

Handbok i jämställdhet

Praktiska råd vid internationella insatser



RÄDDNINGSG
VERKET

Handbok i jämställdhet

Praktiska råd vid internationella insatser

Räddningsverket

Att mångfaldiga innehållet i denna bok, helt eller delvis, utan medgivande av Räddningsverket är förbjudet enligt lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära verk. Förbudet gäller varje mångfaldigande genom tryckning, kopiering, bandinspelning etc.

Handbok i jämställdhet

Praktiska råd vid internationella insatser

Projektledare: *Anna-Karin Hamrén*

Formgivning: *Per Steffensen*

Foto: Sid. 36: *Roger Lundsten, Scanpix*. Övriga: *Hans Flyman, Katarina Sellius, Martin Sjöholm, Per Bjerde, Jonathan Strandlund, Räddningsverket*.

Tryck: *08 Tryck, Taberg Media Group, Stockholm*

Utgivningsår: 2008

Beställningsnummer: U30-675/08

ISBN: 978-91-7253-396-7

©Räddningsverket

Omslaget: Halima är en av fyra kvinnliga chaufförer som kör lastbil i södra Sudan - utbildade av Räddningsverket. Kvinnlig insatspersonal är förebilder för andra när det gäller att välja yrke. Det ökar acceptansen för kvinnor i traditionellt manliga yrken. Foto Curt Näslund/Räddningsverket.

Innehållsförteckning

1. Varför en jämställdhetshandbok? 7
 - Varför behövs en jämställdhetshandbok? 8
 - Vad är FN:s säkerhetsråds Resolution 1325 om Kvinnor, fred och säkerhet? 9
 - Vad är genus och varför behövs ett genusperspektiv? 9
 - Vem kan använda handboken? 11
 - Hur och när kan handboken användas? 11
2. Att arbeta med ett genusperspektiv 13
 - Genusanalys 13
 - Vad säger Räddningsverkets mandat och styrdokument om jämställdhet? 16
 - Att vara sekonderad eller att arbeta i ett team 16
3. Planering inför insatsen 21
 - Utbildning 21
 - Research/Rekognoseringsresa 24
 - Stöd från den egna organisationen 27
 - Samarbetspartners och andra organisationer på plats 28
 - Rekrytering 30
 - Utrustning 32
 - Planera för säkerhet 33
4. Räddningsverkets uppförandekod 37
 - Insatspersonalens uppförande 37
 - Kontakter med civilbefolkningen 42
5. Genomförande av insatsen 47
 - Information till alla – och från alla! 47
 - Säkerhet för den egna personalen 51

Säkerhet för civilbefolkningen	52
Rekrytering av lokal personal	54
Rapportering	58
Lokala inköp	60
Att möta offer för våldtäkt eller sexuellt våld	62
6. Insatsspecifika råd	65
Vatten och sanitet (WASH)	65
Logistik	69
Hälsa- och sjukvård	71
Transport/Vägar och brobyggen	74
Elektricitet	79
Basläger	81
Sök och räddning	83
Minhantering	85
7. Återträff och slutrapportering	91
Återträff efter insats	91
Slutrapport	93
8. Om du möter motstånd när du arbetar med genusfrågor	97
9. Räddningsverkets uppförandekod	102
Uppförandekodex för internationella humanitära insatser	102
10. FN:s säkerhetsråds resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet	104
11. Referenser och instuderingsmaterial	108
Skriftliga källor	108
Webbkällor	110

Förord

Räddningsverket har ett mandat både från FN:s Säkerhetsråds Resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet och regeringens nationella handlingsplan för resolution 1325, att låta ett genusperspektiv och strävan för jämställdhet återspeglas i alla insatser i kris- och katastrofhanteringsens alla skeden.

Under de år som Räddningsverket har arbetat med dessa frågor har de gått från att vara kontroversiella för vissa medarbetare, till att vara en del av det internationella arbetet där målgruppernas behov av vårt stöd alltid står i främsta rummet. För att svara upp mot de behov som återfinns ute i fält har personalen på Räddningsverket genomgått kurser i genus. Dessutom analyseras insatsländerna utifrån ett genusperspektiv så att Räddningsverkets insatser kan anpassas efter de lokala förutsättningar som råder i det specifika landet. Även insatspersonalen utbildas i genus före insats. Genusperspektivet ingår dessutom i alla slutrapporter för insatser.

Den handbok du nu håller i din hand har tagits fram med tanke på ditt arbete, som projektledare, utbildare, eller insatspersonal i Räddningsverkets internationella tjänst. Det är viktigt att vi aldrig glömmer varför vi arbetar ute på fältet. Det är för att det finns människor, män, kvinnor, flickor och pojkar, som är i behov av vår hjälp. Och det är vårt ansvar att se till att alla får den bästa hjälp de kan få.

Det är därför vårt personliga ansvar, alla vi som jobbar med Räddningsverkets internationella insatser, att tänka på ett genusperspektiv i vårt dagliga arbete. Denna handbok ska underlätta för dig att göra detta praktiskt, och därmed göra insatserna mer effektiva och nå ut till en större del av den behövande befolkningen.

Kjell Larsson
Chef för Internationella avdelningen
Räddningsverket



Det är viktigt att ta hänsyn till samtliga invånares behov i insatsområdet. Kommer även kvinnor och barn att nyttja bron i mörker och då med risk att bli påkörda?

1. Varför en jämställdhetshandbok?

Exempel: Ett brobygge med genusperspektiv

Räddningsverket skulle skicka en insatsstyrka, bestående av en grupp män, till Sri Lanka för att bygga en bro. Under utbildningen inför insatsen ingår ett informationspass om genus. Insatschefen tyckte inte att ett genusperspektiv var nödvändigt i den planerade insatsen:

”Vårt uppdrag är att bygga en bro, därför behöver vi inte bry oss om ett genusperspektiv.”

Utbildaren började då ställa frågor:

”Vem kommer att använda den här bron?”

”Ja, det är civilbefolkningen som bor där,” svarade insatschefen.

”Du menar män, kvinnor och barn?” frågade utbildaren.

”Ja.”

”Ok. Hur reser dessa människor?”

”Mest med bil och lastbil.”

”Kvinnorna också?”

”Nej, de går mest till fots.”

”Kommer även kvinnor och barn att nyttja bron i mörker och då med risk att bli påkörda?”

”Ja, den risken finns ju alltid.”

”Skulle det vara byggnadstekniskt möjligt att, med hjälp av träreglar, stockar eller liknande, bygga en enkel förbifart för gående vid sidan om bron?”

”Ja, det skulle inte vara svårt.”

”Mina herrar, vi har just använt oss av ett genusperspektiv på ett brobygge,” sade utbildaren.

Varför behövs en jämställdhetshandbok?

Eftersom kvinnors och mäns situation och livsvillkor ser olika ut i många länder, drabbas de ofta på olika sätt vid konflikter och katastrofer. Kvinnor och män har olika förutsättningar och möjligheter att hantera de problem som uppstår. Det får till följd att de många gånger har olika behov av stöd och hjälp att återgå till ett normalt liv efter en konflikt eller katastrof. Men eftersom kvinnor ofta är underställda männen och inte har samma status och makt, är deras deltagande i viktiga beslutsprocesser i samhället inte lika utbrett. Därför är kvinnors villkor och behov i dessa situationer ofta osynliga.

Räddningsverkets internationella insatser ska vara så effektiva som möjligt och de ska nå hela befolkningen i ett katastrof- eller konfliktområde. Därför krävs kunskap om både kvinnors och mäns villkor och behov inför planering och genomförande av insatser i länder som drabbats – eller riskerar att drabbas – av en katastrof eller konflikt.

Syftet med en jämställdhetshandbok är, i enlighet med FN:s säkerhetsråds resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet, att det ska bli lättare för alla som arbetar med Räddningsverkets internationella insatser att inte bara se mäns utan även kvinnors villkor och behov i händelse av konflikt eller katastrof och anpassa insatsen efter dessa, samt säkerställa kvinnors delaktighet i återuppbyggnadsarbetet i katastrof-, kris- och konfliktdrabbade länder.

Sverige har tagit fram en nationell handlingsplan för att uppfylla FN:s resolution 1325, ”Regeringens handlingsplan för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet”. Denna plan belyser vikten av att öka kvinnors deltagande i konfliktförebyggande och fredsfrämjande insatser, samt i beslutsfattande på alla nivåer i samhället. Handlingsplanen framhåller också nödvändigheten av att stärka skyddet för kvinnors och flickors mänskliga rättigheter och att integrera ett jämställdhetsperspektiv i freds- och säkerhetsfrämjande och humanitära insatser.

I den nationella handlingsplanen pekas Räddningsverket ut som en av de aktörer som måste vidta åtgärder för att Sverige ska uppfylla FN:s resolution 1325. Resolution 1325 åsyftar konfliktsituationer. Räddningsverket verkar dock inte bara i konfliktdrabbade länder och områden utan även i länder som drabbats av en katastrof. Räddningsverket har därför också åtagit sig att arbeta med ett genusperspektiv i katastrofhanteringsens alla skeden.

Räddningsverkets mål är att genusperspektivet ska genomsyra den internationella verksamheten. Syftet är att leva upp till samtliga aspekter i resolution 1325. Detta innebär att Räddningsverkets insatser i alla skeden ska ta hänsyn till kvinnors, mäns, flickors och pojkars olika behov, öka kvinnors och flickors delaktighet och öka antalet kvinnor i insatsteamet och på beslutsfattande positioner.

Vad är FN:s säkerhetsråds Resolution 1325 om Kvinnor, fred och säkerhet?

Den 31 oktober år 2000 antog FN:s säkerhetsråd resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet. Resolutionen syftar till att öka kvinnors deltagande i arbetet med att förebygga, hantera och lösa konflikter genom att lyfta in ett genusperspektiv på fredsfrämjande och konfliktförebyggande arbete.

Det internationella samfundet har enligt resolutionen ett ansvar för att motverka kvinnors utsatta situation vid konflikter. Konkret innebär detta att kvinnor själva måste ha möjlighet att formulera de problem och de behov som de har, och vara med att utforma lösningar på problemen.

Resolution 1325 pekar på behovet av att fredsbevarande personal uppmärksammar och agerar utifrån kvinnors och barns särskilda behov i kris- och krigshärjade områden.

Resolutionen betonar även att det är viktigt med fler kvinnor i fredsbevarande insatser. Även om resolutionen fokuserar på konfliktsituationer, gäller detta naturligtvis också för katastrofhantering.

Läs resolutionen i sin helhet på sidan 102.

Vad är genus och varför behövs ett genusperspektiv?

Begreppet genus brukar användas när man pratar om ”socialt” kön, det vill säga det som vårt samhälle och kultur anser vara kvinnligt och manligt. Det handlar om våra idéer om vad kvinnor och män kan och får göra och om alla de egenskaper och sysslor som vi betraktar som kvinnliga respektive manliga.

Kvinnor och män har olika förutsättningar och möjligheter i olika samhällen, vilket påverkar hur de agerar och resonerar. Att se något ur ett genusperspektiv innebär att vara medveten om att kvinnors och mäns villkor kan skilja sig åt och att analysera hur och varför detta påverkar deras situation och behov. Detta kan medföra att en och samma konflikt eller katastrof kan få helt olika konsekvenser för kvinnor respektive män.

För att en insats ska kunna betraktas som lyckad måste den nå ut till alla människor som behöver hjälp. Därför är det viktigt att se hur insatsen så effektivt som möjligt kan nå hela befolkningen i ett katastrof- eller konfliktområde och hur insatsen kan komma att påverka såväl kvinnor som män.

Att använda ett genusperspektiv betyder inte att förklara vad som är kvinnligt eller manligt utan att förstå varför kvinnor och män vill, kan och gör olika saker och att sedan arbeta för att alla, oavsett sitt kön, ska ha samma rättigheter, skyldigheter, förutsättningar och möjligheter.

Det är alltså inte meningen att Räddningsverkets personal ska vara genusexpertter, däremot ska ett genusperspektiv hjälpa personalen att göra insatserna mer effektiva och framgångsrika.

Exempel: Varför drabbade jordbävningen i Pakistan fler kvinnor än män?

Jordbävningen i Pakistan år 2005 drabbade i högre utsträckning kvinnor än män. På grund av de roller kvinnor och män har i det pakistanska samhället var kvinnor mer sårbara än män i den katastrofsituation som uppstod. Följande exempel på genusrelaterade aspekter visar hur och varför kvinnor drabbades, och hur det präglade sök- och räddningsarbetet efter jordbävningen.

Kvinnor och män befann sig på olika platser.

En huvudanledning till att oproportionerligt många kvinnor och barn dog i jordbävningen i Pakistan, var att de befann sig inomhus, i hem och skolor som kollapsade. Männerna befann sig till stor del på arbeten utomhus och klarade sig därför bättre.

Kvinnors svårigheter att röra sig.

I Pakistan lever kvinnor enligt tradition i avskildhet, vilket gjorde att de i flera fall upplevde sig oförmögna att fly från byggnader som höll på att falla ihop. Deras rörelseförmåga begränsades dessutom av den klädkod som råder i landet och som gör det svårt att röra sig snabbt. Detta bidrog också till att fler kvinnor än män drabbades och dödades.

Behovet av könsindelad information i sökarbetet.

I sökarbetet efter jordbävningen var genusrelaterad information om var kvinnliga respektive manliga offer kunde befinna sig av avgörande betydelse. För att få denna information var det viktigt att prata med både kvinnor och män, eftersom de i stor utsträckning befunnit sig på olika platser när jordbävningen inträffade.

Motvillighet att hjälpa personer med annat kön.

I Pakistan lever kvinnor och män till stora delar avskilt från varandra. Därför var många män tveksamma till att hjälpa kvinnor som fastnat i raserade hus, eftersom detta skulle innebära att de var tvungna att vidröra deras kroppar. Likaså fanns det många kvinnor som inte ville ta emot hjälp av en man då traditionen och deras heder förbjuder att män rör vid dem.

Vem kan använda handboken?

Denna handbok riktar sig främst till insatspersonal och projektledare i Räddningsverkets internationella insatser. Handboken innehåller konkreta och kortfattade råd som är direkt användbara i det praktiska arbetet vid planering, genomförande, rapportering och utvärdering av en insats.

Handboken kan dessutom vara användbar för lärare vid internationella kurser, Räddningsverkets genusrådgivare och övrig personal som arbetar med internationella insatser.

Hur och när kan handboken användas?

Handboken är avsedd att fungera som ett konkret verktyg och stöd för att anpassa insatsen till kvinnors och mäns, flickors och pojkars behov i insatsområdet.

Detta gäller samtliga av Räddningsverkets insatstyper och under insatsens samtliga faser – planering, genomförande, rapportering och utvärdering. Därför har handbokens struktur utformats som en rad frågor, tips och rekommendationer, som kan appliceras på samtliga arbetsområden. Svaren på frågorna däremot, kan skilja sig åt beroende på situationen och typ av insats.

Handboken ska ses som ett slags uppslagsverk. Man ska enkelt kunna hitta konkreta och kortfattade råd inom ett särskilt område eller inför en specifik insats, utan att behöva läsa boken från pärm till pärm. Detta gör att en del text och råd upprepas och återfinns på flera ställen.



Att arbeta med ett genusperspektiv innebär inte att man själv måste vara genusexpert. Det är en metod för att se hur insatsen påverkar kvinnor och män på olika sätt för att göra insatserna effektivare och få ett bättre resultat av arbetet.

2. Att arbeta med ett genusperspektiv

Att arbeta med ett genusperspektiv innebär inte att man själv måste vara en genusexpert. Det är en metod för att se hur insatsen påverkar kvinnor och män på olika sätt för att göra insatserna effektivare och att få ett bättre resultat av arbetet. Det är inte ett separat arbete som enbart ska utföras i specifika genusprojekt, utan ett genusperspektiv ska finnas med som en integrerad del i insatsens alla skeden och arbetsuppgifter. Det behöver inte innebära extra arbete, utan det är främst ett bredare sätt att analysera och bedöma civilbefolkningens behov och det egna insatsarbetet.

Ett genusperspektiv ska genomsyra samtliga faser i Räddningsverkets projekt och insatser.

Det innebär att redan när riktlinjerna dras upp för insatsen ska man identifiera vilka villkor och behov som finns och på vilket sätt dessa skiljer sig mellan kvinnor och män. All planering ska därefter utgå från detta. De mål som sätts upp ska svara mot kvinnors och mäns olika behov och hur dessa ska tillgodoses. Allt arbete under insatsen ska sedan genomföras på ett sådant sätt att både kvinnor och män är delaktiga. När insatsen är genomförd ska den utvärderas så att Räddningsverket kan utveckla sin internationella verksamhet. Utvärderingen ska bland annat redovisa i vilken mån målen uppnåtts och hur man lyckats med att integrera ett genusperspektiv.

Genusanalys

Det är av grundläggande betydelse att man är medveten om att kvinnors och mäns villkor och behov kan skilja sig åt och att insatsen anpassas efter det. En viktig del av detta arbete är att göra en genusanalys. Det gör man genom att bland annat undersöka relationerna mellan kvinnor och män, deras olika roller i hemmet och samhället, deras tillgång till och kontroll över resurser och beslutsfattande. Analysen innefattar bland annat att ta reda på om det finns könsuppdelad statistik, att se över vilken typ av information man får och från vilka, samt att undersöka vilka faktorer i samhället som påverkar kvinnors och mäns villkor och möjligheter att

hantera en konflikt- eller katastrofsituation. Genusanalysen ska utgöra ett enkelt verktyg som kan användas i många olika situationer och faser av insatsarbetet.

PROJEKTLEDARE OCH INSATSPERSONAL

Så här gör du!

- Gör en genusanalys enligt följande steg:

Könsbestäm information: Sök och efterfråga könsindelad information, fakta och statistik som har relevans för insatsen. Om detta inte finns, försök att själv könsbestämma den information du har. Denna typ av information kan du exempelvis hitta hos internationella och lokala kvinnoorganisationer samt hos olika FN-organ (Se gärna kapitlet "Referenser och instuderingsmaterial" på sidan 106 för tips om källor). Det kan vara av avgörande betydelse för insatsarbetet att till exempel veta hur många kvinnor respektive män som har drabbats, eller riskerar att drabbas, av en katastrof eller konflikt.

Klargör könsrollerna: Ta reda på hur arbetsfördelningen mellan kvinnor och män ser ut i samhället. Ofta avslöjar detta hur maktfördelningen ser ut, en faktor som får konsekvenser för kvinnors och mäns möjligheter att påverka sin situation i en katastrof eller konflikt. Du kan ha tre typer av arbete som utgångspunkt för din analys: arbete i familjen (reproduktivt arbete), avlönat arbete (produktivt arbete) samt frivilligt arbete (samhällsrelaterat arbete).

Klargör könsrelaterade behov: Undersök vilka särskilda behov kvinnor och män har, såväl före som efter det som inträffat eller riskerar att inträffa. Skilj mellan praktiska och strategiska behov. Praktiska behov har ofta med överlevnad att göra, som behovet av mat, vatten, vård och skydd. Ett exempel på ett praktiskt behov är hur avståndet till en brunn och tillgången på vatten påverkar kvinnors liv och situation. De strategiska behoven är mer långsiktiga och syftar till att förändra och förbättra människors livssituation och stärka deras mänskliga rättigheter. Ett exempel på ett strategiskt behov är kvinnors rätt att bestämma över sin egen kropp, som ett sätt att bekämpa spridningen av HIV och AIDS. Strategiska behov syftar till att åstadkomma förändrade attityder och att förbättra kvinnors och mäns mänskliga rättigheter.

Förutsäg projektets påverkan på de olika målgrupperna: Använd resultatet av den gjorda analysen när du sätter upp mål för insatsarbetet. Definiera vilka praktiska eller strategiska behov för kvinnor och män som insatsen ska tillgodose. För att säkerställa att detta lyckas behöver du mäta insatsens effekter för jämställdhet och stärkandet av kvinnors rättigheter. Tänk på att de indikatorer du använder ska vara förankrade hos respektive målgrupp och därmed spegla vad den berörda gruppen anser vara viktigt.

Har du tänkt på detta?

- Vem är det som står för informationen? Vilka är det som formulerar problemet, män eller kvinnor? Det är bra att alltid ifrågasätta varifrån informationen kommer.
- Var informeras det om den planerade insatsen? Kan alla ta sig till ett eventuellt informationsmöte? Hur ser informationen ut, är det bäst att den är skriftlig eller muntlig?

Bra för dig att veta!

- Att arbeta med ett genusperspektiv behöver inte innebära mer arbete för dig och du förväntas inte bli en genusexpert. Däremot kommer insatsen att bli mer effektiv och framgångsrik.
- Situationen i insatslandet och ute på fält kan komma att förändras. Kvinnors och mäns villkor och behov kan förändras och därmed även förutsättningarna för insatsarbetet. Genom fortlöpande kontakt med samtliga målgrupper kan du se till att nödvändiga justeringar i insatsarbetet görs för att kunna möta nya, eller förändrade, behov.
- En insats kan möjliggöra positiva och genusrelaterade sidoaktiviteter som inte ingår i dina huvudsakliga arbetsuppgifter eller i insatsens planering. Det kan handla om att du i situationer där det finns tid över kan undervisa civilbefolkningen, till exempel kvinnor, i hur man underhåller en generator.
- Projektledaren ansvarar för att det finns ett internt genusperspektiv i projektet, exempelvis att det eftersträvas en så jämn könsfördelning i insatsteamet som möjligt och en förändring av attityder hos den egna personalen genom utbildning och briefing. Insatspersonalen ansvarar för att ett genusperspektiv implementeras i det externa insatsarbetet och i kontakterna med civilbefolkningen.
- Tid och plats för eventuella informationsmöten för civilbefolkningen måste planeras så att det även passar kvinnor att komma. Ibland kan det dessutom vara nödvändigt med separata möten för kvinnor respektive män.

***Exempel:** Två tredjedelar av de som dog i tsunamin var kvinnor*

Två tredjedelar av dödsfallen i tsunamin år 2004 bestod av kvinnor. På grund av lokala och traditionella klädkoder hade de svårt att fly eller simma ordentligt. Dessutom kunde många inte simma eftersom de aldrig fått simutbildning. Arbetsfördelningen mellan kvinnor och män innebar att kvinnorna hade ett större ansvar för barnen och därför befann sig på mer utsatta platser, exempelvis stranden, till skillnad från många män som befann sig ute på havet.

Vad säger Räddningsverkets mandat och styrdokument om jämställdhet?

