gender-based violence crimes and crimes against children.

V. BASIC SOCIAL SERVICES

Health

- Provide access to safe drinking water.
- Support programmes to halt the spread of communicable diseases and other public health issues, including the impact of environmental degradation on health.
- Enforce and/or enact laws to eradicate all harmful traditional practices that have an impact on the health of women and girls.
- Provide free comprehensive reproductive health services in every state, with at least one maternity hospital, well equipped with facilities and at least one ambulance for emergency cases.
- Support and facilitate the introduction of mobile outreach clinics and establish community-based pharmacies, to be managed and owned by the communities.
- Strengthen gender-responsive HIV/AIDS prevention, treatment and access to antiretroviral drugs, including by establishing voluntary counseling and testing (VCT) centers at the community level and strengthening HIV/AIDS awareness campaigns throughout the country.

Education

- Provide free and compulsory primary education to all girls and boys.
- Support reform of the education system, including curricula (gender mainstreaming), training, feeding programmes and improved school environment.
- Reduce gender disparities in education enrolment and drop-out rates for primary, secondary, tertiary and post-graduate levels, with priority given to war-affected and marginalized areas.
- Provide education and training for adolescent girls.
- Establish a special scholarship and bursary fund for the education of girls, especially those from families with limited resources, widows and war orphans.
- Establish special education programmes and schools for children with disabilities.
- Promote and support accelerated adult education, adult literacy programmes and functional literacy that directly target women, particularly in South Sudan.
- Introduce and support vocational training opportunities for adult learners, targeting women in particular.
- Support multi-media information and communication strategies, especially radio services, for communities with high levels of illiteracy and limited access to communication infrastructure.

IN CONCLUSION

We call upon this donor conference to commit to principles of gender responsive resource allocation so that at least 80% of budgetary allocations and resource support to Sudan's reconstruction meet at least three of the following criteria:

- Directly benefiting women, contributing directly to women's empowerment and increasing women's capacities, opportunities and access to resources;
- Reducing gender inequalities in law, policy and practice;

- Directly benefiting young people, especially girls, in disadvantaged communities;
- Targeting rural areas.

We also call on the donor community to provide financial support towards the hosting of an all inclusive Sudanese Women's Conference that would define a coherent, long-term agenda and strategy for accelerating women's empowerment and gender equality/equity. We call on the support of IGAD, the African Union, the United Nations and especially UNIFEM to facilitate the hosting of such a conference. Such a conference should prioritize inputs from grassroots communities through Regional Preparatory Conferences, and must include the private sector, civil society, non-governmental organizations, diaspora, returnees, refugees and IDPs, professionals and international personalities.

We call on the United Nations to engage women's organizations in support of the newly established UN Peace Keeping mission in Sudan, particularly with regards to awareness-raising and education about the role and mandate of the peacekeeping mission, UN codes of conduct, including disciplinary measures that govern behaviour of peacekeepers and about community strategies and safeguards to prevent any possible incidences of sexual exploitation and abuse by peacekeepers.

We call for dedicated funding to support an independent women's watchdog mechanism that will monitor implementation of the above recommendations. And finally, we do appreciate the support provided by the Government of Norway and its institutions, the United Nations and especially UNIFEM in mainstreaming our participation and our concerns in this process and call for the recognition of institutions such as UNIFEM and IGAD in their capacities and mandates towards women.

4.3 BILAGOR DELRAPPORT 3

4.3.1 CHECKLISTA FÖR GENUSRELATERADE FRÅGOR

Allmän genusinformation för projektledare, ”assessmentpersonal” och insatschefer

1. Utgå aldrig från att genusrelationer är homogena i ett land. Ofta finns det betydande skillnader beroende på klass, etnicitet osv.
2. Utgår dock från att kvinnors och flickors situation alltid är sämre ställt i relation till männens. Detta styrks tex av att HDI index (Human development index) inte överstiger GDI index (Gender development index) i något land (förutom Sverige och Norge).
3. En utgångspunkt i allt humanitärt arbete är att kvinnors och flickors situation *inte förvärras* av insatsen. För att säkerställa detta krävs en genusanalys av insatsen.
4. Vilken roll har kvinnor och män i landets produktionscykel?
5. Hur har kvinnor och män, pojkar och flickor påverkats av krisen/konflikten?
(tex förstörelse av skolor, marknader, vägar, sanitetsfaciliteter, hem)
6. Inhämta genusspecifik information från lokala kvinnoorganisationer.
7. Denna information ska alltid finnas med i det fortlöpande arbetet.