Räddningsverket ska på regeringens uppdrag ha en beredskap för internationella katastrof- och biståndsinsatser. Räddningsverket arbetar också med utvecklingsarbete för att utveckla andra länders förmåga att förebygga och hantera olyckor.

Eftersom Sverige har antagit FN:s säkerhetsråds resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet innebär mandatet också att all personal på Räddningsverket ska arbeta för att stärka alla människors mänskliga rättigheter; kvinnors, mäns, barns och olika minoriteters rättigheter.

Räddningsverket har i avtal med samarbetspartners som UNHCR och UNOPS, fört in en skyldighet att anlägga ett genusperspektiv, i enlighet med FN:s styrdokument och de undertecknade avtalen.

Regeringen har ett särskilt intresse i att följa arbetet med genus i internationella insatser. Därför har Räddningsverket en skyldighet, enligt regeringens regleringsbrev till myndigheten, att återrapportera de åtgärder som vidtagits för att uppfylla intentionerna i FN:s resolution 1325. Detta återspeglas också i slutrapporterna som går till regeringen efter varje insats.

Räddningsverkets generaldirektör har fastställt att all verksamhet ska genomföras av ett genusperspektiv och att detta är ett prioriterat område. I de internationella insatserna innebär detta att insatspersonal och projektledare har såväl ansvar som skyldighet att ha kunskaper om och därmed anlägga ett genusperspektiv på sitt dagliga arbete med internationella insatser.

Att vara sekonderad eller att arbeta i ett team

All personal vid Räddningsverket har ansvar och skyldighet att arbeta med ett genusperspektiv. Räddningsverkets mål är att ett genusperspektiv ska bli en naturlig del av arbetet i insatserna och att all personal på internationella avdelningen ska betrakta detta som en självklarhet.

Det kan vara stor skillnad mellan möjligheterna att arbeta med genusfrågor om man åker som sekonderad eller i team. Bland annat skiljer sig möjligheterna att vara delaktig i och påverka hur förberedelserna ska gå till, men även möjligheterna att arbeta med genusfrågor under själva insatsen.

När man åker ut i team ingår man automatiskt i en större insats, vilket innebär en mer sammanhållen planering och förberedelse även vad det gäller att införa ett genusperspektiv. Detta gör att det kan finnas mer stöd i projektplaneringen för att arbeta med dessa frågor.

Inför vissa insatser görs ingen rekognoseringsresa. Räddningsverkets projektledare och genusrådgivare kan i dessa fall bistå insatspersonalen med lämplig in-



I insatsarbetet är det viktigt att nå hela befolkningen och att se till såväl kvinnors som mäns behov. Räddningsverkets genusrådgivare kan bistå med information och ge konkreta råd.

formation om kvinnors och mäns situation och behov i insatslandet, samt ge konkreta råd om hur man kan anpassa arbetet därefter.

Som sekonderad kan det ibland vara svårt att få gehör för vikten av att arbeta med genusfrågor. Det är inte alltid ett prioriterat område. I sådana lägen kan det vara bra att ställa konkreta frågor kring arbetet och komma med förslag på hur det kan utföras för att ta hänsyn till både kvinnors och mäns situation och behov. Samtidigt ska man vara medveten om att man har begränsade möjligheter och får anpassa sig till den organisation man arbetar för.

Att nå hela befolkningen och att se till såväl kvinnors som mäns behov är dock viktigt för alla organisationer som arbetar för att uppfylla FN:s resolution 1325. Som sekonderad kan man dessutom få hjälp och råd av Räddningsverkets genuspersonal om hur man kan arbeta med ett genusperspektiv.

Rapporteringen kring uppförandekoden påverkas också av om man arbetar som sekonderad eller i team. Som anställd av Räddningsverket har insatspersonalen förbundit sig att följa verkets uppförandekod och personalen kan få ett större stöd från den internationella avdelningen i egna insatser än vad sekonderad personal kan få. För personer som åker ut i team finns också kravet att rapportera om någon inom teamet bryter mot uppförandekoden. (Läs mer om uppförandekoden på sidan 100.)

Som sekonderad är man inte ansvarig enbart mot Räddningsverket utan även mot den organisation som är uppdragsgivare för insatsen. Det kan råda andra värderingar i andra organisationer och team. Den sekonderade personalen kan vända sig till ansvarig projektledare på Räddningsverket om det till exempel uppstår problem eller svårigheter som knyter an till genusarbete eller uppförandekod.

1.1.2.1 Verksamhetsgren Internationella insatser

Mål A

Målet är att Statens räddningsverk ska ha en förmåga att genomföra internationella räddningsinsatser samt att den internationella förtroendeskapande verksamheten ska stärka och utveckla området skydd mot olyckor i andra länder. Särskild vikt ska läggas vid att utveckla och fördjupa samarbetet med länder i Sveriges närområde inklusive EU:s grannländer.

6. Åtterrapporing.

Statens räddningsverk ska:

- inom ramen för verksamhetsgrenen, redovisa under året genomförd verksamhet. Redovisningen ska belysa erfarenheter från insatsen, ange mål och målluppfyllelse för insatsen, insatsens omfattning och kostnader för och finansieringen av beredskapen för att kunna bistå vid internationella insatser.
- kvartalsvis redovisa en lägesrapport vad gäller pågående, planerade och avslutade insatser, utbildningar och övningar.
- senast två månader efter avslutad insats lämna en preliminär sammanfattande bedömning till Regeringskansliet (Försvarsdepartementet).
- redovisa vilka åtgärder som vidtagits för att följa intentionerna i FN:s resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet inom internationell krishantering. Särskilt ska könsfördelningen inom genomförda insatser redovisas samt genomförd genusutbildning och information till personal.

Utdrag ur Regleringsbrev för budgetåret 2008 avseende Statens räddningsverk.



Under en rekognoseringsresa skaffas information som ska användas vid planering och genomförande av själva insatsen. Olika grupper av befolkningen har olika villkor, behov och förutsättningar att påverka och hantera den situation som uppkommit till följd av en konflikt eller katastrof.

3. Planering inför insatsen

För att ett genusperspektiv ska bli en integrerad del av insatsen är det viktigt att man så tidigt som möjligt – till och med innan en eventuell rekognoseringsresa – för in dessa aspekter i planeringen. I planeringen läggs grunden för hela insatsen, därför är det av största vikt att ett genusperspektiv finns med i denna fas.

I planeringsfasen är det viktigt att ta reda på hur kvinnors och mäns villkor och behov ser ut i insatsområdet, så att insatsen kan anpassas efter det. En viktig del i detta arbete är att göra en genusanalys, bland annat genom att ta fram könsuppdelad statistik, se över vilken typ av information man får och från vem, samt undersöka kvinnors och mäns livssituation och hur denna påverkar deras möjligheter att hantera en konflikt- eller katastrofsituation. (Läs mer om hur en genusanalys kan genomföras i avsnittet ”Att arbeta med ett genusperspektiv” på sidan 13.)

Detta kapitel riktar sig i första hand till projektledaren som planerar insatsen, men också till insatspersonalen som en del i deras förberedelser inför utresan. Projektledaren har ansvar för att en medvetenhet om genusrelaterade frågor förs in redan i planeringen av insatsen.

Utbildning

Alla som åker ut på uppdrag för Räddningsverket deltar i en genusutbildning som ingår i den introduktionsutbildning som ges i samband med att man registreras i personalpoolen. I briefing inför insatspersonalens utresa ingår dessutom information om arbetet med FN:s säkerhetsråds resolution 1325 samt specifik information om kvinnors och mäns villkor och situation i det aktuella insatslandet.

Chefsutbildningen kommer dessutom att innehålla ett särskilt pass med fokus på genuskunskaper för chefsbefattning ute i fält.

Projektledare på Räddningsverkets internationella avdelning genomgår skraddarsydda utbildningar som leds av genusrådgivaren. Utbildningarna fokuserar på att planera, genomföra och utvärdera projekt med ett genusperspektiv. Målet är att alla som arbetar på Räddningsverkets internationella avdelning ska ha genomgått en sådan utbildning för att lättare kunna anlägga ett genusperspektiv i det dagliga arbetet.

Utbildningar och övningar som genomförs i fält och riktar sig till civilbefolkningen ska ha ett genusperspektiv även om kursen inte har genus som huvudtema.

Så här gör du!

- Eftersträva alltid en jämn könsfördelning bland såväl kursdeltagare som föreläsare och utbildare. Detta gäller både i utbildningar för Räddningsverkets egen personal och för eventuella utbildningar för civilbefolkningen i insatslandet.
- Arbeta gärna "case"-baserat, det vill säga med fiktiva, men konkreta scenarier, situationer och händelser, som inkluderar både kvinnor, män, barn, gamla, funktionshindrade och så vidare. Uppmana kursdeltagarna att reflektera över hur problemet och lösningen påverkas av om det är kvinnor eller män som är inblandade.
- Rådfråga gärna Räddningsverkets genusrådgivare i planeringen av kursupplägget.
- Om den planerade kursen inte har genus som en egen del i kursupplägget är det viktigt att du aktivt för in ett genusperspektiv i kursens olika delar, det vill säga visar hur man i olika situationer och arbetsområden ser till att insatsen når alla och tar hänsyn till kvinnors och mäns olika behov.
- När du sätter ihop ett briefing-kit för insatspersonalen inför en insats, se till att det alltid innehåller följande information:
 - Varför Räddningsverket arbetar med ett genusperspektiv och varför det är viktigt.
 - FN:s säkerhetsråds resolution 1325 och regeringens handlingsplan.
 - Hur Räddningsverket arbetar med ett genusperspektiv.
 - Information om kvinnors och mäns situation i insatslandet.
 - Räddningsverkets uppförandekod.
- Du kan använda denna handbok som ett stöd i utbildningen eller briefingerna och som referensmaterial för deltagarna.

Har du tänkt på detta?

- På vilket sätt kan du se till att ett genusperspektiv finns med hela vägen genom en utbildning?
- Innehåller utbildningen övningar eller scenarier som rör både kvinnor och män?

Bra för dig att veta!

- Det är du som projektledare som har ansvar för att insatspersonalen får en genusbriefing inför en insats. Kontakta Räddningsverkets genusrådgivare om du behöver hjälp med att ta fram information om kvinnors och mäns olika villkor och behov.

Så här gör du!

- Passa på att ställa frågor till projektledaren eller genusrådgivaren under den briefing du får före din utresa. De kan ge dig tips på var du kan hitta information om kvinnors och mäns olika villkor och behov på plats.
- Om du planerar en utbildning eller övning som involverar civilbefolkningen under insatsen, undersök om det finns några praktiska problem för kvinnor att delta och arbeta för att hitta lösningar på dessa.

- När du sprider information om utbildningen, poängtera att du vill att kvinnor ska delta. Du kan också försöka öka rekryteringsbasen genom att kontakta organisationer och nätverk för kvinnor. Undersök om det behövs separata utbildningstillfällen för kvinnor och män och vad du kan göra för att få fler kvinnor att delta.
- Förlägg utbildningen till en tid och plats så att kvinnor har möjlighet att delta. Det kan till exempel handla om att kvinnor ska kunna ta sig till och från utbildningen medan det är ljus ute, att utbildningen inte krockar med matlagningstider, att det finns separata damtoaletter och eventuella omklädningsrum samt säkra transportmöjligheter för deltagarna.

Exempel: En övning med genusperspektiv

I Stödstyrkan, som bildats för att bistå personer med hemvist i Sverige i nöd utomlands, ingår en rad myndigheter och organisationer. I en samarrangerad övning togs ett antal övningsuppgifter fram som utgjordes av olika fiktiva situationer med ett genusperspektiv. En situation bestod av att stödstyrkan skulle komma till en uppsamlingsplats efter en stor katastrof i ett land där det befann sig många svenskar. Uppgiften var att göra en inventering och registrering av drabbade samt ge krisstöd till dem. Bland statisterna fanns kvinnor, män, barn, gamla och svenskar födda utomlands. Efteråt gick man igenom övningen: "Hur kunde du ha gjort med den gravida kvinna som inte pratade svenska och inte heller ville bli undersökt av en manlig läkare?" "Hur kunde uppsamlingsplatsen på ett bättre sätt ha anpassats efter olika gruppers behov?"

Research/Rekognoseringsresa

Under rekognoseringsresan läggs grunden för insatsen. Därför är det viktigt att inhämta information som kan användas vid planering och genomförande av själva insatsen. Olika grupper av befolkningen har olika villkor, behov och förutsättningar att påverka och hantera den situation som uppkommit till följd av en konflikt eller katastrof.

För att insatsarbetet ska bli effektivt och smidigt att genomföra är det nödvändigt att få information om både kvinnors och mäns villkor och behov. Därför behövs en genusanalys. Denna analys innefattar bland annat att ta reda på om det finns könsuppdelad statistik, att se över vilka man får information från och vilka faktorer i samhället som påverkar kvinnors och mäns situation och möjligheter att hantera en konflikt- eller katastrofsituation. (Läs mer om hur en genusanalys kan genomföras i avsnittet ”Att arbeta med ett genusperspektiv” på sidan 13.)

Att till exempel veta hur och varför kvinnor och män reser på olika sätt är en förutsättning för att insatser som berör infrastruktur, transport och logistik ska bli framgångsrika. Om man enbart pratar med män, eller enbart med kvinnor, riskerar man att förlora värdefull information i planeringen och utformandet av insatsen (se broexemplet i början av boken).

Det kan krävas lite extra arbete för att ta reda på kvinnors särskilda behov eftersom de formella kanalerna – institutioner, organisationer och myndigheter – i många fall representeras av män. Därför kan det vara bra att inför en insats veta hur man kommer i kontakt med kvinnor för informationsutbyte.



Om man enbart pratar med män, eller enbart med kvinnor, riskerar man att förlora värdefull information i planeringen och utformandet av insatsen

Så här gör du!

- Be Räddningsverkets genusrådgivare om kontaktuppgifter till lokala kvinnoorganisationer.
- Kontakta samarbetspartners och FN på plats och ta reda på vilka kontakter de har med lokala kvinnoorganisationer.
- Planera kontakten med olika kvinnoorganisationer redan före avresan. Om möjligt, sätt upp tid för ett möte innan du åker.
- Presentera projektet för kvinnoorganisationerna och be dem att ge sina synpunkter. De har ofta bra information om kvinnors situation och behov i landet.
- Bestäm på förhand hur du och dina kollegor ska lyfta fram genusperspektivet i möten med andra aktörer. Diskutera hur ni ska ta upp era synpunkter och önskemål och kom överens om vem som ska säga vad och när.
- Sätt dig in i basfakta om landet eller området, till exempel läskunnighet, hälsa, social och ekonomisk ställning hos kvinnor, män och olika grupper. Kontrollera om det finns specifika uppgifter om män och kvinnor.
- Ställ frågor! För att se till att den planerade insatsen kommer både kvinnor och män till nytta, måste du analysera såväl kvinnors som mäns villkor och behov. När du träffar representanter för såväl kvinnoorganisationer som andra grupper och lokala partners, kan du förbereda dig med till exempel följande frågor:
 - Hur påverkas kvinnor respektive män av konflikten/katastrofen?
 - Kan vi anställa kvinnor, och i vilka yrken? Vem säger att det är möjligt eller inte? Vilka skäl anges?
 - Finns det vissa poster/tjänster som kan innebära en direkt fara för en kvinna? Går det att motverka?
 - Finns det vissa poster/tjänster som kan innebära en direkt fara för en man? Går det att motverka?
 - Vem utför betalt arbete och obetalt arbete i civilbefolkningen?
 - På vilka platser träffas kvinnor respektive män och varför?
 - Vilka särskilda önskemål och behov har kvinnor respektive män till följd av det som inträffat eller riskerar att inträffa? Skiljer de sig åt?
 - Vilka personer och grupper får agera talespersoner för civilbefolkningen? Vad får detta för följder för vems rättigheter som tillgodoses och vilka beslut som fattas?
 - Vilka gruppidentiteter finns vad gäller etnicitet, religion, språk, kultur etcetera, och hur påverkar detta möjligheten att delta i beslutsfattande och i samhällslivet?
 - Vilka grupper är marginaliserade och diskriminerade? Varför?
 - Vilka informations- och möteskanaler finns mellan olika grupper i samhället?
 - Hur kan vi arbeta för att nå de olika grupperna?
 - Vilka är de vanligaste brotten mot kvinnors respektive mäns mänskliga rättigheter i området? Skiljer de sig åt?
- Om statistik och information, som är relevant för planeringen av insatsen, visar stora skillnader mellan kvinnor och män ställ dig då frågan: Varför ser det ut som det gör och kommer dessa skillnader att få konsekvenser för genomförandet av insatsen?

Har du tänkt på detta?

- Har du fått en klar bild av kvinnors och mäns olika situation i landet? Hur har de påverkats av det som har skett eller riskerar att ske?
- Kan du redan nu identifiera hur insatsarbetet kan komma att påverka kvinnor och män i insatslandet?
- Vilka grupper, organisationer och personer på plats kontaktar du för att inhämta information inför uppdraget? Finns det några du väljer att inte kontakta, vilka och varför?
- Hur representativa för befolkningen är dina lokala kontaktpersoner? Hur säkerställer du att du får information om olika grupper i samhället som berörs av insatsen? Hur kan du komma i kontakt med marginaliserade grupper för att ta reda på deras behov?
- Finns kvinnoorganisationer och planerar du att kontakta dessa?
- Vem eller vilka grupper, på plats i insatslandet, är det som har formulerat problemen eller behoven för insatsen? Kan det finnas fler aspekter att ta i beaktande i planeringen?

Bra för dig att veta!

- För att säkerställa att det tas hänsyn till alla gruppers behov behöver du tänka på hur, och från vem, du får information om situationen i landet eller på platsen där insatsen ska genomföras. Det råder ofta brist på könsuppdelad statistik och information, därför kan det ibland krävas en extra ansträngning för att planeringen av insatsen ska bli fullständig.
- Det finns ofta mycket kunskap som inte alltid är nedskrivet eller dokumenterat. Ofta har lokala kvinnogrupper och internationella organisationer som arbetar med kvinnors rättigheter större tillgång till fördjupad information om människors livsvillkor och situation, än den formella information du kan få hos de officiella källorna.
- Det är projektledaren som har ansvaret för att insatsens slutrapport innehåller ett genusperspektiv. Om du som projektledare behöver hjälp kan du kontakta Räddningsverkets genusrådgivare för att få information om hur du redan i planerings- och rekognoseringsfasen ska göra för att utgå från kvinnors och mäns olika villkor och behov.

***Exempel:** Kvinnlig personal kan hjälpa drabbade kvinnor*
Jordbävningen i Pakistan 2005 ledde till fler dödsoffer och skadade bland kvinnor än bland män, eftersom det i huvudsak varit kvinnor som befunnit sig hemma och inomhus när jordbävningen inträffade. Detta redovisades dock inte i de första rapporterna, men var något som de flesta visste. I Pakistan är det inte accepterat med kontakt och beröring mellan kvinnor och män som inte känner varandra. Detta gör att manlig insatspersonal kan ha problem med att rädda kvinnor ur rasmassor. Kvinnlig insatspersonal är därför ett sätt att säkerställa att drabbade kvinnor får den hjälp de behöver. Genom att i ett tidigt skede ställa frågor om kvinnors och mäns situation, relationer och behov, kan insatsen planeras utifrån denna kunskap redan från början.

Stöd från den egna organisationen

Det finns mycket information och kunskap om att arbeta med genus i Räddningsverkets organisation, bland annat genom de utbildningar som Räddningsverket erbjuder.

Det är viktigt att projektledaren och insatspersonalen tillgodogör sig denna information så att de har en gemensam grund att stå på när det gäller att arbeta med ett genusperspektiv i insatsområdet.

PROJEKTLEDARE

Så här gör du!

- Utbilda dig! Genusrådgivaren kan skraddarsy och tillhandahålla utbildningar för projektledare, insatspersonal och andra som har behov.
- Ta reda på om insatspersonalen har några specifika behov eller önskemål inför utresan. Med den kunskap om situationen som du skaffar dig under planeringsfasen kan du kanske förutse att kvinnor och män kan komma att ha olika behov på plats, vad gäller utrustning, säkerhet, mandat och så vidare.

Bra för dig att veta!

- Inför utresan bör du som projektledare ta fram landsspecifik information om kvinnors och mäns situation i landet, som insatspersonalen kan ta med sig. Du kan få stöd av Räddningsverkets genusrådgivare med att hitta relevant information för planeringen och utformningen av insatsen.

INSATSPERSONAL

Så här gör du!

- Se till att du från projektledaren får landsspecifik information om kvinnors och mäns situation i landet.
- Kontakta genusrådgivaren om du behöver ytterligare information eller stöd för att arbeta utifrån ett genusperspektiv.
- Utbilda dig! Räddningsverket kan erbjuda ett antal olika utbildningar inom området.

Samarbetspartners och andra organisationer på plats

I kontakten med samarbetspartners, till exempel organisationen som är beställare av insatsen eller med andra organisationer som arbetar på plats, kan man på olika sätt föra in ett genusperspektiv i insatsarbetet. Räddningsverket har i avtal med vissa andra organisationer, som UNOPS och UNHCR, skrivit in att ett genusperspektiv ska integreras i insatsen och att FN:s säkerhetsråds resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet, ska beaktas.

PROJEKTLEDARE

Så här gör du!

- Integrera ett genusperspektiv i kontakten med andra organisationer genom att ställa konkreta frågor som:
 - Finns det några hinder att anställa kvinnor eller män på plats?
 - Har ni undersökt om de kvinnor som berörs av insatsen har några särskilda behov? Finns det redan ett sådant underlag som går att använda? Har män några särskilda behov?
 - Behövs några speciella åtgärder för att komma i kontakt med kvinnor respektive män i insatslandet?
- Integrera ett genusperspektiv i samarbetet med andra organisationer genom att berätta vad det innebär konkret för den faktiska verksamheten, till exempel: "Vi behöver både kvinnliga och manliga kontaktpersoner för att informationsarbetet ska bli effektivt" och "Innan vi genomför beslutet behöver vi kontakta en lokal kvinnoorganisation för att se hur det påverkar kvinnornas situation".



I kontakten med samarbetspartners kan man på olika sätt föra in ett genusperspektiv i insatsarbetet.

Har du tänkt på detta?

- På vilket sätt påverkar samarbetspartnerns könsfördelning bland personalen dina möjligheter att öka kvinnors deltagande i arbetet med att förebygga, hantera och lösa konflikter?
- Har samarbetspartnern någon policy eller strategi för genusarbete som du kan ha nytta av i ert gemensamma arbete?

INSATSPERSONAL

Så här gör du!

- Efterfråga policies eller strategier för genusfrågor i dina kontakter med samarbetspartnerns.
- Visa vad ett genusperspektiv innebär rent konkret i olika situationer genom att poängtera och ställa frågor, som till exempel:
 - Har ni undersökt om de kvinnor som berörs av insatsen har några särskilda behov? Har män några särskilda behov?
 - Vilka har ni kontaktat för att få en bild av hur kvinnornas respektive männens villkor och behov ser ut?
 - Innan ni genomför beslutet kanske ni ska kontakta en lokal kvinnoorganisation för att se hur det påverkar kvinnornas situation?
 - Ni har bara lokalanställt män, finns det några hinder att anställa kvinnor på plats?

Exempel: Argument mot att anställa kvinnlig logistiker ifrågasattes

En projektledare berättar om rekryteringen av logistiker till Darfur i Sudan: "Chefen för den organisation vi samarbetade med opponerade sig när vi ville skicka en kvinnlig logistiker till ett uppdrag i Darfur i Sudan. Han sa att det var av säkerhetsskäl och att det rådde utgångsförbud. När jag påpekade att det ju gäller både för den kvinnliga och manliga insatspersonalen, sa han att teamets medlemmar måste ha militär bakgrund, så det gick ändå inte att skicka ner henne. Det argumentet föll också eftersom den kvinnliga logistikern hade det. Senare, med facit i hand, tillstod chefen att det fungerade väldigt bra med den kvinnliga logistikern, som var mycket kompetent."

Rekrytering

Räddningsverket strävar efter en jämn könsbalans bland insatspersonalen, det vill säga minst 40 procent av det underrepresenterade könet i olika yrkeskategorier och befattningar (enligt förarbeten till Jämställdhetslagen). Räddningsverket har skyldighet att eftersträva detta, inte bara ur rättvise- och demokratisynpunkt, utan för att leva upp till de lagar, konventioner och resolutioner som Sverige förbundit sig att följa. Räddningsverket arbetar därför aktivt med att söka efter och rekrytera kompetenta kvinnor med relevant yrkeskunskap till olika yrken och befattningar, eftersom män hittills har varit överrepresenterade i Räddningsverkets insatser.

Att kvinnor ingår i Räddningsverkets insatsteam är ofta en förutsättning för att kunna involvera kvinnor i det lokala återuppbyggnadsarbetet. Målet för insatserna är att nå alla, det vill säga kvinnor, män, barn, äldre och minoriteter. Att ha kvinnor med i teamet ökar möjligheterna att på ett så effektivt sätt som möjligt kunna genomföra insatsen så att den når så många människor som möjligt. Kvinnlig insatspersonal har i vissa fall betydligt större möjligheter att ha kontakt med lokala kvinnor, eftersom det i vissa länder inte är socialt accepterat med kontakt mellan kvinnor och män som inte känner varandra.

PROJEKTLEDARE

Så här gör du!

- Se över vilken kunskap och erfarenhet som behövs för att genomföra insatsen på bästa sätt. Rekrytera utifrån dessa kompetensprofiler.
- Identifiera alternativa rekryteringsarenor för att försöka hitta fler kvinnor till befattningar som normalt betraktas som mansyrken.
- Se över annonsers innehåll och i vilka sammanhang annonseringen sker. Se till att annonserna talar till kvinnor som kan vara intresserade av att söka ett arbete, i synnerhet inom traditionellt manliga yrken. Vilka kompetensprofiler eftersöks? Vilka anställningsvillkor gäller som kan vara betydelsefulla för kvinnliga sökanden? Välj kompletterande annonseringskanaler, till exempel genom tidningar och tidskrifter som riktar sig till kvinnor.
- Fundera över argument som "det här passar inte för kvinnor", "jag har inget emot att anställa kvinnor, men det här är för tungt, en kvinna klarar helt enkelt inte att utföra detta jobb" och "i den här kulturen kan inte kvinnor jobba med detta". Stämmer detta? Är fysisk styrka den avgörande egenskapen för att klara av ett jobb inom ramen för uppdraget, eller finns det andra meriter och egenskaper som är minst lika viktiga?

Har du tänkt på detta?

- Finns det kompetenser som man traditionellt inte tänker på, men som kan vara meriterande för tjänsten i fråga? Till exempel fokuseras det ofta på fysisk styrka för vissa arbeten, när det kanske finns andra kvalifikationer som är minst lika viktiga, eller till och med viktigare, för att kunna utföra dessa jobb.

- Hur är sammansättningen i ditt team vad gäller antalet kvinnor och män? Hur kan detta komma att påverka teamets arbete?
- Hur är relationen och kontakterna mellan kvinnor och män i insatslandet? Påverkar detta sammansättningen i teamet eller rekryteringen av sekonderad insatspersonal vad gäller kvinnor och män? Om det till exempel inte är tillåtet med fysisk beröring mellan könen är det en nödvändighet att ha både kvinnlig och manlig insatspersonal vid ett sök- och räddningsuppdrag.
- Vilka ansvarsområden och befogenheter har kvinnorna respektive männen i teamet eller den sekonderade insatspersonalen?

Exempel: *Kvinnopatrull fick värdefull information*

En svensk del av FN:s fredsbevarande styrka hade i uppdrag att hjälpa internflyktingar kring staden Doboj i Bosnien-Hercegovina att återvända hem och stötta dem som redan återvänt. Insatsen var en del av FN:s enhet CIMIC, som arbetar både civilt och militärt.

Eftersom många av internflyktingarna var kvinnor såg man till att rekrytera både kvinnor och män till de fredsbevarande styrkorna. Dock var det endast två kvinnor som anställdes, men tack vare dem fick styrkan tillgång till information som de inte skulle ha fått annars. En särskild kvinnopatrull inrättades, som bestod av de två kvinnliga officerarna, eftersom man insett att många kvinnor inte ville berätta om sina problem när män var närvarande. Kvinnopatrullen gjorde det möjligt att ta kontakt med kvinnorna i byarna.

Exempel: *Förutfattad mening kom på skam*

En kvinnlig projektledare berättar: ”Jag klev in ett rum med ett tjugotal högt uppsatta afrikanska militärer. Från svensk sida trodde vi inte att de skulle respektera mig – jag är tjej, jag är ung, jag är blond och jag är ganska kort – men det gjorde de, trots att det var en krock på alla nivåer. Ibland utgår vi från att det är på ett visst sätt i ett land eller i en kultur, utan att egentligen veta hur det förhåller sig.”

Utrustning

Att ha rätt utrustning med sig spelar stor roll. Om Räddningsverket gör bedömningen att insatspersonalen ska ha med sig en viss sorts utrustning så är det viktigt att den är anpassad så att både kvinnor och män kan använda den. Det gäller funktion och säkerhet, men också vad som är socialt accepterat och lämpligt i insatslandet. Det kan exempelvis handla om passform på kläder och skor, att ha både herr- och damstorlekar och att tillhandahålla tunna långärmade tröjor i damstorlekar vid resor till länder där det inte anses lämpligt för kvinnor att ha kortärmat.

PROJEKTLEDARE

Så här gör du!

- Se till att alla kläder och skor finns i både herr- och damstorlekar och modeller.
- Ta reda på hur det är lämpligt att klä sig för kvinnor respektive män i insatslandet. Kanske finns det ett behov av specifik utrustning, som att ta med sjalar till den kvinnliga insatspersonalen för att i vissa situationer kunna täcka sitt hår.

Bra för dig att veta!

- Det kan finnas kläder för kvinnor respektive män som är olämpliga i vissa länder. Till exempel shorts, som på en del platser betraktas som barnkläder både för män och för kvinnor. Ett annat exempel är att det kan vara olämpligt att gå barfota eller med bara axlar.

INSATSPERSONAL

Har du tänkt på detta?

- På vissa platser kan det vara väldigt svårt att hitta mensskydd (bindor och tamponger) av den typ vi använder i Sverige. Ta därför med dig detta hemifrån.

Bra för dig att veta!

- I vissa länder kan det finnas kläder för kvinnor respektive män som är olämpliga. Till exempel betraktas shorts som barnkläder både för män och för kvinnor på en del platser. Det kan också vara olämpligt att gå barfota eller med bara axlar.

Planera för säkerhet

När insatsen planeras är det viktigt att analysera och bedöma säkerhetssituationen för den egna insatspersonalen. Särskilda förberedelser kan behövas för att säkra personalens säkerhet. Ibland är riskerna olika för kvinnor och män. Detta kan få konsekvenser för vilka säkerhetsåtgärder man behöver genomföra.

Det är också viktigt att tänka igenom hur insatsen kan påverka civilbefolkningens säkerhet.

PROJEKTLEDARE

Så här gör du!

- Ta reda på om det finns olika hot mot kvinnor och män. Tänk igenom olika aspekter som hur brottsligheten ser ut i området och om personalens bostad ligger långt från arbetsplatsen. Anpassa planeringen efter denna säkerhetsanalys, till exempel i placering av bostäder och val av utrustning.
- Hitta lösningar på säkerhetssituationen, oavsett om de ser olika ut för kvinnor och män. Det kan handla om enkla lösningar, som till exempel att ordna med säker transport mellan bostad och arbete.
- Sök stöd hos de sakkunniga inom säkerhetsfrågor på Räddningsverkets internationella avdelning.

Har du tänkt på detta?

- Kan säkerhetsaspekterna vara olika för den kvinnliga och manliga insatspersonalen? Vilka preventiva förberedelser kan göras för att stärka den egna personalens säkerhet?
- Kan säkerhetsaspekterna vara olika för den kvinnliga och manliga civilbefolkningen? Vilka preventiva förberedelser kan göras för att stärka såväl kvinnors som mäns säkerhet?

INSATSPERSONAL

Så här gör du!

- Ta del av den säkerhetsbedömning som gjorts i området för insatsen. Ta reda på om säkerheten kan komma att se olika ut för den kvinnliga och manliga insatspersonalen och vilka åtgärder som tagits för att stärka personalens säkerhet.
- Kontakta gärna de sakkunniga inom säkerhetsfrågor på Räddningsverkets internationella avdelning för stöd när du förbereder dig inför ditt uppdrag.
- Säkerhetsläget kan förändras från det att planeringen av insatsen görs tills själva genomförandet av insatsen påbörjas. Håll dig uppdaterad om säkerhetsläget under insatsen. Detta är vars och ens ansvar. Informera projektledaren om säkerhetsläget förändras.

Exempel: Lokalanställd kvinna anklagad för prostitution

En manlig logistiker berättar: ”Jag jobbade själv med en kvinnlig lokalanställd på en flygplats i Darfur i Sudan. Hon fick det svårt, eftersom det inte sågs med blida ögon från omgivningen att hon jobbade med främmande män – mig själv och en lokalanställd man. Plötsligt hämtades hon av polis och fördes till polishuset för förhör. Hon anklagades för prostitution. Tillsammans med flygplatschefen åkte jag till polishuset, där vi förklarade hur hennes arbete såg ut och vad det bestod av. Till slut fick vi ut henne, och militärerna som hade anklagat henne för prostitution förflyttades. Kanske hade det inte hänt om det också hade funnits fler kvinnor som arbetade med oss.”



Räddningsverkets uppförandekod förbinder all personal att följa de etiska regler som Räddningsverket har satt upp. Utgångspunkten för dessa regler är tanken om alla människors lika värde oavsett kön, etniskt ursprung, sexuell läggning, politisk åskådning, eller funktionshinder.

4. Räddningsverkets uppförandekod

Räddningsverket har en uppförandekod som gäller för all personal som deltar i verkets internationella insatser. Uppförandekoden ingår som en del av anställningskontraktet och förbinder all personal att följa de etiska regler som Räddningsverket har satt upp.

Utgångspunkten för dessa regler är tanken om alla människors lika värde oavsett kön, etniskt ursprung, sexuell läggning, politisk åskådning, eller funktionshinder. Flera av dessa regler återfinns i svensk lag och i internationella konventioner.

Räddningsverket har nolltolerans vad gäller överträdelser av uppförandekoden. Det innebär att man blir hemskickad om man bryter mot den. Man blir också struken ur personalpoolen och får inte åka ut för Räddningsverket i fält igen. All insatspersonal får en genomgång av uppförandekoden som en del i briefingen före insatsen. Även introduktionsutbildningen innehåller en genomgång av uppförandekoden.

Räddningsverkets uppförandekod omfattar många olika situationer och aspekter. I denna handbok behandlas enbart aspekter som relaterar till genus.

Räddningsverkets uppförandekod finns i sin helhet på sidan 100. Uppförandekoden kan komma att uppdateras. Den senaste versionen finns på Räddningsverkets hemsida, <http://www.raddningsverket.se>.

Insatspersonalens uppförande

Det kan vara bra att tänka på att insatspersonalen är gäster i det land där uppdraget genomförs. Därför är det viktigt att visa respekt för lokala lagar, förordningar och normer i insatslandet så länge de inte strider mot de mänskliga rättigheterna och internationella konventioner. Likaså har insatspersonalen ett ansvar för att inte själva bryta mot de mänskliga rättigheterna. Det är också viktigt att vara medveten om att man som utsänd ofta hamnar i en maktposition i förhållande till människor i insatslandet.

Att personal i internationella insatser begår övergrepp mot den befolkning som den ska hjälpa och skydda är naturligtvis oacceptabelt. Den svenska regeringen pri-

riterar sedan länge bekämpningen av prostitution och människohandel för sexuella ändamål. Detta arbete är viktigt för att stärka kvinnors och flickors position i samhället och det bidrar till jämställdhet mellan kvinnor och män, både på nationell och på internationell nivå. Jämställdhet kan inte uppnås så länge män köper, säljer och utnyttjar kvinnor och barn.

PROJEKTLEDARE

Så här gör du!

- Se till att insatspersonalen får en genomgång av uppförandekoden före utresan.
- Diskutera med insatspersonalen hur de ser på uppförandekoden och om de har förslag på hur de kan hålla diskussionen levande under insatsen.
- Avsätt tid till att prata med insatspersonalen om vad det innebär att bryta mot uppförandekoden och hur man ska göra för att uppmuntra alla i teamet och andra samarbetspartners att leva efter den.
- Prata enskilt med insatschefen om hur han eller hon förhåller sig till uppförandekoden och om någon bryter mot den, och berätta att du finns som stöd om det behövs.
- Uppmuntra insatspersonalen att rapportera om överträdelser av uppförandekoden. Berätta vad som gäller: I första hand ska personen i fråga uppmuntras att själv rapportera det inträffade. Om detta inte sker, ansvarar insatskollegorna för att tala med insatschefen, som i sin tur rapporterar till projektledaren.

Har du tänkt på detta?

- Kan du på något sätt uppmuntra insatspersonalen att fortsätta reflektera över och diskutera innebörden av uppförandekoden under insatsen?

Bra för dig att veta!

- Du har ett ansvar för att insatsteamet – insatschefen och övrig insatspersonal – förstår och arbetar för att följa uppförandekoden. Detta gäller också i situationer och i samband med händelser som kanske inte betraktas som så allvarliga, men som till exempel resulterar i att kvinnors rättigheter begränsas eller kränks. Uppmuntra insatspersonalen att diskutera koden i konkreta situationer: Är det exempelvis ok för teamet att bo på ett hotell där ni vet att det förekommer prostitution?
- Sexköp är förbjudet enligt svensk lag. Denna lagstiftning gäller också personal som ingår i utlandsstyrkor. All insatspersonal vid Räddningsverket har inför sin utlandstjänstgöring skrivit under uppförandekoden om att inte förmedla eller köpa sexuella tjänster. Därigenom har man också förbundit sig att inte dölja om någon annan bryter mot koden.
- Diskutera med insatspersonalen vad det kan innebära att befinna sig i en maktposition i förhållande till civilbefolkningen – lokalt anställda eller människor de har till uppgift att hjälpa. Det kan handla om allt ifrån att insatspersonalen anses befinna sig högre i hierarkin till att de har ett försprång vad gäller levnadsstandard och möjligheten att lämna katastrofsituationen bakom sig vid avslutat uppdrag.

Exempel: *Filmvisning och gemensam handling mot sexköp*
Människohandel, trafficking, var – och är – ett stort problem i Kosovo. Därför visade en svensk bataljonschef filmen *Lilja Forever*, som handlar om trafficking, för sitt förband. Efter filmen diskuterade de frågan om människohandel och vilka attityder som kan finnas bland de internationellt utsända. För att förhindra att internationell personal gick till bordellerna bestämde sig teamet för att ta reda på vilka som gick dit. De skrev upp alla namn och rapporterade sedan vidare till respektive chef. På så vis försvårade de för den internationella personalen att gå till bordeller och därigenom bidra till människohandel.

INSATSPERSONAL

Så här gör du!

- Följ gällande lagar och regler! Under din utlandstjänstgöring ska du följa internationella konventioner och Räddningsverkets uppförandekod (samt regelverket hos annan huvudman för uppdraget). Dessutom är svensk lag vägledande även när du befinner dig utomlands. Du ska även följa lokala lagar och förordningar så länge dessa inte strider mot internationella konventioner och de mänskliga rättigheterna.
- Diskutera uppförandekoden i olika situationer. Är det till exempel ok att ni bor på ett hotell där ni misstänker att det förekommer prostitution?
- När du är ledig och går ut för att äta eller för att besöka en lokal bar, tänk på vilken typ av ställe du besöker. På insats är du en representant för Räddningsverket hela tiden, även om du vid vissa tider på dygnet inte utför arbetsuppgifter. Det innebär att du representerar de värden som myndigheten står för. Om det finns tecken på att det pågår prostitution på en bar du valt att gå till, välj ett annat ställe.
- Om du vet att någon i teamet har köpt sex eller besökt en porr- eller stripteaseklubb, uppmana personen i fråga att själv rapportera detta till insatschefen. Om det inte sker ska du berätta för insatschefen om det inträffade.
- Berätta för din chef om du stöter på personal från andra organisationer som till exempel besöker en bordellverksamhet eller som har sexuella relationer med personer ur civilbefolkningen.
- Tänk på vilka signaler du sänder ut, till exempel genom var du bor, var du parkerar din bil eller vilka barer du besöker även under din lediga tid.

Bra för dig att veta!

- Som personal i en internationell insats blir du automatiskt en person med makt vilket gör att människor kan uppleva sig beroende av dig. Oavsett om de verkligen är i beroendeställning till dig eller endast upplever sig vara det, får du aldrig utnyttja din maktposition.
- Uppförandekoden är en del av ditt anställningskontrakt. Om du bryter mot den kommer du att skickas hem och också strykas ur Räddningsverkets personalpool. Detta innebär att du inte kommer att kunna arbeta för Räddningsverket i fält igen.
- För att kunna implementera FN:s resolution 1325 är det viktigt att inte begränsa eller kränka kvinnors rättigheter, varken i det egna teamet eller i civilbefolkningen, vilket också står angivet i Räddningsverkets uppförandekod.

- Alla i teamet har en plikt att rapportera om man själv eller någon annan bryter mot uppförandekoden. Om någon i teamet bryter mot den ska du i första hand uppmuntra personen i fråga att själv rapportera det inträffade. Om detta inte sker är det ditt ansvar att tala med insatschefen, som i sin tur rapporterar till projektledaren som avgör vilka åtgärder som bör vidtas. Om insatschefen bryter mot uppförandekoden, ska du rapportera detta till projektledaren som bär det yttersta ansvaret. Som insatschef är du skyldig att rapportera till projektledaren om någon i teamet köper sex eller besöker en porr- eller stripteaseklubb. Överväg att rapportera till projektledaren om det kommer till din kännedom att personal från andra organisationer har gjort sig skyldig till något av detta.
- Personal i internationella insatser sticker ut och märks. Det innebär att det du gör, även om det är på din lediga tid, kan få följder. Till exempel kan det uppfattas som att du och dina kollegor accepterar prostitution och sexköp om ni så endast tagit en drink på en bar, där det är känt att det pågår prostitution.
- All internationell personal som tjänstgör åt FN har förbundit sig att inte köpa sex under uppdraget. Internationella insatser värnar de mänskliga rättigheterna och sexköp strider mot detta.
- Sexköp och köp av sexuella tjänster innebär inte bara "kontantköp" av sexuella tjänster från prostituerade eller vid bordellbesök, utan även "privatbistånd" i form av betalning av räkningar, hyror, skolavgifter o s v i utbyte mot sexuella tjänster.
- Ett brott mot uppförandekoden kan innebära en säkerhetsrisk för hela teamet. Ett olämpligt uppträdande riskerar att sätta säkerheten ur spel både för dig själv och för andra.

Exempel: Viktigt att ha etikediskussioner ute i fält

En svensk polis berättar om en bar i Amman som kallas Filippinobar: "De filippinska kvinnor som går dit försöker alla komma ifrån den situation de befinner sig i och i deras ögon kan en västerländsk man vara en flyktväg. Alla män på skolan visste om detta och många utnyttjade situationen. Det var inte prostitution i "formell mening" och att vara tillsammans med kvinnorna var därför inte en kriminell handling enligt svensk lag.

Däremot utnyttjade de kvinnor som redan befann sig i en mycket utsatt situation och som hade svårt att hävda sina rättigheter. Risker att de skulle utsättas för ytterligare kränkningar och våld var stor. Eventuella relationer byggde på en ojäm maktbalans, där mannen ägde kontrollen.

En svensk polis tog initiativ till en diskussion om baren inom den svenska kontingenten. Han berättade om bakgrunden till att de filippinska kvinnorna var där och förklarade att männen måste ta ett ansvar för sina handlingar. /.../ Han påpekar att det därför är viktigt att följa upp etikediskussioner ute i missionsområdet där man ställs inför verkliga situationer. Efter diskussionerna var det knappt någon svensk som besökte baren."

Kontakter med civilbefolkningen

Under en fälttjänstgöring utomlands kommer insatspersonalen i kontakt med människor som upplever att de på olika sätt är i beroendeställning till dem. Därför är det som internationell insatspersonal mycket viktigt att vara medveten om sin maktposition och ta ansvar för den i sina kontakter och relationer med civilbefolkningen. Det gäller såväl i arbetet som under fritiden. Detta har all personal för Räddningsverket förbundit sig att göra genom att skriva under Räddningsverkets uppförandekod.

PROJEKTLEDARE

Så här gör du!