Anställning av lokalbefolkning

Om kvinnlig personal anställs;

1. ta reda på om familjen är informerad. Om de inte är det kan det vara av betydelse att ha familjens godkännande.
2. ta reda på om detta ökar kvinnans totala arbetsbelastning på ett sätt som tex kan försvåra möjligheterna att ge barnen omvårdnad.
3. undersök möjligheterna att ge kvinnor otraditionella uppgifter (tex bilförar- eller mekaniker utbildning). Att öka kvinnors kompetens i otraditionella områden är ett sätt att på sikt bryta könssegregeringen.

Om manlig personal anställs;

1. ta reda på om mannen är ensamstående med barn. Efter tex Tsunamikatastrofen då fler kvinnor och barn utgjorde majoriteten av dödsfallen, tillhör alltfler män Manligt ledda hushåll (Male Headed Households). Fattighetsstudier visar att dessa ibland är mer sårbara än Kvinnligt ledda hushåll (Female Hedade Households).
2. Om mannen är ensamstående, ta reda på hur barntillsynen tillgodoses, då risken är att mannens barn lämnas utan övervakning, vilket i sin tur ökar risken för människohandel.

Avseende både manlig och kvinnlig lokalt rekryterad personal;

1. Finns det hinder för att den lokalt rekryterade personal som har ansvar för barn kan ta med sig sina barn till arbetet? Om inte medtagande av barn

hindrar personen i fråga från att utföra sina arbetsuppgifter borde Räddningsverket erbjuda denna möjlighet.

Lokala inköp

1. Då lokala inköp genomförs skall dessa fördelas jämnt över kvinnliga och manliga distributörer.
2. I så hög grad som möjligt är det önskvärt att prioritera lokala inköp av varor än att transportera egna varor.

Insatser riktade mot FN personal

1. Uppfyller camperna som SRV sätter upp *både* kvinnors och mäns behov? Finns det möjlighet att utföra sanitetsbehov avskilt för kvinnor? Tillgång till toalettpapper och någonstans att slänga sanitetsartiklar? Finns en avskild plats där kvinnor kan byta om, tvätta sig avskilt och sköta intimhygien? Finns möjlighet för kvinnor att tvätta och hänga sin tvätt avskilt?
2. Ansvaret för att camperna omfattar bägge könen är inte kvinnornas utan SRV:s.

Transport för matdistribution

1. Fördelas matdistribution odyl. på ett "genusadekvat" sätt? I många kulturer är det kvinnorna som står för all matproduktion och matdistribution till hushållet. I den mån hjälpinsatsernas matdistribution avviker från detta mönster riskerar familjen en betydande resursbegränsning.
2. Tas det hänsyn till gravida och ammande kvinnors näringsbehov?
3. Vilka vägar är centrala för kvinnor respektive män? Är det olika vägar som påverkar kvinnors möjligheter att ta sig fram till matdistributionen?
4. Ransoneringskort skall ej skrivas i familjens eller mannens namn utan i kvinnornas namn för att stärka deras kontroll över resurser.
5. Hur är säkerheten ordnad så att kvinnor inte fråntas sina resurser?

Vägar och brobyggen

1. Har både kvinnors och mäns behov tagits hänsyn till i uppbyggandet av infrastrukturen?
2. Kan vägar och broar förläggas på ett sätt som bättre tar hänsyn till kvinnors inkomstgenererande aktiviteter?