- Se till att insatspersonalen får en genomgång av uppförandekoden före utresan.
- Lägg ner tid på att prata med insatspersonalen om vad det innebär att befinna sig i en maktposition gentemot civilbefolkningen i insatslandet. Förklara också att oavsett om en person verkligen är i beroendeställning till insatspersonalen eller endast upplever sig vara det, får insatspersonalen aldrig utnyttja sin maktposition. Deras uppträdande ska aldrig kunna uppfattas som att de förväntar sig olika tjänster och förmåner i gengäld.

Bra för dig att veta!

- Du har ett ansvar för att insatsteamet – insatschefen och övrig insatspersonal – förstår och arbetar på ett respektfullt sätt gentemot civilbefolkningen. Uppmuntra dem att diskutera konkreta situationer, till exempel: Är det ok att ge bort mindre privata ägodelar innan man åker hem, eller att köpa något litet till en lokalanställd när man ändå är och handlar?

Exempel: Fiktiv situation: En lokalanställd ber dig om pengar

Under en insats får du bra kontakt med en lokalanställd person som du träffar dagligen på kontoret. En dag anförtror sig personen för dig och ber dig om hjälp att lösa en svår situation: kan du låna ut pengar för att dottern, som är svårt sjuk, ska kunna besöka en läkare?

Enligt Räddningsverkets uppförandekod får du inte låna ut pengar. Ett sätt att lösa situationen är att säga ”Jag kan tyvärr inte hjälpa dig, men jag föreslår att du pratar med din chef om att få ett förskott på lönen”.

Så här gör du!

- Informera lokalanställda om uppförandekoden och uppmuntra dem att rapportera överträdelser mot den.
- Visa respekt för den lokala kulturen, även om du inte delar synsätt och åsikter.
- Ta reda på vad som är socialt accepterat och vad som inte är det. Det gör du genom att läsa på och prata med civilbefolkning, lokala organisationer och annan internationell personal. Se till att du får ta del av både kvinnors och mäns bild av vilka sociala normer som gäller.
- Du kommer att vistas i landet under en relativt kort tid. Dina kontakter med civilbefolkningen och lokalt anställda grundar sig på en beroendesituation, där de är beroende av dig och din hjälp.
- Det är viktigt att ditt agerande och din attityd visar att du inte drar fördel av din ställning utan att du uppträder korrekt mot alla, oavsett kön, ålder, etniskt ursprung eller annan grund. Oberoende av din personliga uppfattning ska du eftersträva ett neutralt förhållningssätt och inte visa om du tar ställning för eller emot någon part i en konflikt.
- Inled aldrig ett förhållande eller sexuell relation med någon ur civilbefolkningen, eller med någon annan i beroendeställning till dig.
- Anlita eller rådfråga experter om du behöver stöd eller hjälp med vissa frågor, till exempel hur du ska bemöta våldsutsatta kvinnor (Läs mer om att möta offer för våldtäkt eller sexuellt våld på sidan 62).
- Om du är osäker på hur du ska agera i en specifik situation, fråga insatschefen eller projektledaren om råd. Skicka gärna ett mejl så att det finns dokumenterat om det senare skulle uppstå oklarheter.

Bra för dig att veta!

- Troligtvis kommer du inte att dela alla de värderingar och normer som du möter i insatslandet. Du kanske inte kan påverka samhället i stort, men det hindrar dig inte från att uppmuntra människor att respektera FN:s mänskliga rättigheter. Genom enkla handlingar, frågor och synpunkter kan du bidra till att stärka kvinnornas ställning.
- Det kan hända att personer ur civilbefolkningen vädjar till dig som medmänniska eller privatperson och vill ha din hjälp, till exempel med att ta sig ur landet, eller ekonomisk hjälp. Då är det viktigt att du är tydlig och respektfull i ditt bemötande mot såväl kvinnor som män.
- Ibland är det svårt att avgöra om det är rätt eller inte att ge hjälp till någon som ber om det. Att neka hjälp är inte samma sak som att vara elak, utan det är viktigt att tänka igenom vilka konsekvenser din eventuella hjälp kan få i ett längre perspektiv.
- Tänk på vilka signaler du sänder ut, till exempel genom var du bor, var du parkerar din bil eller vilka barer du besöker under din lediga tid.
- Ett förhållande eller en sexuell relation med någon person ur civilbefolkningen riskerar att sätta henne eller honom i en situation som kan få negativa konsekvenser såväl under som efter relationen. I vissa fall räcker det att det finns en misstanke om att en kvinna har

haft opassande relationer med en man för att förstöra hennes framtidsutsikter och hon kan bli utfryst, straffad eller utan möjlighet att gifta sig.

- Du kan komma i kontakt med människor som är, eller upplever sig vara, i beroendeställning till dig. Oavsett om de verkligen är i beroendeställning till dig eller endast upplever sig vara det, får du aldrig utnyttja din maktposition som internationell personal. Ditt uppträdande ska aldrig kunna uppfattas som att du förväntar dig olika tjänster och förmåner i gengäld.

Exempel: Lättare att prata med kvinnor om sexuella övergrepp

En kvinnlig insatschef berättar om en rekognoseringsresa i Centralafrikanska Republiken: ”Det första vi gjorde när vi kom dit var att planera vilka vi skulle träffa. Vi inriktade oss målmedvetet på kvinnogrupper, förutom de mer officiella kontakterna. Vi hade ett separat möte med två lokala kvinnoorganisationer. Det var lättare för oss som kvinnor att prata om svåra saker med kvinnorna, som sexuella övergrepp, som är ett stort problem där. Vi valde också medvetet att anlita en kvinnlig tolk och inte en manlig.”



Det är nödvändigt med en kontinuerlig kontakt med civilbefolkningen för att se hur villkoren och behoven ser ut, för både kvinnor och män. Endast män har kommit till platsen för matutdelning. Hur kan denna typ av insats anpassas så att även kvinnor har möjlighet att hämta mat?

5. Genomförande av insatsen

Att vara medveten om kvinnor och mäns olika villkor och behov och att agera därefter ska vara en naturlig del av insatsarbetet. Det kräver att man försöker anlägga ett genusperspektiv på konkreta och praktiska arbetsuppgifter.

Detta kapitel riktar sig i första hand till insatspersonalen och syftar till att ge konkreta råd som kan appliceras direkt på verksamheten i olika situationer. Projektledarens roll under genomförandefasen är att uppmuntra till att ett genusperspektiv integreras i insatsarbetet, samt att kvalitetssäkra detta arbete. Det är dock insatspersonalens ansvar att detta genomförs i insatsarbetet.

Kapitlet innehåller råd som är allmängiltiga för all insatspersonal, oavsett typ av insats, medan särskilda råd som är specifika för en viss typ av insats finns i nästa kapitel, ”Insatsspecifika råd”.

Information till alla – och från alla!

Det övergripande syftet med internationella insatser är att stödja människor i svåra situationer och utifrån deras olika behov. För att kunna planera och genomföra insatsen är det därför nödvändigt att skaffa sig en helhetsbild av situationen. En kontinuerlig kontakt med olika grupper av civilbefolkningen är nödvändig för att få information om hur villkoren och behoven ser ut, både för kvinnor och män. På så sätt kan man få förslag på hur insatsarbetet kan göras mer effektivt och framgångsrikt. Man kan också få reda på om arbetet eller insatsen har fått några oväntade positiva eller negativa konsekvenser för olika grupper i civilbefolkningen.

Att ha regelbundna kontakter med lokala kvinnoorganisationer och olika kvinnliga ledare under insatsen är nödvändigt och viktigt av flera skäl. För det första underlättas insatsarbetet av ett ökat informationsutbyte. Kvinnoorganisationer och kvinnliga samhällsrepresentanter har stor kännedom om kvinnors villkor och behov och kan därför bistå internationella organisationer med fakta, synpunkter och förslag.

För det andra har Sverige, och därmed Räddningsverket, genom FN:s resolution 1325 förbundit sig att öka kvinnors deltagande i allt arbete med att bevara och främja fred och säkerhet. Lokala kvinnoorganisationer och kvinnliga ledare är en stor hjälp i detta arbete.

Så här gör du!

- Se till att insatspersonalen tar del av den landsspecifika och könsuppdelade information som har samlats in under planeringsfasen.
- Se till att insatspersonalen får eventuella kontaktuppgifter till kvinnoorganisationer och andra organisationer på plats. Du kan be Räddningsverkets genusrådgivare om kontaktuppgifter till lokala kvinnoorganisationer.
- Ta reda på vilka kontakter med lokala kvinnoorganisationer och kvinnliga ledare som FN och andra organisationer har på plats.
- Uppmuntra insatspersonalen att själva samla in landsspecifik och könsuppdelad information på plats samt att ta kontakter med lokala kvinnoorganisationer och kvinnliga ledare.

Har du tänkt på detta?

- På vilket sätt kan du som projektledare bidra till att insatspersonalen tar kontakt med lokala kvinnoorganisationer?

Bra för dig att veta!

- I vissa situationer är det enbart kvinnor som kan ge och få information till och från andra kvinnor. Om så är fallet är det desto viktigare att det finns kvinnor med i insatsteamet.



Lokala kvinnoorganisationer och kvinnliga samhällsrepresentanter kan bistå med viktig information om kvinnors villkor och behov.

Exempel: Kvinnoorganisation gjorde insatsen möjlig

Som ett led i flyktingåtervändandet i Bosnien-Hercegovina hade Räddningsverket uppdraget att bistå med byggnadsmaterial för dem som fått sina hus förstörda. Övrigt få anmälde sitt intresse för stöd. Genom kontakter med kvinnoorganisation Forum Zena förstod Räddningsverket problematiken: De som hade fått information om hjälpen var byråden, där endast män satt. De flesta återvändande flyktingarna var ensamstående kvinnor och de hade inte fått information om erbjudandet. Nu valde Räddningsverket att låta Forum Zena ta kontakt med de behövande och informera om vilken hjälp de kunde få. Dessutom ändrade man också förutsättningarna så att erbjudandet inte bara gällde byggnadsmaterial utan även hantverkshjälp.

INSATSPERSONAL

Så här gör du!

- Planera kontakter med olika kvinnoorganisationer redan före avresan.
- Presentera projektet för kvinnoorganisationer samt kvinnliga ledare. Be dem att ge sina synpunkter, eftersom de ofta har bra information om kvinnors situation i landet. Till exempel kan de ge information om vilka arbeten kvinnor kan genomföra och hur ni kan gå till väga för att rekrytera fler kvinnor. Be om råd kring hur insatserna kan anpassas ytterligare så att de på ett effektivt sätt tillgodoser kvinnors behov.
- Ha ett löpande informationsutbyte med lokala kvinnoorganisationer om säkerhetsläget i insatslandet, men också om framsteg och förändringar inom insatsarbetet.
- Samarbeta med lokala kvinnoorganisationer kring hur du kan komma i kontakt med kvinnor i allmänhet och kvinnor som lever isolerat – utanför flyktingläger och samhällen – i synnerhet.
- Se till att lägga informationsmöten för civilbefolkningen på en tid och plats så att så många som möjligt kan delta. Undersök om det finns behov eller vinster av att ha separata möten med kvinnor.

Har du tänkt på detta?

- Vilka kvinnoorganisationer finns på plats och har Räddningsverket eller någon av samsamarbetsorganisationerna varit i kontakt med dem?
- Hur fungerar kontakten med kvinnoorganisationer? Kan de göras effektivare och mer givande på något sätt?

Bra för dig att veta!

- Kvinnoorganisationers egna insatser, som till exempel kvinnocenter och olika typer av stödverksamhet för kvinnor i flyktingläger, kan vara bra kontaktytor för informationsutbyte.
- Ett sätt att säkerställa att en våldtagen kvinna får fortsatt stöd och hjälp är att sätta henne i kontakt med en lokal kvinnoorganisation, som är van vid att hjälpa kvinnor i liknande situationer. Kvinnoorganisationerna kan ge dig information om hur situationen för våldtagna kvinnor ser ut i landet och vilken hjälp de kan få. (Läs mer om att möta offer för våldtäkt eller sexuellt våld på sidan 62).

Exempel: Bara män kom till möte för kvinnor

En svensk kvinnlig polis och hennes insatsgrupp tog under ett uppdrag i Östtimor kontakt med polisen ur de olika distrikten för att ordna möten ute i byarna till vilket bara kvinnor bjöds in. De valde detta tillvägagångssätt eftersom kvinnorna med största sannolikhet inte skulle ha sagt någonting om män hade varit närvarande på mötena.

Samtidigt ordnade de informationsmöten med män för att utbilda även dem i frågor om kvinnors rättigheter och att våld mot kvinnor är ett brott.

När teamet, som bestod av kvinnliga och manliga poliser, såväl internationella som lokala samt representanter för en människorättsorganisation, kom till det allra första mötet befann sig 60-70 män i lokalen. Teamet frågade varför de var där och inte deras fruar. Männerna svarade att de tyckte att det var bättre att de deltog i mötet och representerade sina fruar. Teamet bestämde sig då att några skulle stanna kvar och prata med männen, samtidigt som de andra letade upp kvinnorna.

Säkerhet för den egna personalen

Säkerhetssituationen för den egna insatspersonalen är viktig att analysera och bedöma. Särskilda åtgärder kan behöva göras för att säkra personalens säkerhet. Ibland görs bedömningen att säkerhetsriskerna är olika för kvinnor och män. Då är det viktigt att analysera vilka konsekvenser detta kan få så att lämpliga säkerhetsåtgärder kan genomföras.

Det är också viktigt att tänka igenom hur insatsen kan påverka civilbefolkningens säkerhet.

PROJEKTLEDARE

Så här gör du!

- Använd FN:s guidelines för kvinnlig insatspersonal som stöd i bedömning och planering av insatspersonalens säkerhet. Om säkerhetsriskerna är olika för den kvinnliga och manliga personalen kan du behöva vidta särskilda säkerhetsåtgärder.
- Diskutera säkerhetsläget och behovet av nödvändiga säkerhetsåtgärder med insatspersonalen före deras utresa.

Har du tänkt på detta?

- Finns det säkerhetsaspekter som skiljer sig åt för den kvinnliga respektive manliga insatspersonalen?

Bra för dig att veta!

- En huvudregel är att insatsen inte på något sätt får förvärra situationen för civilbefolkningen. Tänk på detta när du planerar säkerheten för insatspersonalen.

INSATSPERSONAL

Så här gör du!

- Ta med dig en kollega när du ska ut på uppdrag. Överväg om det kan vara bra att ta med en kvinnlig eller manlig kollega ur säkerhetssynpunkt.

Har du tänkt på detta?

- På vilket sätt kan säkerhetsriskerna skilja sig åt för den kvinnliga och manliga insatspersonalen?
- Vad kan du göra för att stärka hela personalens, både kvinnors och mäns, säkerhet?
- Påverkar säkerheten för den egna personalen civilbefolkningens säkerhet på ett negativt sätt? Ser det olika ut för kvinnor och män? Finns det något du kan göra åt det?

Bra för dig att veta!

- Din egen säkerhet får inte uppnås på bekostnad av en minskad säkerhet för civilbefolkningen. Det gäller både kvinnors och mäns säkerhet.
- FN har tagit fram guidelines för kvinnlig insatspersonal. Dessa kan vara bra att ta del av för att se hur du kan bedöma och stärka säkerheten för den kvinnliga insatspersonalen.

Säkerhet för civilbefolkningen

Olika grupper är utsatta för olika typer av hot. Liksom civilbefolkningens säkerhetssituation är en annan än den för internationell personal, så kan säkerhetsläget vara olika för kvinnor och män. Därför är det viktigt att analysera, definiera och åtgärda kvinnors och mäns säkerhetsrisker utifrån deras olika situationer och behov.

PROJEKTLEDARE

Så här gör du!

- Ta reda på hur insatsen kan komma att påverka civilbefolkningens säkerhet, såväl för kvinnor som för män. Analysera deras säkerhetssituation genom exempelvis följande frågor:
 - Vilka vägar använder kvinnor för att hämta vatten och ved, för att handla eller sälja varor, för att ta sig till fält eller arbete, skolor eller sjukvård? Vilka vägar använder män?
 - Vilka personer är beroende av kvinnor för överlevnad och information (barn, äldre, sjuka)?
 - Hur reser kvinnor respektive män?
 - Hur försörjer sig kvinnor respektive män?
 - Begränsas kvinnors rörelsefrihet på grund av risk för övergrepp och våldtäkt?
- Informera insatspersonalen om hur insatsen kan komma att påverka civilbefolkningens säkerhet och diskutera hur dessa risker kan minimeras.

Har du tänkt på detta?

- Hur kan du undvika att civilbefolkningen utsätts för en onödig säkerhetsrisk genom att arbeta i insatsen eller genom sina kontakter med insatspersonalen?
- Hur ser säkerhetssituationen ut för den kvinnliga respektive manliga civilbefolkningen?

Bra för dig att veta!

- Lösningen på kvinnors säkerhetssituation är inte att de rekommenderas att hålla sig hemma. Tillsammans med insatspersonalen måste du hitta en lösning som i så liten utsträckning som möjligt inskränker kvinnors och flickors rörelsefrihet eller andra mänskliga rättigheter.

INSATSPERSONAL

Så här gör du!

- Ta reda på hur insatsen påverkar även kvinnors säkerhet. Det kan du bland annat göra genom att söka svar på följande frågor för att få en bild av deras säkerhetssituation:
 - Hur försörjer sig kvinnor?
 - Vilka vägar använder kvinnor för att hämta vatten och ved, för att handla eller sälja varor, för att ta sig till fält eller arbete, skolor eller sjukvård?

- Vilka personer är beroende av kvinnor för överlevnad och information (barn, äldre, sjuka)?
- Hur reser kvinnor?
- Är kvinnornas rörelsefrihet begränsad på grund av att risken för övergrepp och våldtäkt är stor?

Har du tänkt på detta?

- Hur kan du undvika att civilbefolkningen utsätts för repressalier eller blir utsatta för en onödigt säkerhetsrisk genom att de arbetar i insatsen eller genom sina kontakter med insatspersonalen?
- Hur kan insatsen och er verksamhet påverka civilbefolkningens säkerhet? Hur ser säkerhetsituationen ut för den kvinnliga respektive manliga civilbefolkningen?
- Vid anställning av lokal personal kan det vara bra att veta vad som anses som kvinnliga och manliga jobb i insatslandet. Finns det saker som kvinnor respektive män inte "får" göra? Varför "får" man inte göra så och vad händer om någon ändå gör det?

Bra för dig att veta!

- Kvinnors säkerhet kan aldrig säkerställas genom att de rekommenderas att hålla sig hemma. Försök att hitta en lösning som i så liten utsträckning som möjligt inskränker kvinnors och flickors rörelsefrihet eller andra mänskliga rättigheter.
- Ett förhållande eller en sexuell relation med någon person ur civilbefolkningen riskerar att leda till en fara för säkerheten för honom eller henne. I vissa fall räcker det att det finns en misstanke om att en kvinna har haft opassande relationer med en man för att förstöra hennes framtidsutsikter och hon kan bli utfryst, straffad eller inte kunna gifta sig.
- Att bjuda en kvinnlig lokalanställd kollega på en öl efter jobbet kan vara problematiskt. Hon kanske uppfattar det som en fråga hon inte kan svara nej på om hon vill behålla sitt jobb. Det kan också innebära en risk för hennes personliga säkerhet eller sociala ställning att sitta på en bar med dig. Detta gäller även om du bjuder ut henne i en grupp.

Rekrytering av lokal personal

Räddningsverket anlitar lokal personal till en rad yrken och uppgifter under själva insatsens genomförande. Det kan handla om allt ifrån taxichaufförer till städare, kockar och minröjare. Ofta anställs dessa personer av andra organisationer som Räddningsverket samarbetar med. Räddningsverket deltar dock många gånger i rekryteringen, och kan därför påverka hur den ska gå till och påpeka olika saker att tänka på.

Enligt FN:s resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet, ska fler kvinnor delta och till fullo medverka i allt arbete för att bevara och främja fred och säkerhet. Detta har Sverige och därmed Räddningsverket en skyldighet att förverkliga. Kvinnors delaktighet och möjligheter att delta är en mänsklig rättighet och dessutom avgörande för att insatsen ska bli effektiv. Det gäller inte minst vid rekrytering av lokal personal.

Exempel: Även män kan städa toaletter

En manlig insatschef om en insats Pakistan: ”Under en insats i Pakistan anställde vi lokala män för att städa i campen. Att städa är en kvinnoyrke i Pakistan och vi var osäkra på om vi verkligen skulle få dem att acceptera arbetsuppgifterna. För att visa att vi tycker att det är helt ok för män att utföra dessa arbetsuppgifter, gick jag och en manlig sjukvårdare med dem och skurade toaletterna. Efter det var det inga problem för dem att städa toaletterna.”

PROJEKTLEDARE

Så här gör du!

- Informera insatspersonalen om att ett av målen i FN:s resolution 1325 är att kvinnor aktivt ska delta i insatsarbetet och att detta gäller även vid rekrytering av lokal personal.
- Bistå insatspersonalen i rekrytering av lokal personal. Gör dem uppmärksamma på hur rutinerna för information om lediga jobb och själva rekryteringen fungerar:
 - När informationen om de lediga jobben alla, även kvinnor?
 - Behövs särskild information, till exempel speciella informationstillfällen, för att nå kvinnor?
 - Finns det hinder för att anställa kvinnor? Är det jobbet i sig eller omständigheterna kring jobbet som utgör ett problem, till exempel att kvinnor har svårt att ta sig till platsen där arbetet ska utföras? Finns det i så fall möjlighet att anpassa arbetet så att kvinnor kan anställas?
 - Finns det hinder för att anställa män? Hur kan detta i så fall lösas?
 - Vilken information ligger till grund för beslut om, och hur, kvinnor kan anställas? Är det en relevant och trovärdig informationskälla?

Så här gör du!

- Se över rutinerna för information om lediga jobb och rekrytering. Ställ dig följande frågor:
 - Var och hur ger vi information om jobben?
 - Vilka pratar vi med?
 - Behövs det speciella informationstillfällen för kvinnor?
 - Kan det finnas ett behov av att särskilt kontakta kvinnornas manliga släktingar för information och diskussion om att anställa kvinnorna?
 - Om det inte är jobbet i sig, utan kanske att kvinnor på grund av säkerhetsrisker inte kan ta sig till platsen för arbetet, finns det möjlighet att ordna så att de kan ta sig dit, till exempel genom att ordna skjuts?
- Kontakta lokala kvinnoorganisationer för att få information om vilka arbeten kvinnor kan genomföra och hur ni kan gå till väga för att rekrytera fler kvinnor.
- Informera civilbefolkningen om målsättningen att anställa även kvinnor. Se till att du har kännedom om vilken typ av arbeten det är socialt accepterat för en kvinna att göra.
- Använd neutrala termer när du söker personal. I stället för att säga att du t.ex. söker "skilled men" kan du säga "skilled labour" alternativt "skilled women and men".
- Se till att du inte efterfrågar kvalifikationer som i onödan avskräcker kvinnor från att söka. För att attrahera kvinnor kan det vara aktuellt att till exempel ordna med transport till och från arbetet och möjlighet till barnpassning. I så fall ska detta lyftas fram i annonser och muntlig information om det lediga arbetet.

Har du tänkt på detta?

- Hur rekryteras lokal arbetskraft? Finns det rutiner för att rekrytera kvinnor, män och personer ur olika grupper av befolkningen?
- Finns det hinder för att lokalanställa kvinnor? Om ja, inom vilka yrken? Om nej, varför inte? Är det jobbet i sig eller omständigheterna kring jobbet som är problemet, till exempel att kvinnor har svårt att ta sig till platsen där arbetet ska utföras?
- Varifrån kommer informationen som ligger till grund för beslut om, och hur, kvinnor kan anställas? Är det en relevant och trovärdig informationskälla?
- Det kan finnas yrken som inte är socialt accepterade för kvinnor, medan det finns andra yrken som är accepterade. Finns det möjlighet att anpassa arbetet så att kvinnor kan anställas?
- Finns det kompetenser som man traditionellt inte tänker på, men som kan vara meriterande för tjänsten i fråga? Till exempel fokuseras det ofta på fysisk styrka för vissa arbeten, men kanske finns det andra kvalifikationer som är minst lika viktiga, eller till och med viktigare, för att kunna utföra jobbet?

Bra för dig att veta!

- Att anställa kvinnor kan underlätta och effektivisera arbetet genom deras kunskap om kvinnors situation och genom deras möjligheter att komma i kontakt med andra kvinnor i regionen.

- Om arbetet innebär fysisk kontakt kan det vara bra att ta reda på om det är socialt accepterat att män vidrör kvinnor eller kvinnor vidrör män. Om det t.ex. inte är accepterat att män bär kvinnliga offer ur jordbävningsdrabbade hus, men att kvinnor får bära manliga offer kan det vara en anledning till att ha fler kvinnor anställda. Om kvinnor bara får ta hand om kvinnor och män om män finns ett behov av en väl könsbalanserad arbetsstyrka.
- De personer som du anställer eller kontrakterar hamnar i en beroendeställning till dig och dina kollegor. Detta kan medföra att de inte vågar rapportera om missförhållanden eller obekväma situationer som uppstått på grund av anställningen, av rädsla för att förlora jobbet om de klagar. Därför kan det vara bra att ha regelbundna samtal med de lokalt anställda om detta.
- Det är inte ovanligt att det i många afrikanska länder är kvinnorna som utför det mer fysiska arbetet, som husbyggen. Däremot har de oftast inte fått någon utbildning, till exempel i att gjuta och mura, utan det är männen som är utbildade och kontrakterade av de lokala byggbolagen.
- En poäng med att anställa kvinnor är att de på så sätt kan försörja sin familj. Anställningen blir med andra ord en form av konkret och riktat bistånd som kommer hela familjen till gagn.
- Många av de hinder som kan försvåra anställningen av en kvinna går att lösa på ett enkelt sätt. Till exempel kan det handla om att kvinnan inte behöver arbeta direkt med främmande män eller att hennes arbetsschema läggs på en tid som gör att hon inte behöver resa hem i mörker.

Exempel: Kvinnliga minröjare med heltäckande kläder

En projektledare lyfte på en rekognoseringsresa i Sudan frågan om att anställa lokala kvinnor som minröjare. Hon möttes med skepsis, ”det går inte att ha kvinnor som minröjare”. Projektledaren diskuterade då frågan med personer ur civilbefolkningen, personal i campen och med somalier i Sverige. Svaret var att det visst går bra, så länge de är respektabelt klädda. Projektledaren kontaktade den tekniske experten om det fanns några hinder med att jobba i heltäckande kläder, vilket det inte gjorde. Resultatet var att ett par kvinnliga minröjare anställdes.

Exempel: Kvinnlig lokalanställd fick skjuts hem

Under en insats i Sudan skjutsade kvinnlig insatspersonal hem en lokalanställd kvinna efter arbetet varje dag. Hennes man såg då att hon kom hem direkt från jobbet och att hon hade sällskap av kvinnor, inte män.



Kvinnors delaktighet och möjligheter att delta är en mänsklig rättighet, och i vissa situationer är det avgörande för att nå önskat resultat av insatsen

Exempel: *Manliga ambulansförare kunde inte nå alla*

I Karachi i Pakistan finns som en del av civilförsvaret ett ”women’s mobile team”, ett ambulanssteam som enbart består av kvinnor. Det finns platser som manliga ambulansförare, på grund av kulturen, inte har tillträde till. Enda sättet att nå kvinnor är att ha ett kvinnligt ambulanssteam.

Man ska inte per automatik anta att kvinnor inte kan, eller tillåts, utföra en viss typ av arbete. Det kan finnas kompetent kvinnlig personal, men som man kanske aktivt behöver leta upp.

Rapportering

Under uppdragen ställs insatspersonalen inför många och sinsemellan olika situationer som kräver en lösning och åtgärd. För att Räddningsverket hela tiden ska kunna utveckla och förbättra sina insatser behöver dessa erfarenheter återföras till organisationen.

Här spelar rapporteringen från fält en central roll, oavsett om den är muntlig eller skriftlig, utförlig eller kortfattad. De löpande rapporterna ger projektledaren en fingervisning om hur insatsen fungerar och om den är på väg åt rätt håll: Nås alla som berörs och kommer insatsen alla berörda till nytta?

För att ytterligare kunna konkretisera och förbättra rutinerna och utbildningarna gällande genusfrågor är det nödvändigt att samla in information om hur detta arbete fungerar i fält.

PROJEKTLEDARE

Så här gör du!

- Det är du som projektledare som bestämmer hur rapporteringen ska se ut och vad den ska innehålla. Vill du att insatschefen rapporterar genus som en separat punkt eller som en integrerad del i den övriga rapporten? Om genus inte är en egen punkt måste du tala om att du förväntar dig att det finns med i de andra delarna. Tala om vilken typ av frågor du vill ha besvarade i veckorapporteringen, till exempel:
 - Hur kommer kvinnor och män att påverkas av en framtida kris eller konflikt?/ Hur har kvinnor och män påverkats av det som har skett?
 - Hur har kvinnor och män påverkats av insatsen? Kan det finnas negativa konsekvenser? Hur säkerställs att insatsen kommer alla som berörs till nytta?
 - Hur ser kvinnors och mäns roller, relationer och villkor ut i insatslandet?
 - Intervjuas både kvinnor och män, flickor och pojkar i informationsinhämtningsfasen?
 - När informationen alla och tar vi in information från alla?
 - Om lokal personal ska anställas/har anställts, hur gick rekryteringen till? Har både kvinnor och män anställts, och till vilka jobb?
 - Har hänsyn tagits till både kvinnliga och manliga distributörer vid lokala inköp?
 - Har både kvinnors och mäns behov tagits hänsyn till i uppbyggandet av infrastrukturen?
- Det är ditt ansvar att påtala brister i rapporterna, till exempel om det inte finns med någonting alls om genus. Du har också en kvalitetssäkrande roll där du säkerställer att den information om kvinnors och mäns olika villkor och behov som har kommit in under planeringsfasen används och upprätthålls under genomförandet.

Så här gör du!

- Om det inte finns ett genusperspektiv i rekognoseringsrapporten inför insatsen, eller om det inte finns en rekognoseringsrapport alls: Se till att inkludera detta i din egen rapportering. Du kan ställa frågor till någon som vet (se avsnittet Information till alla – och från alla! Sid 47), till exempel:
 - Hur ser kvinnors och mäns roller, relationer och villkor ut i insatslandet?
 - Hur har kvinnor och män påverkats av det som har skett?
 - Har både kvinnors och mäns behov tagits hänsyn till i planeringen av insatsen?
- Rapportera gärna dina egna observationer och lärdomar av situationen i landet för kvinnor, män och olika grupper.
- Rapportera gärna om hur du anser att insatsen påverkar civilbefolkningen. Tänk då igenom om det ser olika ut för kvinnor och män.
 - Hur har kvinnor och män påverkats av det som har skett i insatslandet? Hur påverkas de av det som riskerar att ske?
 - Nådde insatsen alla berörda?
 - Fick insatsen några positiva eller negativa konsekvenser för civilbefolkningen?
- Rapportera hur du tycker att arbetssituationen har varit i förhållande till könsfördelningen och relationen mellan den kvinnliga och manliga insatspersonalen:
 - Hur har det fungerat att integrera ett genusperspektiv i insatsarbetet i vårt team, eller som sekonderad?
 - Som sekonderad i en annan organisation, fanns det någon policy för genusarbete och jämställdhet? Arbetade organisationen aktivt med frågorna och hur fungerade det?
 - Anställdes lokal personal? Om ja, anställdes kvinnor och/eller män och till vilka yrken? Hur fungerade det?

Lokala inköp

Internationella organisationers insatser och närvaro i ett land påverkar landets ekonomi både på makro- och mikronivå. Insatsorganisationens inköp av varor och tjänster ska vara rättvisa och inte gynna en viss sida i en konflikt, vissa grupper i samhället eller indirekt stödja kriminell verksamhet. Generellt tjänar kvinnor mindre än män och har ofta stort ansvar för hushållet. Därför är det viktigt att bidra till kvinnors ekonomiska oberoende genom att köpa varor av kvinnliga näringsidkare. Internationella organisationer kan bidra till enskilda kvinnors ekonomiska oberoende och, i enlighet med FN:s Resolution 1325, möjliggöra för kvinnors deltagande i arbetet för att bevara och främja fred och säkerhet.

PROJEKTLEDARE

Så här gör du!

- Hjälp insatspersonalen att söka information om kvinnliga näringsidkare i området för insatsen. Uppmuntra till att deras inköp ska vara rättvisa och gärna gynna resurssvaga grupper.
- Sök efter information hos UNIFEM (FN:s utvecklingsfond för kvinnor) om lokala nätverk av kvinnliga näringsidkare. Även lokala kvinnoorganisationer i insatslandet kan ha denna typ av information.

INSATSPERSONAL

Så här gör du!

- Sök information om kvinnliga näringsidkare i insatslandet. Du kan hitta information via UNIFEM (FN:s utvecklingsfond för kvinnor) eller lokala kvinnoorganisationer, som kan ha uppgifter om lokala nätverk av kvinnliga näringsidkare. Även projektledaren eller Räddningsverkets genusrådgivare kan ha användbar information om vart du kan vända dig.

Har du tänkt på detta?

- Hur kan du bidra till den lokala ekonomin och samhällets återhämtning genom lokala inköp?
- Hur kan du göra för att gynna både kvinnliga och manliga näringsidkare?
- Vem kan tipsa dig om var du hittar en kvinnlig producent eller distributör av det du behöver köpa?

Bra för dig att veta!

- När det gäller inköp är det också viktigt att följa uppförandekoden och vara försiktig med vem du köper något av så att du inte stödjer kriminell verksamhet eller eventuellt någon part i en konflikt.



Räddningsverkets inköp av varor och tjänster ska vara rättvisa och inte gynna en viss sida i en konflikt eller vissa grupper i samhället.

Att möta offer för våldtäkt eller sexuellt våld

Våldtäkter och sexuellt våld används systematiskt i flera länder som en del i krigsföringen.

Precis som det här i Sverige kan vara svårt för våldtagna att berätta vad de har blivit utsatta för, kan våldtagna i andra länder välja att inte berätta vad som har hänt av flera skäl. Till exempel kan de vara rädda för följderna om det blir känt att de har blivit våldtagna. De riskerar att bli utfrysta av familj, vänner och bekanta. De riskerar också att bli utsatta för hot och våld av förövarna.

En person som har utsatts för våldtäkt kanske inte självmant berättar vad som har hänt. Om det finns misstanke om våldtäkt eller sexuellt våld, är det viktigt att bemöta personen på ett sätt som inte förvärrar en redan svår situation.

PROJEKTLEDARE

Så här gör du!

- Hjälps insatspersonalen att ta reda på vart de kan vända sig för att få information om hur situationen för våldtagna ser ut i insatslandet.
- Det är svårt att veta hur man ska bemöta en person som har våldtagits eller utsatts för sexuellt våld. Uppmuntra därför insatspersonalen att hänvisa vidare till organisationer som kan ge utsatta personer den professionella hjälp de behöver.
- Informera insatspersonalen om att våldtäkt och sexuellt tvång används systematiskt i många konflikter och att det därför är extra viktigt att de tydligt visar att de betraktar detta som ett mycket allvarligt brott.
- Se till att ett PEP-kit (Post Exposure Preventive Kit), det vill säga bromsmediciner som hindrar smitta av HIV, skickas med i sjukvårdsutrustningen i de fall sjukvårdspersonal ingår i teamet.
- Efterfråga att PEP-kit finns hos FN:s och Röda Korsets regionala kontor och medicinska mottagningar i de fall sjukvårdspersonal inte ingår i det egna teamet, eller om det är en sekonderad person som åker på uppdraget.

INSATSPERSONAL

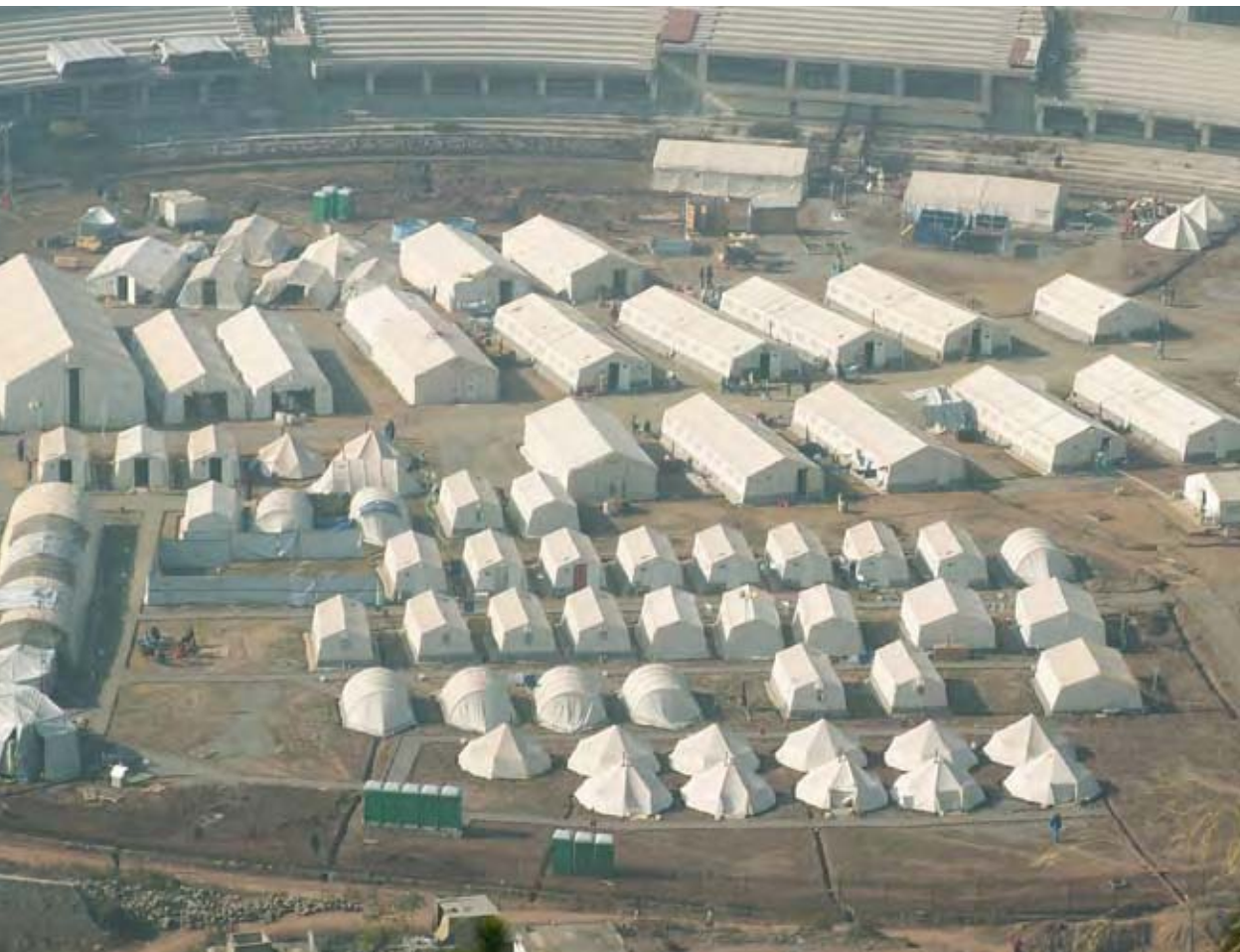
Så här gör du!

- Ta reda på vart du kan vända dig för att veta hur situationen för våldtagna ser ut och vilken hjälp de kan få. Kvinnoorganisationer och andra lokala organisationer kan ge dig användbar information.
- Ta reda på vart du kan hänvisa en person som utsatts för våldtäkt. Det finns ofta lokala organisationer som kvinnoorganisationer, som har vana av att hjälpa personer i sådana situationer.
- Ta reda på vad som kan hända en person som berättar om upplevelser av sexuellt våld eller våldtäkt. Det kan du göra till exempel genom att prata med en lokal kvinnoorganisation eller annan lämplig lokal organisation.

- Pressa eller tvinga aldrig en person att berätta något om hon eller han inte vill.
- Säkerställ att en person som vill berätta om sina upplevelser kan göra detta på en avskild plats där inga andra hör. Berätta hur du tänker hantera dennes uppgifter, till exempel att du som sjukvårdspersonal har tystnadsplikt, och/eller att du kan förmedla kontakter med andra instanser som kan ge vidare hjälp.
- Det är svårt att veta hur man ska bemöta en människa som har våldtagits eller utsatts för sexuellt våld. Var lyhörd och förstående. Visa att du inte tycker att det är hennes eller hans eget fel. Säg "Det är inte ditt fel. Du har inte skuld i det som har hänt. Du ska inte behöva känna skuld inför din familj, dina vänner och bekanta."
- Om den som utsatts för våld eller våldtäkt inte vill berätta, säg att du gärna lyssnar och försöker hjälpa, om och när personen själv vill, men att du inte vill pressa.
- I de fall sjukvårdspersonal ingår i Räddningsverkets team kan ett PEP-kit (Post Exposure Preventive Kit), det vill säga bromsmediciner mot HIV, skickas med i sjukvårdsutrustningen.
- I de fall sjukvårdspersonal inte ingår i det egna teamet, eller om du åker som sekonderad: efterfråga denna utrustning hos FN:s och Röda Korsets regionala kontor och medicinska mottagningar.

Bra för dig att veta!

- Våldtäkt och sexuellt tvång används systematiskt i många konflikter. Därför är det extra viktigt att du som internationell personal tydligt visar att du betraktar detta som ett mycket allvarligt brott.



Det är viktigt att planera utifrån de drabbades personliga behov. Ta reda på kvinnor och mäns olika anspråk så att insatsen kan utföras så effektivt som möjligt. Om man enbart hämtar information från män, eller enbart kvinnor, riskerar man att planera insatsen på ett sätt som försvårar för dem som ska nyttja boendet.

6. Insatsspecifika råd

Det här kapitlet innehåller råd om hur man kan föra in ett genusperspektiv i specifika insatser. Vissa råd känns igen från tidigare kapitel, då flera av dem även är applicerbara i konkreta insatssammanhang. Det riktar sig till alla som arbetar för Räddningsverket med uppdrag inom något av följande områden:

- Vatten och sanitet (WASH)
- Logistik
- Hälso- och sjukvård
- Transport/Vägar och brobyggen
- Elektricitet
- Basläger
- Sök och räddning
- Minhantering

Vatten och sanitet (WASH)

Räddningsverket arbetar med vattenrening, vattenförsörjning och sanitet. I praktiken rör det sig om att se till att människor får rent vatten och att det finns toaletter, dusch eller möjlighet till tvätt och rengöring samt att avfallshanteringen fungerar. Vatten och sanitet är ett område som behöver kartläggas och planeras för att möta framtida katastrofer och kriser, eller för att kunna vidta omedelbara åtgärder när en kris eller katastrof har inträffat.

Att enbart bygga en toalett eller sätta upp ett vattenreningsverk garanterar inte i sig självt att civilbefolkningens vattenförsörjning och hälsa blir bättre. Det krävs att hänsyn tas till alla aspekter som rör användande, tillgång och kontroll över vattenresurserna. Därför är det viktigt att identifiera vilka som ska använda toaletterna eller det rena vattnet och inkludera dem i planeringen av insatsen för att uppnå ett bra resultat.

Exempel: Vatten för biltvätt eller matlagning

Under Nato-bombningarna 1999 i Kosovo förstördes många brunnar. Därför prioriterades upprättandet av nya brunnar i de internationella insatserna. I en by på landsbygden, där en ny brunn skulle byggas, samlade man de byäldste (som alla var män) för att fråga var de ville ha sin brunn. De ville att brunnen skulle ligga bredvid byns biltvätt. Först efter att brunnen var klar blev insatspersonalen varse att de borde ha frågat även andra grupper som också skulle hämta och använda vattnet. Brunnens läge innebar nämligen att en majoritet av byns kvinnor var tvungna att gå tre kilometer för att hämta vatten till sin matlagning. Det här belyser hur viktigt det är att tänka igenom vilka som kan komma att beröras av en insats och efterfråga deras behov och synpunkter.

PROJEKTLEDARE

Så här gör du!