Min- och amunitionsröjning

1. Intervjuas både kvinnor och män, flickor och pojkar i informationsinhämtningsfasen?
2. Består intervjuerna av både kvinnor och män?
3. När kommunikationsstrategier kvinnor och barn?
4. Hur säkerställs att änkor och FHH (Kvinnligt ledda hushåll) får adekvat information?
5. Hur prioriteras de områden som ska röjas? Vilka konsekvenser får denna

för kvinnor och barn?

6. Vem får omedelbar assistans?
7. Vem tar ansvaret för minoffer? Vanligtvis är det kvinnor och flickor som vårdar minoffer vilket ökar deras totala arbetsbelastning och kan hindra flickor från att få tillgång till utbildning.

Hur fördelas stödet till offer för minor och ammunition? Minskade kvinnor erfar ofta ökad risk att bli lämnade av sina män. Unga flickors möjligheter att bli gifta minskar drastiskt. Utan vård och med begränsade resurser ökar risken för att dessa kvinnor hamnar i fattigdom.

Kvinnors reproduktiva hälsa

1. Har kvinnor behov av preventivmedel
2. Har kvinnor tillgång till nödvändig förlossningskunskap?
3. Har kvinnor tillgång till nödvändig kunskap kring barnavård, näringsbehov etc för blivande mammor och barn?
4. Finns det behov av information kring HIV/AIDS?

Att känna igen tecken på människohandel

1. Var alltid uppmärksam på tecken om pågående människohandel.
2. Alla kriser och konflikter ökar risken för människohandel.
3. Barn utan tillsyn löper ökad risk.
4. Försämringar i kvinnors allmänna livssituation ökar risken för människohandel.
5. En ökning av manligt ledda hushåll kan öka risken för ökad människohandel om barnen blir utan tillsyn när fäderna arbetar.

Återrapporera vilka genusspecifika åtgärder från checklistan som har utförts inom ramen för insatsen eller assesmentresan utifrån följande frågor;

6. Av vem?
7. För vem?
8. Utfall av åtgärden.
9. Om någon av åtgärderna från checklistan inte har utförts, redogör varför så inte har skett.

4.3.2 RÄDDNINGSVERKETS UPPFÖRANDEKOD

Uppförandekodex för internationella humanitära insatser

Jag är medveten om att jag har en maktposition i förhållande till lokalbefolkningen, och jag utnyttjar inte min ställning på ett otillbörligt sätt. Jag använder inte min position till att ge någon människa fördelar som hon annars inte skulle ha haft, och agerar inte så att det kan uppfattas som att jag förväntar mig någon som helst gentjänst. Jag förstår att personer ur lokalbefolkningen kan vara, är eller upplever sig vara i beroendeställning till mig. Jag förstår också att det är personerna i fråga som äger tolkningsföreträde i denna fråga, och inte jag själv.

Jag använder inte nedsättande uttryck om någon människa eller grupp av människor som jag har kommit till landet för att hjälpa eller arbeta tillsammans med. Jag diskriminerar inte heller någon människa, oavsett kön, hudfärg, etniskt ursprung, ålder, religion, politiskt åskådning, sexuell läggning och funktionshinder.

Jag köper eller förmedlar inga sexuella tjänster. Jag inleder inte något förhållande eller sexuell relation med en person ur lokalbefolkningen eller annan person i beroendeställning till mig. Jag förstår att detta skulle riskera att sätta henne/honom i en situation, med negativa konsekvenser såväl under som efter relationen.

Jag är medveten om att organiserad brottslighet kan vara inblandad i många typer av verksamheter. Jag undviker kontakt med den i alla situationer, t ex när jag växlar pengar, väljer restaurang eller bostad. Jag förstår att samröre med den organiserade brottsligheten kan leda till att jag indirekt stödjer människohandel.

Jag befattar mig inte med handel av varor eller tjänster för privat vinning och tar inte emot mutor.

Jag använder inte datorer eller annan teknisk utrustning till att titta på, lagra eller sprida pornografiskt material.

Jag trakasserar inte någon människa på grund av kön. Jag förstår att detta omfattar ovälkommet uppträdande av sexuell natur såväl som annat ovälkommet uppträdande grundat på kön.