- Identifiera redan under planeringen av insatsen vilka som kan komma att beröras av insatsarbetet och hur detta påverkar insatsens utformning.
- Se till att en genusanalys görs under planeringen av insatsen. Denna analys innefattar bland annat att ta reda på om det finns könsuppdelad statistik, att se över vilka man får information från och vilka faktorer i samhället som påverkar kvinnors och mäns behov av vatten- och sanitetsanläggningar. Ställ frågor som exempelvis:
 - Var ligger de befintliga vattentillgångarna? Hur används vattnet, och av vem?
 - Vilka har kontrollen över vattentillgångarna i området och vem står för underhåll och förvaltning av dem?
 - Vilka ansvarar för att hämta vatten, är det kvinnor, män, flickor eller pojkar? Hur påverkar det deras tillgång till tid och resurser i det dagliga livet?
 - Var är det bra att placera nya vattenanläggningar? Hur ser säkerhetssituationen ut för kvinnor i förhållande till placeringen?
 - Behöver civilbefolkningen utbildas och få instruktioner för att kunna sköta och underhålla vatten- och/eller sanitetsanläggningarna?
 - Tar vi in information från alla? Kan kvinnlig personal lättare samtala med kvinnor om deras situation och behov än vad manlig personal kan?
 - Hur säkerställs att samtliga berörda får information, till exempel att flickor, änkor och kvinnligt ledda hushåll får lämplig information? Behövs det en kvinnlig utbildare och tolk för att nå kvinnor?
 - Vilka har drabbats, är det flest kvinnor eller män bland de drabbade? Hur, och varför, har människor eventuellt drabbats på olika sätt?
 - Vilka ska få omedelbar assistans?
 - Vilka grupper i samhället kan komma att gynnas eller missgynnas av insatsen?

Har du tänkt på detta?

- Vilka grupper, organisationer och personer på plats kontaktar du för att inhämta information inför uppdraget?
- Vem, eller vilka, har formulerat problemet eller behovet för insatsen? Kan det finnas fler aspekter att ta i beaktande i planeringen av insatsen?

Exempel: Redovisning av en insats genusperspektiv

Ur slutrapport för vatten och sanitetsexpert i Sri Lanka:

Räddningsverket sekonderade 2007 en vatten- och sanitetsexpert till UNICEF i Sri Lanka, med uppgift att planera och implementera landsomfattande vatten- och sanitetsprogram. Experten skulle dessutom ge rekommendationer för hur kvinnor kan konsulteras systematiskt vid planering och design av vatten- och sanitetsfaciliteter.

Under insatsen dokumenterades flera skillnader mellan kvinnors och mäns behov i konfliktområdet. Inom UNICEF som organisation fanns en relativt stor förståelse för dessa skillnader och en ambition att tillgodose dem.

Det noterades även att män kunde arbeta med uppgifter som traditionellt betraktades som ”kvinnliga”, som till exempel olika hygienåtgärder. Räddningsverkets expert ansåg dock att fler män skulle behövas som kan tala till andra män om dessa frågor.

Endast en lokalanställd kvinna arbetade som vatten- och sanitetsexpert inom UNICEF. För att uppmuntra fler kvinnor i civilbefolkningen att arbeta som ingenjörer inom vatten- och sanitet, ansåg Räddningsverkets sekonderade att det är en fördel om det finns kvinnor bland den internationella personalen som deltar i insatser som just vatten- och sanitetsexperten.

INSATSPERSONAL

Så här gör du!

- Identifiera vilka som kommer att beröras av insatsen. Låt dem ta del av planeringen för att lämna synpunkter.
- Se till att det finns kvinnlig personal, eller en kvinnlig tolk, som kan kontakta kvinnor för att få och ge information om hur vattenförsörjningen fungerar i området.
- Se till att platserna för vatten och hygienutrymmen, som toaletter, tvätt- och duschutrymmen, latriner och avfallshantering, placeras på en säker plats och att användarna, i synnerhet kvinnor och barn, kan ta sig dit och därifrån på ett säkert sätt.
- Om utbildning i skötsel och underhåll kommer att genomföras bland civilbefolkningen, se till att både kvinnor och män och representanter från alla berörda grupper får möjlighet att delta.

Har du tänkt på detta?

- Vilka har kontrollen över vattentillgångarna i området och vem står för underhåll och förvaltning av dem? Var ligger de befintliga vattentillgångarna?
- Var är det bra att placera nya vattenanläggningar? Hur ser säkerhetssituationen ut för kvinnor i förhållande till placeringen? Vad har lokala kvinnoorganisationer för synpunkter kring detta?
- Hur används vattnet, och av vem? Till exempel för matlagning, renhållning, odling eller boskap?
- Vilka ansvarar för att hämta vatten, är det kvinnor, män, flickor eller pojkar? Hur påverkar det deras tillgång till tid och resurser i det dagliga livet?
- Behöver civilbefolkningen utbildas och få instruktioner för att kunna sköta och underhålla vatten- och/eller sanitetsanläggningarna? Behöver kvinnor särskild information? Behövs det en kvinnlig utbildare och tolk för att nå kvinnor?

Bra för dig att veta!

- Tillgången till, och kontrollen över, vatten är en ofta en källa till konflikter mellan olika grupper. Tänk på att om vattentillgångarna ska delas av flera grupper kan detta leda till ytterligare konflikter i en redan spänd situation. För en dialog med dem som berörs och som kan belysa olika aspekter i hur vattentillförseln kan säkras.



Hur används vattnet, och vilka hämtar det? Planera placeringen av vattenanläggningen utifrån dessa behov.

Logistik

Arbetet som logistiker kan se väldigt olika ut beroende på uppdragets natur. Ibland åker man ensam, och ibland i team. Logistikuppdragen innebär bland annat att koordinera transporter och inköp, att se till att det finns boende för nödställda, att transportera material samt att planera och administrera arbetet kring detta.

En logistiker behöver skaffa sig en helhetsbild av situationen och området för att uppnå högsta möjliga effektivitet och kapacitet inom ramen för uppdraget.

PROJEKTLEDARE

Så här gör du!

- Identifiera redan under planeringen av insatsen vilka som kan komma att beröras av insatsarbetet och hur detta påverkar utformningen av insatsen.
- Se till att en genusanalys görs under planeringen av insatsen. Denna analys innefattar bland annat att ta reda på om det finns könsuppdelad statistik, att se över vilka man tar in information från och vilka faktorer i samhället som påverkar kvinnors och mäns behov i en konflikt- eller katastrofsituation. Ställ frågor som exempelvis:
 - Hur ser säkerhetsläget ut?
 - Vilka områden och vägar är säkra för kvinnor respektive för män?
 - Vilka faktorer påverkar civilbefolkningens rörelsefrihet? Skiljer de sig åt för kvinnor och män?
 - Vilka vägar använder kvinnor respektive män? Hur reser de?
 - Hur ser fördelningen ut mellan kvinnor, män, barn och familjer bland de drabbade? Finns gravida, sjuka eller personer med funktionshinder? Finns äldre personer? Hur, och varför, har människor drabbats på olika sätt? Hur påverkar detta planeringen av till exempel boende, sjukvård och evakuering?
 - Vilka ska få omedelbar assistans?
 - Vem, eller vilka, har formulerat problemet eller behovet för insatsen? Kan det finnas fler aspekter att ta i beaktande i planeringen av insatsen?
 - Vilka grupper, organisationer och personer på plats kontakter vi för att inhämta information inför uppdraget? Består intervjuarna av både kvinnor och män? Kan kvinnliga intervjuare lättare samtala med kvinnor än vad manliga intervjuare kan?
 - Hur ska informationen nå alla? Om det finns behov av informationsmöten, hur och var planeras de för att alla berörda ska ha möjlighet att komma?
 - Vilka kan komma att gynnas eller missgynnas av insatsen?

Så här gör du!

- Skaffa dig en så heltäckande bild av situationen och området som möjligt. Ta kontakt med lokala kvinnoorganisationer och prata med olika grupper som kan ge dig värdefull information men också komma att påverkas av ditt arbete.
- Gör dig en bild av säkerhetssituationen. Hur ser säkerheten ut i området och hur kan insatsen komma att påverka kvinnors och mäns säkerhet? För att få svar på detta kan du ställa frågor som exempelvis:
 - Vilka vägar använder kvinnor för att hämta vatten och ved, för att handla eller sälja varor, för att ta sig till fält eller arbete, skolor eller sjukvård? Vilka vägar använder män?
 - Vilka områden och vägar är säkra/osäkra? Skiljer det sig för kvinnor och män?
 - Hur reser kvinnor respektive män?
 - Är kvinnornas rörelsefrihet begränsad på grund av att risken för övergrepp och våldtäkt är stor?
 - Vilka har drabbats? Hur, och varför, har människor drabbats på olika sätt? Hur påverkar detta planeringen av till exempel boende, sjukvård och evakuering?
 - Vilka kontakter vi för att inhämta information?
 - Hur ska informationen nå alla? Om det finns behov av informationsmöten, och var planeras de för att alla berörda ska ha möjlighet att komma?
 - Vilka kan komma att gynnas eller missgynnas av insatsen?
- Om du ska upprätta boende för eller evakuera nödställda, se då till att du grupperar, placerar och prioriterar utifrån de drabbades personliga behov och ta reda på kvinnors och mäns olika anspråk.

Har du tänkt på detta?

- Hur ser säkerhetsläget ut? Vilka områden och vägar är säkra för kvinnor respektive för män?
- Hur ser fördelningen ut mellan kvinnor, män, barn och familjer bland de drabbade? Finns gravida, sjuka eller personer med funktionshinder? Finns äldre personer? Hur påverkar detta planeringen av till exempel boende, sjukvård och evakuering?

Hälso- och sjukvård

Inom området hälso- och sjukvård arbetar Räddningsverket främst med vård för egen personal. Sjukvård är nödvändig för att arbetet ska fungera under utlandsinsatserna. I varje större insats ingår det alltid sjukvårdspersonal med uppdrag att ge daglig sjukvård och akutsjukvård till Räddningsverkets personal och ibland även till annan internationell personal.

I särskilda fall ingår det även i uppdraget att ge hälso- och sjukvård till drabbade människor ur civilbefolkningen, till exempel vid sök- och räddningsuppdrag.

Hälso- och sjukvårdsbehoven är ofta mycket stora i samband med katastrof eller väpnad konflikt. Bristen på sjukvård drabbar många gånger kvinnor hårdare, inte minst för att kvinnors egen arbetsbelastning ökar när tillgången till vård begränsas. Detta beror på att det ofta är kvinnorna som får ta hand om och vårda sjuka och sårade. Dessutom brukar den traditionella kvinnosjukvården, som reproduktiv hälsa och hygien, inte prioriteras när den lokala sjukvården kollapsar.

Vid katastrofer men också under alla skeenden av konflikter, ökar risken för att kvinnor och flickor ska utsättas för våldtäkt. Detta är något man behöver ta hänsyn till i planering, bemanning och genomförande av en insats inom hälso- och sjukvårdsområdet. Efter en katastrof ökar också risken för smittspridning och epidemier bland de drabbade.

PROJEKTLEDARE

Så här gör du!

- Kartlägg den lokala sjukvård som finns i området med utgångspunkt från kvinnors och mäns olika behov.
- Ta reda på hur hälsosituationen ser ut i området för insatsen och informera insatspersonalen om läget. Ta också reda på vilka specifika säkerhetsrisker insatsteamet kan möta, så att de kan förbereda adekvat utrustning och medicin.
- Se till att en genusanalys görs under planeringen av insatsen. Denna analys innefattar bland annat att ta reda på om det finns könsuppdelad hälso- och sjukvårdsstatistik, att se över vilka man tar in information från och vilka faktorer i samhället som påverkar kvinnors och mäns hälsa och sjukvårdsbehov i en konflikt- eller katastrofsituation. Ställ frågor som exempelvis:
 - Hur ser kvinnors och mäns hälsa ut i området? Finns det skillnader?
 - Vilka har drabbats, är det flest kvinnor eller män bland de drabbade? Hur, och varför, har människor eventuellt drabbats på olika sätt?
 - Vilka ska få omedelbar assistans?
 - Hur säkerställs att samtliga berörda får information, till exempel att flickor, änkor och kvinnligt ledda hushåll får lämplig information?
 - Tar vi in information från alla? Kan kvinnliga intervjuare lättare samtala med kvinnor än vad manliga intervjuare kan?

- Vilka kan komma att gynnas eller missgynnas av insatsen?

- Om uppdraget går ut på att stödja internationell personal med sjukvård, gör en genusanalys av situationen och ta hänsyn till personalens sammansättning avseende kön, nationaliteter, kulturella och religiösa bakgrunder mm aspekter som kan inverka på hur man vill bli bemött och omhändertagen i händelse av behov av vård.
- Se till att ett PEP-kit (Post Exposure Preventive Kit), det vill säga bromsmediciner mot HIV, skickas med i sjukvårdsutrustningen i de fall sjukvårdspersonal ingår i teamet.
- Efterfråga att PEP-kit finns hos FN:s och Röda Korsets regionala kontor och medicinska mottagningar i de fall sjukvårdspersonal inte ingår i det egna teamet, eller om det är en sekunderad person som åker på uppdraget.

Har du tänkt på detta?

- I vissa länder är det otänkbart för en kvinna att gå till en manlig läkare, och omvänt för män att besöka en kvinnlig läkare. Om så är fallet i insatslandet är det viktigt att ha med både en kvinnlig och en manlig läkare i teamet.

INSATSPERSONAL

Så här gör du!

- Kartlägg hälsosituationen och den lokala sjukvård som finns i området med utgångspunkt från kvinnors och mäns olika behov:
 - Hur ser kvinnors och mäns hälsa ut i området? Finns det skillnader och vad beror de på i så fall?
 - Vilka områden inom sjukvården har bortprioriterats och vilka konsekvenser får det för kvinnor respektive för män?
 - Hur har kvinnor respektive män drabbats? Hur, och varför, har människor eventuellt drabbats på olika sätt?
 - Vilka ska få omedelbar assistans?
 - Hur säkerställs att samtliga berörda får information, till exempel att flickor, änkor och kvinnligt ledda hushåll får lämplig information?
 - Tar vi in information från alla? Kan kvinnliga intervjuare lättare samtala med kvinnor än vad manliga intervjuare kan?
 - Vilka kan komma att gynnas eller missgynnas av insatsen?
- Läs rekognoseringsrapporten eller prata med projektledaren eller insatschefen om hur hälsosituationen ser ut i området för insatsen. Ta också reda på vilka specifika säkerhetsrisker insatsteamet kan möta, så att du kan förbereda dig med adekvat utrustning och medicin.

Har du tänkt på detta?

- Vad finns det för sjukvård i området?
- Hur ser hälsosituationen ut i området? Finns det sjukdomar och epidemier?
- Hur ser säkerhetsriskerna ut för insatspersonalen? Hur kan du förbereda dig på att ta hand om någon som skadas eller drabbas?



I sjukvårdspersonalens uppgifter ingår daglig sjukvård och akutsjukvård till Räddningsverkets personal och ibland även till annan internationell personal.

- Finns det speciell kvinnosjukvård och gynekologer? Hur motsvarar den sjukvården de behov som finns?

Bra för dig att veta!

- Vid insatser med uppdrag att förebygga en kollaps av sjukvården inför en framtida katastrof eller konflikt, behöver du veta hur civilbefolkningens hälsotillstånd ser ut. Vilka hälsoproblem finns? Vilka specifika hälsoproblem har kvinnor och flickor, och får de den hjälp de behöver?
- I vissa länder är det otänkbart för en kvinna att gå till en manlig läkare, och omvänt för män att besöka en kvinnlig läkare. Om så är fallet i insatslandet är det viktigt att ha med både en kvinnlig och en manlig läkare i teamet.
- Det är viktigt att se till att mottagningen eller undersökningsrummet är skyddat för insyn. Det kan också finnas behov av ett avskilt område där kvinnor i lugn och ro kan utträtta sina sanitetsbehov.
- En PEP-behandling (bromsmediciner för att försöka begränsa eventuell smitta av HIV) bör starta inom några timmar efter smittorisktilfället, men först efter att en läkare har kontaktats. I de fall sjukvårdspersonal ingår i Räddningsverkets team kan ett PEP-kit skickas med i sjukvårdsutrustningen. I de fall sjukvårdspersonal inte ingår i det egna teamet, eller om du åker som sekonderad kan du efterfråga sådan utrustning hos FN:s och Röda Korsets regionala kontor och medicinska mottagningar.

Transport/Vägar och brobyggen

Räddningsverket utför olika transportuppdrag, framför allt inom ramen för livsmedelstransporter för FN. Uppdragen handlar om allt från att leverera fordon och verkstäder, till att utbilda lokalt anställda förare och verkstadsmekaniker samt att bidra med konvojledare. Andra uppdrag omfattar utveckling och återuppbyggnad av infrastruktur, som vägar och broar.

Räddningsverket strävar efter en jämn könsbalans bland insatspersonalen, det vill säga minst 40 procent av det underrepresenterade könet, och arbetar aktivt med att rekrytera kvinnor till yrken som traditionellt betraktas som icke-kvinnliga, till exempel chaufförer och mekaniker.

PROJEKTLEDARE

Så här gör du!

- Identifiera redan under planeringen av insatsen vilka som kan komma att beröras av insatsarbetet och hur detta påverkar hur insatsen bäst ska utformas.
- Se till att en genusanalys görs under planeringen av insatsen. Denna analys innefattar bland annat att ta reda på om det finns könsuppdelad statistik, att se över vilka man tar in information från och att få en bild av hur, och varför, kvinnor och män reser och rörs sig i området där ni ska bygga en bro eller en väg. Ställ exempelvis frågor som:
 - Varför ska vi bygga den här bron eller den här vägen?
 - Vilka är det som ska använda bron/vägen, och hur kommer de att använda den?
 - Utifrån vilka utgångspunkter är platsen för väg- eller brobygget vald? Vilka grupper i samhället kan komma att gynnas eller missgynnas av bronns eller vägens placering?
 - Hur ser säkerhetsläget ut i området – vilka områden och vägar är säkra för kvinnor respektive för män?
 - Hur kan säkerheten påverkas av hur till exempel körrutten ser ut för ett transportuppdrag, eller för dragningen av en ny väg?
 - Hur ska informationen nå alla? Tar vi in information från alla? Kan kvinnliga intervjuare lättare samtala med kvinnor än vad manliga intervjuare kan?
 - Vilka vägar använder kvinnor för att hämta vatten och ved, för att handla eller sälja varor, för att ta sig till arbete, skolor eller sjukvård?
 - Hur förflyttar sig männen och kvinnorna, med vilket transportsätt – bil, buss, cykel eller till fots?
 - Vilka grupper i samhället kan komma att gynnas eller missgynnas av insatsen?
- Se till att det finns kvinnor i det egna insatsteamet för att legitimera att kvinnor aktivt rekryteras till den lokala personalen. Genom vår egen attityd kan vi föregå med gott exempel: genom att vi själva har kvinnor med i teamet, eller genom att vi visar att vi tycker att det är ok till exempel för en man att städa och för en kvinna att jobba som mekaniker.
- Testa dina egna fördomar och fundera över argumenten "det här passar inte för kvinnor" och "jag har inget emot att anställa kvinnor, men det här är för tungt, en kvinna klarar



En jämn könsbalans eftersträvas, och man arbetar därför aktivt med att rekrytera kvinnor till yrken som traditionellt betraktas som icke-kvinnliga.

helt enkelt inte att utföra detta jobb". Stämmer detta? Är fysisk styrka den avgörande egenskapen för att klara av ett jobb inom ramen för uppdraget, eller finns det andra meriter och egenskaper som är minst lika viktiga? Lyft fram och efterfråga dessa meriter, för att öppna upp för fler kvinnor att åka.

Bra för dig att veta!

- Att efterfråga kvinnor vid lokalanställningar blir lättare om det finns kvinnor med i det egna teamet, i synnerhet när det gäller arbeten som traditionellt betraktas som mansyrken. De kvinnliga insatsmedlemmarna fungerar som förebilder som kan inspirera lokala kvinnor att utbilda sig eller söka ett jobb de kanske inte skulle ha tänkt på som möjligt annars. Att få arbeta tillsammans med andra kvinnor, och inte bara med män, kan också bidra till att uppmuntra kvinnor att söka jobb eller utbilda sig.

INSATSPERSONAL

Så här gör du!

- Samla in och ta tillvara information från lokala organisationer. De ser behoven i samhället och har ofta förslag på åtgärder som du kan ha nytta av. Ställ frågor för att få en bild av hur, och varför, kvinnor och män reser och rör sig i området där ni ska bygga vägar eller en bro:
 - Varför ska vi bygga den här bron eller den här vägen?
 - Utifrån vilka kriterier är platsen vald?

- Vilka grupper i samhället kan komma att gynnas eller missgynnas av bronns eller vägens placering?
 - Vilka är det som ska använda vägen/bron, och hur kommer de att använda den? Kan några grupper komma att gynnas eller missgynnas av insatsen?
 - Vilka vägar använder kvinnor och män för att hämta vatten och ved, för att handla eller sälja varor, för att ta sig till fält eller arbete, skolor eller sjukvård?
 - Hur förflyttar sig männen och kvinnorna, med vilket transportsätt – bil, buss, cykel eller till fots?
 - Hur är säkerheten i området? Hur kan säkerheten påverkas av hur till exempel körrutten ser ut för ett transportuppdrag, eller för dragningen av en ny väg?
- Be om råd från lokala kvinnoorganisationer kring hur ditt arbete och insatsen görs på ett effektivt sätt så att kvinnors behov tillgodoses i lika stor utsträckning som männens.
 - Ha ett löpande informationsutbyte med lokala kvinnoorganisationer om framsteg och förändringar inom insatsarbetet.
 - Samarbeta med lokala kvinnoorganisationer kring hur du kan komma i kontakt med kvinnor i allmänhet och kvinnor som lever isolerat – utanför flyktingläger och samhällen – i synnerhet.
 - Utgå inte från att kvinnor inte vill, eller får, utföra fysiskt krävande eller tekniska arbetsuppgifter, utan att ta reda på om det verkligen är så. Kontakta lokala organisationer, som kvinnoorganisationer, för att ta reda på om det är möjligt att utbilda och anställa kvinnor som chaufförer, som mekaniker eller vid byggen.
 - Fundera över argument som "det här passar inte för kvinnor" och "jag har inget emot att anställa kvinnor, men det här är för tungt, en kvinna klarar helt enkelt inte att utföra detta jobb". Stämmer detta? Är fysisk styrka den avgörande egenskapen för att klara av ett jobb inom ramen för uppdraget, eller finns det andra meriter och egenskaper som är minst lika viktiga? Lyft fram och efterfråga dessa meriter, för att öppna upp för fler kvinnor att söka utbildningar och jobb.
 - Fördela arbetsuppgifterna mellan er i teamet utifrån era förutsättningar. Kanske måste inte alla vara starka och kunna klara tunga lyft – lös uppgifterna tillsammans och utnyttja att ni är ett team. Ta tillvara varandras respektive styrkor!

Har du tänkt på detta?

- Vilka personer, kvinnor eller män, ger dig information som du sedan baserar planering av insatsen på, till exempel vad gäller rutten för transporter eller hur en planerad väg ska dras igenom en by?
- Kan du inom ramen för uppdraget lära upp kvinnor som är vana vid byggen, men som inte har utbildning? Eller kan du ta in dem för jobb som inte kräver att man är till exempel en utbildad murare?

Bra för dig att veta!

- Det är inte ovanligt att det i många afrikanska länder är kvinnorna som utför det mer fysiska arbetet, som husbyggen. Däremot har de oftast inte fått någon utbildning, till

exempel i att gjuta och mura, utan det är männen som är utbildade och kontrakterade av de lokala byggbolagen.

- Att veta hur och varför kvinnor och män reser på olika sätt är en förutsättning för att insatser som berör infrastruktur, transport och logistik ska komma alla människor till gagn. Om du enbart pratar med män, eller enbart med kvinnor, riskerar du att förlora värdefull information i planeringen och utförandet av insatsen.

Exempel: Bekvämare resa för gravida kvinnor

En projektledare berättar om en insats i Sudan: "Under ett uppdrag i Sudan fick insatspersonalen plötsligt börja köra flyktingar till ett flyktingläger. Till den kvinnliga insatspersonalen framkom önskemål från gravida kvinnor om att få en kudde för att skydda ryggen och svanken under den obekväma resan på gropiga vägar. Detta hade de gravida kvinnorna kanske inte vågat framföra till den manliga personalen, och jag är inte säker på att männen hade tänkt på detta själva."

Exempel: Kvinnliga lastbilsförare röner stor uppmärksamhet

"Det är inte en vanlig syn med kvinnliga chaufförer på dessa breddgrader. UNHCR har rekryterat fyra kvinnor, som alla har genomgått en förarutbildning genom Räddningsverkets försorg. De har ett avancemang som innebär att förarna avancerar från att köra mindre terrängbil i tätorten till att köra lastbil på längre sträckor. En av dessa förare är nu också konvojledare.

Dessa kvinnor har den bestämda uppfattningen att de är minst lika bra förare som männen. Hos ledningen vid UNHCR och GTZ sträcker man sig ännu längre och säger att kvinnorna framför sina fordon på ett mer ansvarsfullt sätt.

Träningen har varit bra. De två svenska kvinnorna som var instruktörer har gett dessa kvinnliga förare självförtroende och kunskap som de uppskattar högt.

Traditionellt i Yei så tror man att en kvinna inte kan bli gravid om hon kör ett fordon. Denna myt har våra svenska kvinnor slagit håll på och numera så är det ingen i Yei som tror på detta.

De nämnde flera gånger att kvinnor talar lättare med varandra och har även en bättre förståelse för vissa omständigheter. Ett exempel på detta var en satsning på mjukare sittplatser för gravida flyktingar som reser på mycket dåliga vägar. Även kuddar som används som stöd i svanken har tillverkats och detta tack vare förståelsen för kvinnors speciella behov.

När kvinnorna kommer till flyktinglägren samlas de kvinnliga flyktingarna och applåderar och skriker ut sin glädje över att se kvinnliga förare.

I Yei har lokala media, radio och tidningar, skrivit om dessa kvinnliga förare som rönt uppmärksamhet. Organisationen ARC, American Refugee Committee använder dessa exempel vid sina besök i byar för att stärka kvinnors självförtroende att ”kvinnor kan”.

Lönen är densamma för de kvinnliga som manliga förarna.”

Ur Reserapport, Projekt: Transportstöd, SRSA/UNHCR Södra Sudan, av Curt Näslund och Anders Bjällfalk

Elektricitet

Elektriker finns det behov av i många typer av uppdrag, till exempel när det gäller att upprätta basläger, och de åker både i team eller sekunderas. Det kan handla om att se över befintliga elnät, att bygga nya elnät eller att utbilda lokala elektriker.

Räddningsverket strävar efter en jämn könsbalans bland insatspersonalen, det vill säga minst 40 procent av det underrepresenterade könet, och arbetar aktivt med att rekrytera kvinnor till yrken som traditionellt betraktas som icke-kvinnliga, till exempel elektriker. Kvinnlig insatspersonal är ofta en förutsättning för att kunna involvera lokala kvinnor i kapacitetsutveckling och återuppbyggnadsarbete.

PROJEKTLEDARE

Så här gör du!

- Identifiera redan under planeringen av insatsen vilka som kan komma att beröras av insatsarbetet och hur detta påverkar hur insatsen utformas.
- Se till att en genusanalys görs under planeringen av insatsen. Denna analys innefattar bland annat att ta reda på om det finns könsuppdelad statistik, att se över vilka man tar in information från och att få en bild av kvinnors och mäns respektive behov. Ställ exempelvis frågor som:
 - Varför ska vi genomföra det här uppdraget – vilka behov finns? Ser behoven olika ut för kvinnor och män?
 - Hur får vi information om vilka som ska använda elektriciteten och hur de kommer att använda den? Använder män och kvinnor el på olika sätt, tider och ställen? Behövs en kvinnlig intervjuare eller tolk?
 - Vilka grupper i samhället kan komma att gynnas eller missgynnas av insatsen?
 - Måste de som ska använda elen kunna betala för de elnät som ska byggas? Vad får det för konsekvenser för dem som inte har möjlighet att betala?
 - Hur får samtliga berörda information om insatsen? Om vi planerar informationsmöten, se till att de läggs på en tid och plats så att alla kan komma. Finns det behov av att kvinnlig insatspersonal informerar och samtalar med kvinnor?
 - Vilka grupper i samhället kan komma att gynnas eller missgynnas av insatsen?

INSATSPERSONAL

Så här gör du!

- Ta del av rekognoseringsrapporten om det har gjorts en rekognoseringsresa inför insatsen. Diskutera med projektledaren vilka specifika behov som kan finnas bland den egna personalen och bland olika grupper i civilbefolkningen.
- Ta reda på vilka behov som finns och vilka som kan komma att beröras av ditt arbete:
 - Varför ska uppdraget genomföras?
 - Hur får vi information om vilka som ska använda elektriciteten och hur de kommer

att använda den? Vem hämtar vi information från? Kan det vara lättare för kvinnlig insatspersonal att prata med kvinnor om deras situation och behov?

- Använder kvinnor och män el på olika sätt?

- Kommer insatsen både kvinnor och män tillgodo?

- Be genusrådgivaren om kontaktuppgifter till kvinnoorganisationer på plats, för att prata med dem om möjligheterna och intresset av att utbilda kvinnliga elektriker.

Har du tänkt på detta?

- Hur ser relationerna och kontakterna ut mellan kvinnor och män i insatslandet? Påverkar detta ditt arbete?
- I länder där det inte är vanligt med kvinnliga elektriker, hur kan du som manlig elektriker stötta din kvinnliga kollega?
- På vilket sätt kommer ditt arbete att komma civilbefolkningen till godo? Kommer både kvinnor och män att använda sig av elektriciteten, och vad har de för olika behov?
- Om du deltar i uppdraget att upprätta ett basläger: Kan du redan på förhand ta reda på om det finns några specifika behov bland personalen som ska bo i campen? Finns det behov av att särskilt lysa upp vissa områden i campen? Hur kommer det att se ut inne i tälten, kommer innertält och individuella avdelningar att upprättas?



Ta reda på vilka som kommer att beröras av baslägrets utformning och hur detta kommer att påverka planering och genomförande av insatsen.

Basläger

En förutsättning för att fler kvinnor ska delta i internationella insatser är att boendet är anpassat både för kvinnor och män, till exempel genom att det finns separerade duschrum och möjlighet att byta om i avskildhet. Därför behöver man redan i planeringsfasen fundera igenom hur campen ska fungera så bra som möjligt för alla genom att ta reda på vilka särskilda behov kvinnor och män har och hur de kan tillgodoses. Räddningsverket har utarbetat ett nytt baslägerkoncept där många av aspekterna i de följande råden har inkluderats. Däremot kan justeringar behöva göras på plats beroende på att situationen och förutsättningarna förändras.

PROJEKTLEDARE

Så här gör du!

- Identifiera så tidigt som möjligt vilka som kommer att beröras av baslägrets utformning och hur detta påverkar planering och genomförande av insatsen.
- Se till att en genusanalys görs under planeringen av baslägret. Denna analys innefattar bland annat att se över vilka man tar in information från och att få en bild av kvinnors och mäns respektive behov. Ställ exempelvis frågor som:
 - Vilka kommer att bo och arbeta i baslägret? Vad har de för behov? Har kvinnor och män olika behov?
 - Hur kan baslägret anpassas och utformas så att både kvinnor och män kan arbeta och bo där?
 - Vilken typ av duschar och toaletter är bäst lämpade?
 - Hur ska informationen nå alla? Tar vi in information från alla?

INSATSPERSONAL

Så här gör du!

- Kartlägg vilka som ska bo och arbeta i lägret. Ta reda på om de har några uttalade önskemål och behov på hur lägret ska utformas. Har kvinnor och män olika behov? På så sätt kan du försöka minimera risken att överraskas av problematiska situationer och behov som du inte haft kännedom om.
- Vid upprättandet av hygienutrymmen som toaletter och duschutrymmen behöver du till exempel ta reda på följande:
 - Vilken typ av toaletter är bäst lämpade att ta med sig? Fungerar svenska toaletter, eller finns ett behov av särskilda toaletter, till exempel hål-i-golvet-toaletter?
 - Hur bör toaletterna placeras för att skyddas från insyn? Hur placeras de bäst i förhållande till boende, dusch och så vidare?
 - Hur bör duscharna se ut och var placeras de? Är det ok för de kvinnor som kommer att arbeta i campen att duscha tillsammans, eller kan man dela upp utrymmet till separata duschar?

- Hur kan de moduler som används anpassas efter den rådande kulturen och situationen?

- Om du planerar att sätta upp innertält för att skärma av och detta kräver extra el – glöm inte att informera elektriker, gärna redan i planeringsstadiet!
- Om ett bönetält ska upprättas, se till att det finns en avskild del där kvinnor kan samlas för bön.

Har du tänkt på detta?

- Kommer både kvinnor och män att bo och arbeta i campen? Hur ser deras olika behov ut?
- Har du frågat och lyssnat på kvinnor för att ta reda på deras behov och synpunkter? Finns det ett behov av att ha separata möten med kvinnor?
- Hur kommer hygienutrymmena att se ut? Hur kommer sovplatserna att se ut? På vilket sätt svarar de mot kvinnors och mäns olika behov?
- Finns ett behov av privata utrymmen för omklädning, upphängning av underkläder? Finns möjlighet att sätta upp innertält för att skärma av?
- Hur är belysningen mellan campens olika delar? Hur svarar den mot kvinnors och mäns olika behov?
- Ligger de delar av campen där kvinnor vistas i närheten av belysning och människor, eller avsides och enskilt?
- Fundera på placeringen av campen, valet av plats kan påverka civilbefolkningens och insatspersonalens säkerhet. Har du tagit hänsyn till att säkerhetssituationen kan vara olika ut för kvinnor och män?

Exempel: Misstag i placering av hygienutrymme rättades till

En projektledare berättar om en insats i Centralafrikanska republiken:

”När vi byggde det förra fältkontoret bommade vi vad gällde hygienutrymmena: handfaten sattes på utsidan av byggnaden så att alla kunde se de som skulle tvätta sig. Vi hann rätta till det och flytta dem, och vi flyttade också öppningen till hygienutrymmena åt det håll där det var minst insyn. Trots det fick vi komplettera med bastmattor som insynsskydd. Det mesta går att rätta till genom att tänka på det i ett tidigt skede.”

Sök och räddning

Omedelbart efter en naturkatastrof, som till exempel en jordbävning, kan Räddningsverket besluta att sända en styrka som söker av ett drabbat område och räddar överlevande. Räddningsverkets sök- och räddningsuppdrag omfattar ibland att ge sjukvård för civilbefolkningen. Ofta är det mycket bråttom att komma i väg efter att beslutet har tagits, vilket påverkar möjligheterna till att förbereda och planera insatsen. Tillgången till relevant och nödvändig information kan ibland vara knapphändig.

Detta ställer stora krav på såväl projektledare som insatspersonal. Trots att tiden är knapp är det ändå viktigt att i den mån det går, ta reda på så mycket som möjligt av vad som har skett och hur det har drabbat olika människor. Att ha huvuddragen klara för sig - till exempel att veta vilka som i huvudsak har drabbats - gör det lättare att sätta in rätt hjälp från början.

PROJEKTLEDARE

Så här gör du!

- Identifiera redan under planeringen av insatsen vilka som kan komma att beröras av insatsarbetet och hur detta påverkar genomförandet av sök- och räddningsarbetet.
- Se till att en genusanalys görs under planeringen av insatsen. Denna analys innefattar bland annat att ta reda på om det finns könsuppdelad statistik över vilka som drabbats, att se över vilka man tar in information från och att få en bild av kvinnors och mäns respektive behov av hjälp. Ställ exempelvis frågor som:
 - Vilka har drabbats, är det flest kvinnor eller män bland de drabbade?
 - Hur, och varför, har kvinnor och män eventuellt drabbats på olika sätt?
 - På vilka platser befinner sig de drabbade? Är det olika för kvinnor och män?
 - Vilka grupper i samhället kan komma att gynnas eller missgynnas av insatsen?
 - Hur säkerställer vi att relevant information tas in från alla och ges till alla?
 - Består intervjuerna av både kvinnor och män? Kan kvinnliga intervjuare lättare prata med kvinnor än vad manliga intervjuare kan?
 - Vilka ska få omedelbar assistans?
 - När och var planeras informationsmöten, har alla möjlighet att komma?
- Om det är många kvinnor bland de drabbade, ta reda på hur det påverkar räddningsinsatsen. Kan manlig insatspersonal hjälpa kvinnor, eller är kontakt mellan kvinnor och män som inte känner varandra inte accepterat? Se till att rekrytera både kvinnor och män om så är fallet.

Så här gör du!

- Skaffa dig information om vilka som har drabbats. Är det flest kvinnor eller män bland de drabbade? Och i så fall varför? (Ett exempel kan vara att kvinnor har befunnit sig hemma, det vill säga inomhus, när husen rasat i jordbävning.) På vilka platser befinner sig de drabbade kvinnorna och männen?
- Vilka tar du in information från? Intervjuas både kvinnor och män, flickor och pojkar för att få information som ligger till grund för planeringen av insatsen?
- Anpassa hjälpen utefter vilka som har drabbats. Bör hjälpen skilja sig åt för kvinnor och män? Vilka ska få omedelbar assistans?

Har du tänkt på detta?

- Hur har kvinnor och män drabbats av det som har inträffat?
- Kan manlig insatspersonal ha problem med att hjälpa kvinnor, till exempel för att det i insatslandet inte är accepterat med kontakt mellan kvinnor och män som inte känner varandra?

Bra för dig att veta!

- Förutom kontakter med officiella representanter kan du få värdefull information från lokala organisationer, till exempel kvinnoorganisationer. De kan ha kunskap om hur, var och när kvinnor rör sig och hur de därmed har drabbats.

Minhantering

I arbetet med minhantering är det ytterst viktigt att inbegripa de människor som lever och rör sig i de kontaminerade områdena. Dels för att inhämta information i kartläggningen av minröjningen, men också för att stödja dem i arbetet med att reducera riskerna, att möjliggöra en säker tillvaro samt en ekonomisk och social utveckling.

Målet med minröjningen är att röja på rätt ställe och att röjningen ska komma alla människor i området till godo. Det är viktigt att ha kontakt och en levande dialog med civilbefolkningen för att bedöma vilka områden som ska prioriteras. Kontakter måste tas, inte bara med officiella representanter som byäldste eller borgmästare, utan även med andra grupper i samhället som till exempel kvinnoorganisationer.

PROJEKTLEDARE

Så här gör du!

- Identifiera redan under planeringen av insatsen vilka som kan komma att beröras av insatsarbetet och hur detta påverkar genomförandet av insatsen.
- Se till att en genusanalys görs under planeringen av insatsen. Denna analys innefattar bland annat att ta reda på om det finns könsuppdelad statistik, att se över vilka man tar in information från och att få en bild av kvinnors och mäns situationer respektive behov. Ställ exempelvis frågor som:
 - Intervjuas både kvinnor och män, flickor och pojkar för att få information som ligger till grund för planeringen av insatsen, till exempel vilka områden som ska röjas och hur stödet till minoffer ska fördelas?
 - Består intervjuarna av både kvinnor och män? Kan kvinnliga intervjuare lättare samtala med kvinnor än vad manliga intervjuare kan?
 - Hur ska informationen nå alla? Tas information in från alla?
 - Hur säkerställs att samtliga berörda får information, till exempel att flickor, änkor och kvinnligt ledda hushåll får lämplig information?
 - Vilka har drabbats, är det flest kvinnor eller män bland de drabbade? Hur, och varför, har människor eventuellt drabbats på olika sätt?
 - Vilka ska få omedelbar assistans?
 - Hur ska stödet till offer för minor och ammunition fördelas?
 - Vilka grupper i samhället kan komma att gynnas eller missgynnas av insatsen?
 - När och var planeras informationsmöten, har alla möjlighet att komma?
- Separera och analysera information och statistik utifrån kön och ålder. Det är viktigt att beakta både kvinnors och mäns synpunkter på hur de kontaminerade områdena påverkar deras dagliga liv och hur de ser på en röjning av området.
- Kontakta gärna kvinnoorganisationer för att få ytterligare information i kartläggningen och informationsarbetet.

- Se till att det finns både kvinnlig och manlig sjukvårdspersonal så att både drabbade kvinnor och män ska kunna få vård.
- Se till att ekonomiska, sociala och psykologiska konsekvenser som minskador kan ge upphov till hos kvinnor och män, tas med i planering och genomförande av rehabiliteringsprogram.

Bra för dig att veta!

- Ofta är det flickor och kvinnor som vårdar minoffer vilket ökar deras totala arbetsbelastning och kan hindra dem från att gå i skolan eller från att utföra avlönat arbete.

Exempel: Kvinnliga och manliga minriskutbildare i Afghanistan

Till en minriskutbildning i Afghanistan anställdes lokala informationsteam med både kvinnor och män. Teamen bestod av kvinnor och män som grupperats på ett sätt som var lokalt accepterat, till exempel man och hustru, bror och syster samt mor och son. Utbildningen riktade sig till civilbefolkningen för att informera dem om farorna med minor och oexploderad ammunition.

De blandade teamen möjliggjorde att man nådde även kvinnor, eftersom kvinnor och män i Afghanistan har begränsad kontakt med varandra utanför den egna familjen. Samtidigt innebar det att de anställda kvinnorna fick möjlighet att försörja sig och röra sig relativt fritt inom ramen för sitt arbete.



Att röja på rätt ställe och att röjningen kommer alla människor i området till godo är målet med minröjningen.

Så här gör du!

- I informationsinhämtandet kan du ställa en rad kontrollfrågor för att säkerställa att informationen kommer från alla och når alla:
 - Intervjuas både kvinnor och män, flickor och pojkar för att få information?
 - Består intervjuerna av både kvinnor och män? Kan kvinnliga intervjuare lättare samtala med kvinnor än vad manliga intervjuare kan?
 - När informationen alla och tas information in från alla?
 - Hur säkerställs att änkor och kvinnligt ledda hushåll får lämplig information?
 - Hur prioriteras de områden som ska röjas? Vilka konsekvenser får detta för kvinnor, män och barn?
 - 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 eller från att utföra avlönat arbete.
 - Vilka får omedelbar assistans?
 - Hur fördelas stödet till offer för minor och ammunition?
- Separera och analysera information och statistik utifrån kön och ålder. Det är viktigt att samla kvinnors och mäns synpunkter på hur de kontaminerade områdena påverkar deras dagliga liv och hur de ser på en röjning av området.
- Kontakta gärna kvinnoorganisationer för att få ytterligare information i kartläggningen och informationsarbetet.
- Lagg informationsmöten på en tid och plats där de inte stör människors dagliga arbete, så att så många som möjligt kan delta.
- I "Mine Risk Education" ska det alltid finnas en kvinna och en man, för att möjliggöra kontakter med både kvinnor och män på plats.
- Se till att det både finns kvinnor och män i röjningsteamerna. Detta ökar kontaktytorna med den kvinnliga befolkningen vilket främjar informationsinsamlingen från kvinnor och flickor.
- Se till att det finns både kvinnlig och manlig sjukvårdspersonal för att både kvinnor och män, som skadats av minor eller oexploderad ammunition, ska kunna få vård.

Har du tänkt på detta?

- På vilken information baserar du vilka områden som ska prioriteras och vilken metod som ska användas? Kan det finnas ytterligare upplysningar, om till exempel kvinnors och mäns olika vanor, som är viktiga att ta hänsyn till i ditt arbete?
- Vilken metod för minröjning är mest lämplig utifrån alla de olika grupper av människor som lever i området som ska röjas?
- Har du tillräcklig information om hur olika grupper, om hur kvinnor, män och barn rör sig i området?

Bra för dig att veta!

- Minskade kvinnor upplever 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.

Exempel: Kvinnliga minröjare i Libanon

Räddningsverket har haft ammunitionsröjningsuppdrag i Libanon sedan Israels militära offensiv mot Libanon sommaren 2006. Nära en miljon israeliska klusterbomber beräknas ha spridits i södra Libanon. I början av 2007 rekryterade och utbildade Räddningsverket sex kvinnliga lokala minröjare, som därefter arbetade i ett team med bara kvinnliga minröjare.

De kvinnliga minröjarna uppmärksammades stort i internationell media. Kvinnor i slöjor och skottsäkra västar utgjorde bra fototillfällen. CNN gjorde ett inslag med rubriken "Ground Breaking Women in Lebanon". Och på många sätt var kvinnorna banbrytande, eftersom det kvinnliga minröjarteamet var det första i sitt slag i den arabiska världen.

Förutom medieuppmärksamheten innebar anställningen av det kvinnliga minröjarteamet en läroprocess för Räddningsverket som organisation. Minröjarna intervjuades om varför de valt att söka arbete som minröjare och hur de själva såg på förutsättningarna för kvinnor att arbeta som minröjare. Samtalen ledde till att Räddningsverket, som tidigare utgått från att det var nödvändigt med ett separat kvinnligt team, nu insåg att det inte var befogat utan kvinnorna delades upp i två team bestående av både män och kvinnor. Nu arbetar 23 kvinnor och män sida vid sida med att röja klusterminor.



Det kvinnliga minröjarteamet var det första i sitt slag i världen.