Jag dricker inte alkohol i tjänsten. Under den tid som styrkechefen anger som "fritid" är jag mycket restriktiv med alkoholkonsumtion. Jag kör aldrig bil med alkohol i kroppen.

Jag befattar mig inte med någon form av narkotikaklassade preparat, såvida detta inte ingår i mitt uppdrag som legitimerad sjukvårdspersonal.

Jag har tagit del av, och åtar mig att följa Räddningsverkets uppförandekodex. Jag är införstådd med att brott mot kodexen kan leda till att min tjänstgöring avbryts och jag stryks ur personalpoolen. Jag döljer inte medvetet att någon annan bryter mot kodexen.

4.3.3 PARTICIPATORY PLANNING PROCESS

Deltagande planering

Under assessmentresor eller i andra faser av planering för humanitär verksamhet bör denna metod användas. Utgångspunkten är här att de som berörs av insatsen ska vara med och artikulera, analysera och planera den.

Metoden kan ibland vara tidkrävande men erfarenheter visar att den är en viktig, för att inte säga nödvändig förutsättning för att en insats ska få långsiktiga, goda effekter. Den lokala kännedom som lokalbefolkningen besitter är oundgänglig. Inte sällan har utvärderingar av humanitär insatser visat att de åtgärder som utomstående experter har infört inte används alls eller används på ett helt annat sätt än tänkt, av de som ska bruka åtgärden.

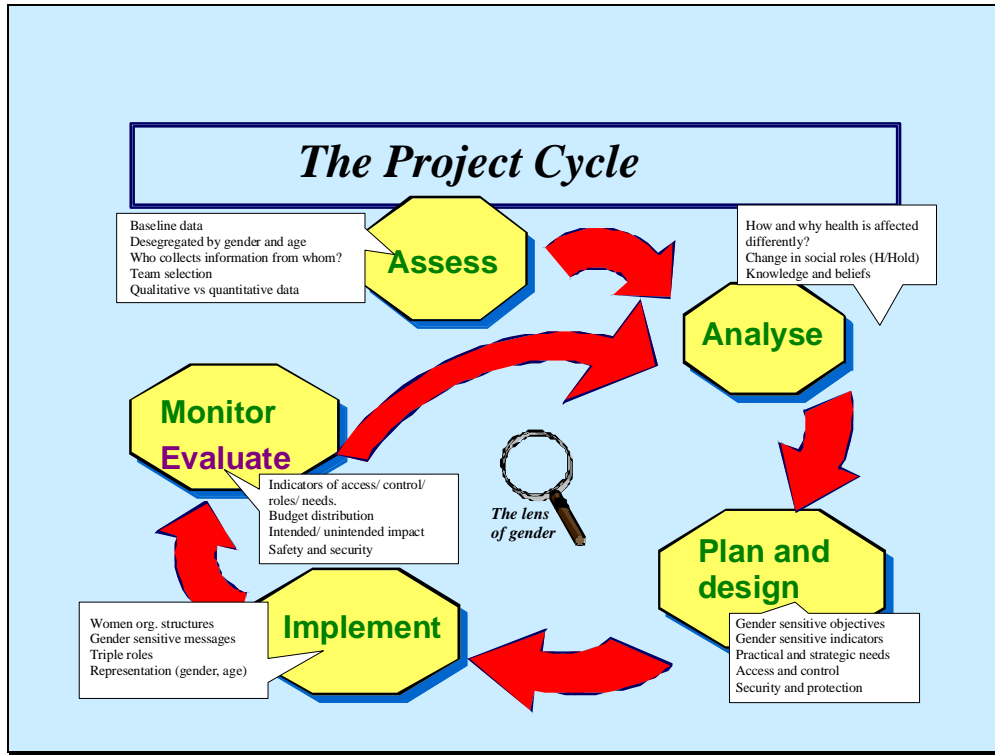
Det är alltså viktigt att lägga ned viss tid på att erövra lokal kännedom. Detta erhålls i samarbete med lokalbefolkningen. I detta arbete ska alla som berörs delta; kvinnor, män och barn. För att inte kvinnor och barn ska bli marginaliserade bör dessa delas in i egna grupper, kvinnogrupp, barngrupp. I brist på kommunikationsmöjligheter kan en rad olika metoder användas, bla. kan man låta grupperna rita och beskriva sin dag, sina sysslor och uppgifter mm.