Efter utfört uppdrag samlas insatspersonal till en återträff. Det är ett bra tillfälle att diskutera hur arbetet med att integrera ett genusperspektiv har fungerat. Alla erfarenheter är viktiga och behöver återföras till organisationen för att framtida insatser ska bli så effektiva och framgångsrika som möjligt.

7. Återträff och slutrapportering

För att Räddningsverkets insatser ska bli så effektiva och framgångsrika som möjligt, krävs att alla erfarenheter tas till vara för att kunna vidareutvecklas och förbättras inför kommande insatser. Detta görs genom olika typer av utvärderingar där alla inblandade (projektledare, insatspersonal, utbildare med flera) delar med sig av upplevelser och synpunkter. Vid dessa tillfällen ska även genusarbetet utvärderas, det vill säga hur man har arbetat för att integrera ett genusperspektiv under insatsens olika faser.

Återträff efter insats

Räddningsverket samlar insatspersonal till en återträff efter utfört uppdrag. Återträffen är ett bra tillfälle att diskutera hur arbetet med att integrera ett genusperspektiv har fungerat. Syftet är att Räddningsverket hela tiden ska kunna utveckla och förbättra sina insatser. Därför behöver dessa erfarenheter återföras till organisationen för att rutinerna och utbildningarna gällande genusarbetet i fält ska kunna förbättras.

PROJEKTLEDARE

Så här gör du!

- Se till att återträffen alltid innehåller följande punkter:
 - Information om varför Räddningsverket arbetar med genusfrågor, och varför detta arbete är viktigt.
 - Diskussion om specifika genusrelaterade frågor som uppkommit under eller efter insatsen. Ta upp konkreta problem som har uppstått i arbetet med att integrera ett genusperspektiv i insatsarbetet, samt diskutera förslag på möjliga lösningar på dessa problem.
 - Belys goda exempel på hur genusaspekter tagits tillvara och vilka effekter det fått. Diskutera hur dessa exempel kan bidra till förbättring i andra insatser.
 - Vid behov, håll en generell diskussion om genusfrågor och jämställdhet.

Har du tänkt på detta?

- Återträffen är ett bra tillfälle att ventilera saker och situationer som kanske inte har kommit upp i rapporteringen. Ställ därför gärna inledande frågor som till exempel:
 - Hur har samarbetet fungerat inom teamet? Bra eller dåligt? Tror du att det har något att göra med antalet kvinnor respektive män i teamet? Bottnar det i attityder och inställningar till varandra?
 - Som sekonderad, hur har samarbetet med andra team varit? Kan antalet kvinnor respektive män ha påverkat, eller attityder och inställningar till varandra på grund av kön?
 - Har det varit lätt eller svårt att arbeta med ett genusperspektiv?
 - Vilka attityder har insatspersonalen mött bland civilbefolkningen och annan insatspersonal när de har arbetat med genusfrågor?
 - Tog projektet hänsyn till kvinnor och mäns olika behov?

INSATSPERSONAL

Så här gör du!

- På återträffen kan du ta upp och diskutera situationer, händelser och andra funderingar kring genusarbetet i det avslutade uppdraget. Kanske finns det saker som du inte har rapporterat om, situationer där du varit obekvämd med andras beteende eller osäker på hur du själv borde/kunde ha agerat. Sprid goda exempel från fältet där ett genusperspektiv bidragit till en förbättring av insatsen. Berätta även om situationer som varit lärorika för dig inom detta område.
- Fundera på hur du tycker att det har fungerat att arbeta med ett genusperspektiv:
 - Var det lätt eller svårt att arbeta med ett genusperspektiv?
 - Vilka attityder mötte du hos annan insatspersonal och bland civilbefolkningen när du förde frågor om kvinnors och mäns olika villkor och behov på tal?
 - Upplever du att insatsarbetet tog hänsyn till kvinnors och mäns olika behov?
 - Lyckades insatsen nå samtliga berörda?
- Informera projektledaren och rekryterare på Räddningsverkets internationella avdelning om dina erfarenheter av vilka meriter du anser att insatspersonalen behöver, eller inte behöver, för att göra ett bra arbete. Kanske kan kompetensprofilerna på så sätt förändras så att även kvinnliga sökanden uppmuntras att söka till yrken och positioner som traditionellt betraktas som manliga.
- Rapportera om situationer där det var en tillgång med kvinnlig insatspersonal. Om det inte fanns kvinnlig insatspersonal och ni stötte på situationer då det hade varit en fördel med en kvinna, rapportera gärna även detta.

Slutrapport

I slutrapporten måste man redogöra för på vilket sätt kvinnor och män fick del av insatsen, det vill säga den måste ha ett genusperspektiv för att godkännas. Om insatspersonalen inte har rapporterat om sitt arbete med genusfrågor under insatsen, är det mycket svårt för projektledaren att kunna dra några slutsatser kring detta i slutrapporten. Därför är det viktigt att det under insatsens genomförande rapporteras från fält om hur insatsen når kvinnor och män, om det gjordes specifika insatser till följd av genusanalysen och om man kan se någon förbättring tack vare dessa särskilda insatser.

PROJEKTLEDARE

Så här gör du!

- Om det inte finns tillräcklig information i veckorapporterna från insatsen, ställ frågor till insatspersonalen när de har kommit hem:
 - Hur upplever de att kvinnor och män påverkats av situationen i landet och av insatsen?
 - Var det lätt eller svårt att försöka ha ett genusperspektiv på arbetsuppgifterna? Hur arbetade de med att ta reda på kvinnors och mäns olika villkor och behov och anpassa insatsen därefter?
 - Hur förhöll sig samarbetspartners till genusfrågor? Anställde de lokala kvinnor och män och till vilka befattningar?
 - Hade samarbetspartners i fält någon genuspolicy som de arbetade med och gjorde personalen uppmärksam på?
 - Finns det något särskilt vad gäller genusarbetet som de vill ta upp?
- Kontakta gärna Räddningsverkets genusrådgivare om du behöver diskutera hur du ska rapportera om genusarbetet.
- Ta reda på om situationen i insatslandet har ändrats politiskt, ekonomiskt eller socialt på nationell, regional eller lokal nivå. Är förändringarna i linje med Räddningsverkets mål för insatsen och går det att göra en bedömning av insatsens betydelse för förändringen?

Bra för dig att veta!

- Det är du som projektledare som har ansvaret för att insatsens slutrapport innehåller ett genusperspektiv. Tänk på att ha med dig genusperspektiv redan från början i insatsprocessen, från rekognoseringsrapport och löpande under hela insatsen.
- Alla slutrapporter ska skickas till Räddningsverkets genusrådgivare för granskning av genusdelen. Syftet är inte att bedöma om rapporteringen är bra eller inte, utan att säkra en kunskaps- och erfarenhetsåterföring av att arbeta med genusfrågor.
- Även ingen, eller bristfällig, information kan vara värdefull information! Avsaknaden av statistik eller information om kvinnor och kvinnors situation är viktigt att rapportera om, till exempel att det inte anställdes några lokala kvinnor. Poängen är att på så sätt belysa svårigheten med att rekrytera kvinnlig personal inom vissa tjänstekategorier, för att kunna se hur man kan arbeta i fortsättningen för att få en jämnare könsbalans.

Bra för dig att veta!

- Det är projektledaren som ansvarar för insatsens slutrapport, som måste innehålla ett genusperspektiv för att godkännas. Om det under insatsen inte har rapporterats om hur arbetet med genusfrågor har sett ut, är det mycket svårt för projektledaren att kunna dra några slutsatser kring detta i slutrapporten. Därför är det viktigt att du, och dina kollegor, fortlöpande rapporterar om genusarbetet under er tid i fält.



Att föra in ett genusperspektiv i insatsarbetet är självklart för många, men inte för alla. Genom att bemöta motstånd på rätt sätt kan man få andra att lyssna och ta ens åsikter på allvar.

8. Om du möter motstånd när du arbetar med genusfrågor

Att arbeta med att föra in ett genusperspektiv i insatsarbetet är självklart för många, men inte för alla. Kanske ser man inte den konkreta nyttan av att arbeta med genusfrågor eller hur man kan arbeta med frågorna i praktiken. Kanske finns det redan inarbetade och väl fungerande rutiner som man därför inte ser någon anledning att förändra. Då kan genusfrågor upplevas som komplicerade och obefogade.

Motståndet kan yttra sig på olika sätt, som ett öppet ifrågasättande, eller i form av gliringar, skämt eller påståenden: ”i akutfasen handlar det inte om jämställdhet, då är det en fråga om liv och död” eller ”för oss från Sverige finns inga problem med jämställdhet”.

Detta motstånd kan i vissa fall riktas direkt mot de personer som försöker arbeta med att föra in ett genusperspektiv i arbetet. Detta kan gälla både för kvinnor och för män som arbetar med eller pratar om genus. Som man kan du bli ifrågasatt för att det inte förväntas av dig och du därmed bryter mot normen. Som kvinna kan du uppfattas som provocerande när du för genusfrågor på tal, eller bli ifrågasatt just på grund av att du är kvinna. Det kan ta sig uttryck som: ”kvinnor är överlag känsligare än män och därför inte lika fältmässiga” och ”sätt en spade i händerna på henne ska hon få se vad jämställdhet är”.

Kvinnor, och i synnerhet kvinnliga chefer, kan ibland stöta på ett ifrågasättande av sina befogenheter att fatta beslut och leda arbetet. Detta kan ta sig uttryck som att de får en annan behandling än sina manliga kollegor och att deras auktoritet ifrågasätts. Till exempel genom att andra inte lyssnar på dem utan i stället vänder sig till de manliga kollegorna i insatsteamet.

Forskning har visat att det finns fem typiska sätt som en person kan använda för att skaffa sig övertag över en annan: att osynliggöra, att förlöjliga, att undanhålla information, att bestraffa oavsett hur och vad man gör, samt att skuld- och skambelägga¹.

Genom att bemöta motstånd på rätt sätt kan man få andra att lyssna och ta ens åsikter på allvar. Här är några förslag på vad du kan göra om och när du stöter på motstånd.

1 Härskartekniker, vilka identifierades av Berith Åhs, norsk professor i socialpsykologi.

När du görs osynlig. . .

Någon ”glömmer” att presentera dig eller nämner inte ditt namn i ett sammanhang där du ska bli omnämnd. Någon talar om det du gjort som att det är oviktigt eller inte bra. Någon lyssnar inte när du talar utan läser istället en rapport eller börjar prata med någon annan. Du kan också osynliggöras genom att ingen svarar på något du sagt.

. . .ta plats!

Behåll ditt lugn och markera att du inte accepterar beteendet. Du kan t.ex. säga ”Oops! Nu glömde du visst presentera mig!” Om du märker att någon inte lyssnar, avbryt och betona att det är viktigt att du har allas uppmärksamhet. Be om att få kommentarer och fråga vad andra tycker om det du sagt. Berätta också för andra vad du själv tycker och ge konstruktiv kritik. På det sättet tar du dig själv på allvar och visar andra att du är någon att räkna med.

När du görs löjlig. . .

Någon gör sig lustig på din bekostnad. Oftast sker det när andra lyssnar så att det är flera personer som skrattar åt dig. Det kan exempelvis handla om att någon kommenterar det du har sagt, gjort eller kanske något du har på dig. Det kan också vara att någon kallar dig för något som du inte gillar.

. . . ifrågasätt!

Ifrågasätt och kommentera det som sagts. Det kan vara bra att kontra med en fråga: ”Vad menar du med det?” Upprepa gärna det som sagts och be personen att förklara sig. Markera tydligt att du inte accepterar eller uppskattar det så kallade skämtet. Om någon annan blir utsatt eller om jargongen är rå kan det vara bra att medvetet försöka skapa ett mer respektfullt klimat. Visa respekt för alla oavsett om du gillar dem eller inte. Berätta vad du tycker på ett seriöst sätt och undvik personangrepp och att skämta om andra.

När du inte blir informerad. . .

Du får inte nödvändig information för att kunna utföra ditt arbete på bästa sätt, vilket gör att du verkar dum när andra pratar och att du har svårt att hänga med i samtalet. I sin förlängning kan det också leda till att du fattar felaktiga beslut som gör att du tappar din trovärdighet. Det kan också innebära att du börjar tvivla på hur du uppfattar saker.

... kräv korten på bordet!

Ifrågasätt varför du inte fått informationen eller varit med när beslutet fattats. Ibland kan det vara bra att kräva att frågan skjuts upp eller att ni ska vänta med att genomföra beslutet, så att alla får möjlighet att ta del av nödvändig information. Om det händer flera gånger att du inte blir informerad om nödvändiga saker, så kan det vara bra att prata med din chef. Berätta att det finns ett strukturellt problem som gör att du inte får den information du har rätt till och behöver. Det är bra om du själv är nogga med att informera och inkludera alla berörda. När du själv har varit med om att fatta ett beslut, redovisa gärna diskussionen som ligger till grund för beslutet.

När vad du än gör är fel...

Du blir anklagad för att göra fel oavsett vad du gör. Det kan antingen vara samma person som anklagar dig för att göra fel eller så är det olika personer. Du upplever dig som bakbunden och utan möjlighet att ta dig ur situationen. Vad du än gör, så tycker andra att du gör det fel!

... bestäm dig för en linje!

Gör klart för dig själv vad du tycker är rätt och riktigt. Sök stöd hos någon som kan bekräfta din knepiga situation och som stödjer dig i ditt val att hantera den, gärna din chef om det är möjligt. Försök att ta reda på hur andra gör eller har gjort under liknande förhållanden.

När du får skulden...

Någon skuldbelägger dig genom att göra sig lustig på din bekostnad eller genom att orättvist anklaga dig för att ha gjort fel. Det kan handla om att någon säger att det är ditt eget fel att något speciellt har hänt dig, fast du egentligen inte kunnat göra något åt det från början. Det handlar också om att ge dig skulden för något som någon annan är ansvarig för.

... tänk efter!

Fråga dig själv: "Är det här mitt ansvar? Har jag gjort något dumt som jag kan rätta till? Har jag sårat någon medvetet, brutit mot någon överenskommelse eller gjort något olagligt?"

Det kan vara bra att söka stöd hos någon du litar på för att få hjälp att se vad som är ditt ansvar och vad som ligger utanför dig, i organisationen, situationen eller hos någon annan person. Det kan också vara bra, om det är möjligt, att berätta om din upplevelse för din chef.

9. 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.

10. FN:s säkerhetsråds resolution 1325 om 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 avväpning, 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.

11. Referenser och instuderingsmaterial

Skriftliga källor

Castell, O., *Räddningsverkets internationella insatser 1988-2005*, Räddningsverket

Ivarsson, S., *Räddningsverkets internationella insatser*, Räddningsverket
www.srv.se/upload/Internationellt/Hjल्पinsatser/Lasrum/Genusperspektiv/Insatser%20ur%20genusperspektiv.pdf

FN:s resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet, FN
www.un.org/events/res_1325e.pdf

Regeringens handlingsplan för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet, Regeringskansliet
www.operation1325.se/files/Material_publicationer/Handlingsplan%201325.pdf

From Word to action, Genderforce
www.genderforce.se/dokument/From_words_to_action.pdf

Goda och dåliga exempel, Genderforce
[www.genderforce.se/dokument/Goda_och_daliga_exempel_A4_\(2,4MB\).pdf](http://www.genderforce.se/dokument/Goda_och_daliga_exempel_A4_(2,4MB).pdf)

Success story about Genderforce, Genderforce
www.genderforce.se/dokument/Success_story_about_Genderforce_Sweden_by_Suzanne_Seeland.doc

Sveriges politik för global utveckling (PGU), Sida
www.sida.se/sida/jsp/sida.jsp?d=118&a=3639
www.sida.se/sida/jsp/sida.jsp?d=626#

Gender Guidelines for Mine Action Programmes, FN
www.mineaction.org/downloads/Gender_guidelines_mine%20action.pdf

Räddningsverkets jämställdhetsplan 2006-2008, Räddningsverket

UNDAC Field Handbook, UNDAC
www.reliefweb.int/undac/documents/UNDACHandbook.pdf

Security on whose terms? If men and women were equal, Kvinna till Kvinna
www.iktk.se/publikationer/rapporter/pdf/Security.pdf

Att leva är meningen med livet. Om samtalsgruppens läkande kraft – kvinnor på Västbanken berättar, Kvinna till Kvinna
www.iktk.se/publikationer/rapporter/pdf/attleva.pdf

Tänk om! En handbok för varaktig fred, Kvinna till Kvinna
www.iktk.se/publikationer/rapporter/pdf/tank_om.pdf

Voices from the field – About Prosecution of Sexualised Violence in an International Context, Kvinna till Kvinna

www.iktk.se/publikationer/rapporter/pdf/Voices.pdf

War is not over with the last bullet – Overcoming Obstacles in the healing Process for Women in Bosnia-Herzegovina, Kvinna till Kvinna

www.iktk.se/publikationer/rapporter/pdf/Bosnien.pdf

Getting it Right – A Gender Approach to UNMIK Administration in Kosovo, Kvinna till Kvinna

www.iktk.se/publikationer/rapporter/pdf/Kosovorapport.pdf

Engendering the Peace Process. A Gender Approach to Dayton – and Beyond, Kvinna till Kvinna

www.iktk.se/publikationer/rapporter/pdf/nuDayton.pdf

A Psychosocial Model of Healing from the Traumas of Ethnic Cleansing the Case of Bosnia, Kvinna till Kvinna

www.iktk.se/publikationer/rapporter/pdf/Healingmodell.pdf

IASC Handbook, IASC

[www.humanitarianinfo.org/iasc/content/documents/subsidi/tf_gender/IASC%20Gender%20Handbook%20\(Feb%202007\).pdf](http://www.humanitarianinfo.org/iasc/content/documents/subsidi/tf_gender/IASC%20Gender%20Handbook%20(Feb%202007).pdf)

SPHERE Handbook, The sphere project

www.sphereproject.org/handbook/

UNMAS Gender, FN

www.mineaction.org/downloads/Gender_guidelines_mine%20action.pdf

Marklund, L., Snickare, L., *Det finns en särskild plats i helvetet för kvinnor som inte hjälper varandra* Piratförlaget

www.adlibris.se/product.aspx?isbn=9164201643&checked=1

Handbok om sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet, JämO

www.jamombud.se/arbetslivet/handbokomsexuel.asp

Roth, A-K., *Jämställdhetsboken - Från teori till praktik*, Norstedts Juridik

www.euroquality.se/arbetsmaterial.html

Näslund, C., Bjällfalk, A., *Reserapport Projekt: Transportstöd SRSA/UNHCR Södra Sudan*, Räddningsverket

Flock, U., *Härskartekniker, motstrategier och bekräftartekniker*, ENSU

www.su.se/pub/jsp/polopoly.jsp?d=1682

Pushing the limits - young women's voices about war, peace and power, Kvinna till Kvinna

www.iktk.se/publikationer/rapporter/pdf/pushing_the_limits.pdf

Förordning med instruktion till Statens Rådningssverk, Notisum

www.notisum.se/rnp/sls/lag/20050890.htm

En policy för jämställdhet, Sida

www.sida.se/sida/jsp/sida.jsp?d=429&a=1412&searchWords=jamstalldhetspolicy#

Att integrera jämställdhet – en strategi och ett förhållningssätt, Sida

www.sida.se/sida/jsp/sida.jsp?d=429&a=1414#

Från kvinnofråga till en fråga för alla, Sida

www.sida.se/sida/jsp/sida.jsp?d=429&a=1413#

PeaceWomen – Women's International League for Peace and Freedom

www.peacewomen.org/wpsindex.html

Webbkällor

Rådningssverket

www.raddningsverket.se/

Internationella avdelningens arbetssätt, Rådningssverket

www.raddningsverket.se/templates/Int_Page____18334.aspx

Rådningssverkets hjälpinsatser, Rådningssverket

www.raddningsverket.se/templates/Int_AreaPage____18324.aspx

Genusperspektiv vid internationellt arbete, Rådningssverket

www.raddningsverket.se/templates/Int_Page____18410.aspx

Internationell hjälp och återuppbyggnad, Rådningssverket

www.raddningsverket.se/templates/SRV_Page____14903.aspx#

Stödstyrkan, Rådningssverket

www.raddningsverket.se/templates/Int_Page____18896.aspx

Rådningssverkets uppförandekod, Rådningssverket

www.raddningsverket.se/templates/Int_Page____18453.aspx

Kvinna till Kvinna

www.iktk.se/

UNIFEM – United Nations Development Fund for Women

www.unifem.org/

UNIFEM's framework for action on Women, Peace and Security

www.womenwarpeace.org/

Operation 1325

www.operation1325.se/

Peace Women

peacewomen.org

Kvinnokonventionen

www.kvinnokonventionen.se/

www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/

www.ohchr.org/english/law/cedaw.htm

Reliefweb, Gender (artiklar och publikationer om gender och konflikt)

www.reliefweb.int/rw/lib.nsf/doc207?OpenForm&query=3&cat=Gender

United Nations Inter-Agency Network on Women and Gender Equality, WomenWatch

www.un.org/womenwatch/

Regeringens sida om mänskliga rättigheter

www.manskligarattigheter.gov.se/

Iöversvämningarna i Bangladesh 1991 dog fem gånger så många kvinnor som män. Två tredjedelar av dödsfallen i tsunamin år 2004 bestod av kvinnor. Vid jordbävningen i Pakistan 2005 dog fler kvinnor än män. Orsakerna är många, men grundar sig ofta på att kvinnor och män i olika kulturer och religioner har olika ansvarsområden, arbetsuppgifter, rörelsefrihet, klädkoder och utbildning. För att kunna arbeta effektivt med katastrofhantering i alla skeden krävs förståelse för och kunskaper om detta.

Att arbeta med ett genusperspektiv i internationella insatser innebär att anpassa arbetet efter de lokala förutsättningar som råder så att insatsen når så många som möjligt, så snabbt som möjligt.

Denna handbok riktar sig till dig som är projektledare eller insatspersonal i Räddningsverkets internationella insatser. I handboken får du konkreta och kortfattade råd som är direkt användbara i det praktiska arbetet vid planering, genomförande, rapportering och utvärdering av en insats.



**RÄDDNINGSG
VERKET**

651 80 Karlstad
Telefon 054-13 50 00
Telefax 054-13 56 00
www.raddningsverket.se

Beställningsnummer U30-675/08
ISBN 978-91-7253-396-7

Beställ från Räddningsverket
publikationsservice@srv.se
Telefax 054-13 56 05