Det kan vara svårt att få kvinnor att delta, dels beroende på deras marginaliserade position i samhället, könsrollstraditioner som inte medger kvinnors aktivitet i publika sammanhang, samt deras totala arbetsbörda som gör det svårt att frigöra tid för andra aktiviteter än de för uppehållet nödvändiga. Det gäller därför att genomföra den deltagande planeringen på tider, platser och sätt som passar kvinnor. Även om barn i regel kan vara friare att delta kan detta till viss del även gälla för flickors deltagande.

Lokala tolkar bör vara av bägge könen. I så hög utsträckning som möjligt bör även produktionsvaror som produceras lokalt användas.

Ett övergripande mål med Participatory planning process eller Deltagande planering är "empowerment", dvs att stärka lokalbefolkningens kapacitet att besluta och agera för sitt eget bästa.

4.3.4 PROJEKT CYKEL



5. REFERENSER

- Baude, A. (Red). (1998), *Genus i praktiken*. Jämställhetsarbetarnas förening.
- Berggren, A. W. (2002) *Undercover Operations in No-Women's Land. The Swedish Armed Forces through a Gender Lens*, Elanders Gotab Tryckeri, Stockholm
- Bondekastam, F. (2004) *Könsmedveten pedagogik för universitets- och högskolelärare : en introduktion och bibliografi*, Liber, Stockholm
- Caprioli, M. (2000) "Gendered conflict", p. 53 in *Journal of Peace Research*, vol. 37, no. 1
- Hammarberg, L.B. (2004), *Genusstudie av Räddningsverkets internationella verksamhet*, Institute of Public Management
- Hudson, V.M. & Den Boer, A.M. (2004). *Bare Branches: The security implications of Asia's surplus male population*. MTI Press
- International Herald Tribune*, the HT online Friday, December 31, 2004. "Among women and children, a fearsome toll", Waldman, A., 2005-01-31
www.iht.com/bin/print_ipub.php?file=/articles/2004/12/30/news/india.html
- Ivarsson, S. (2002), *Diskurser kring kvinnor i Uniform – om attityder till kvinnor som officerare och värnpliktiga bland manliga officerare*, FHS Internrapport
- Ohlsson, L. (2000), *Livelihood Conflicts - Linking poverty and environment as causes of conflict*, Stockholm: Sida, Environmental Policy Unit
- Oslo Donor's Conference on Sudan 2005, Sudanese Women's priorities and Recommendations to the *Oslo Donors Conference on Sudan* 11-12 April 2005.
- Pettersson L & Persson A, (2004), *Genusrelationer i förändring i Försvarsmakten*, FHS internrapport
- Pincus, I. (1998), *Jämställdheten och kommunerna*, Kvinnovetenskapligt forums skriftserie, Örebro
- The Jakarta Post* 12 January 2005, Protection of women should receive priority
UN News Service, UN calls for empowering women to address tsunami's gender specific needs, 2005-01-31, www.un.org/apps/news/printnews.asp?nid=13039
- UNIFEM Gender Profile of the Conflict in Sudan, www.womenwarpeace.org
- UNIFEM Issue Brief on Health www.womenwarpeace.org
- United Nations Division for the Advancement of Women (DAW), Inter-Agency Secretariat of the International Strategy for Disaster Reduction (UN/ISDR), *Environmental Management and the Mitigation of Natural Disasters: a Gender*

Perspective, Report of the Expert Group Meeting, Ankara, turkey, 6-9 November 2001, EGM/NATDIS/2001/Rep.1 15 November 2001

World Health Organization, 11 April 2005, Health is key to sustained peace and prosperity in Sudan, www.who.int/hac/crises/sdn/sudan_peace/en/print.html