

# GODA OCH DÅLIGA EXEMPEL

Erfarenheter från arbete med FN-resolution 1325 i internationella missioner

*Goda och dåliga exempel* ger konkreta exempel på hur personal i civila eller militära insatser kan arbeta för att stärka kvinnors deltagande och rättigheter inom ramen

för sina respektive mandat. Vi har intervjuat personer från civila och militära myndigheter som tjänstgjort utomlands för att få ta del av och lära av deras erfaren-

heter. Vi hoppas att deras berättelser kan vara ett stöd och ge idéer och inspiration till hur innehållet i FN:s säkerhetsråds resolution 1325 praktiskt kan förverkligas.



### Goda och dåliga exempel

(ISBN 978-91-976813-0-8)

är ett häfte utgivet år 2007 av Genderforce, ett samverkansprojekt där Försvarsmakten, Räddningsverket, Polisen, Lottorna, Officersförbundet och Kvinna till Kvinna deltar.

Detta är en A4-version av häftet avsett för utskrift. Häftet finns att hämta (pdf) på webbadresserna [www.iktk.se](http://www.iktk.se) [www.raddningsverket.se](http://www.raddningsverket.se) [www.polisen.se](http://www.polisen.se) [www.mil.se](http://www.mil.se) [www.officersforbundet.se](http://www.officersforbundet.se) [www.utlandsportalen.se](http://www.utlandsportalen.se) [www.lottorna.se](http://www.lottorna.se) [www.genderforce.se](http://www.genderforce.se)

### Intervjuer

Annika Flensburg,  
Kvinna till Kvinna,  
och Patrik Jansson,  
Räddningsverket.

### Textbearbetning

Åsa Nyquist Brandt

### Bilder

Danne Eriksson, framsida.  
Försvarets bildbyrå,  
Anja Edvardsson s. 27, 36,  
Andreas Karlsson s. 30, 30, 32,  
Tobias Larsson s. 34, baksida,  
Monica Leckne s. 38, 39,  
Steffanie Müller s. 36, fram- och  
baksida, Ulf Petersson s. 24, 39,  
Kristofer Sandberg s. 24.  
Charlotte Isaksson s. 18.  
Istockphoto s. 9, 13.  
Kvinna till Kvinna, baksida.  
Lisa Lidén s. 32, 34, baksida.  
MONUC s. 18, baksida.  
Marie Nilsson s. 26, 26.  
Mona Nordberg s. 6, 6, 7, 7.  
OSSE s. 15, 16.  
Polisen, Christer Drangel s. 9  
Räddningsverket s. 22.  
Eva Segerström s. 20, 20.  
Stock.xchng s. 11, 11.

### Form

Micael Bäckström

## INNEHÅLL

- 3 Inledning: FN-resolution 1325 i praktiken – hur kan orden omvandlas till handling?**
- 5 Ordlista**
- 7 Viktigt att stärka lokala kvinnliga poliser**  
Mona Nordberg, Polisen
- 10 Större förtroende för kvinnliga poliser**  
Anna Lena Barth, Polisen
- 12 Stress, alkohol och »killar i gäng« gör att etiken glöms bort**  
Max Lutteman, Polisen
- 14 Våldtagna kontakter hellre kvinnliga poliser**  
Ann-Julie Lindahl, Polisen
- 16 Målen med genusarbetet måste visualiseras**  
Anna Westerholm, utrikesdepartementet
- 19 FN-observatörer demonstrerade på kvinnodagen**  
Lena Sundh, utrikesdepartementet
- 21 Kvinnocenter gav andrum**  
Eva Segerström, Rädda Barnen
- 23 Kvinnor har tillgång till mängder av information**  
Eva-Lena Lindbäck, Räddningsverket
- 25 Som kvinna måste man vara lite »tråkig«**  
Sofia Albrechtsson, Räddningsverket
- 27 Genusperspektivet måste finnas med från början**  
Marie Nilsson, Räddningsverket
- 28 Resolution 1325 ökar effektiviteten**  
Karl Engelbrektson, Försvarsmakten
- 31 Heterogena grupper arbetar bättre**  
Anders Brännström, Försvarsmakten
- 33 Nagel i ögat på fängelsechefen**  
Elisabeth, Försvarsmakten
- 35 »Insatserna måste prioriteras«**  
Fredric Westerdahl, Försvarsmakten
- 37 Säkerhet är inte bara en fråga om tanks och flygplan**  
Görgan Karlehav, Försvarsmakten
- 39 För mycket »moralkakor« inför tjänstgöringen**  
Lars Wetterskog, Försvarsmakten
- 42 Appendix: FN:s säkerhetsråds resolution 1325**



---

**Goda och dåliga exempel** har tagits fram inom ramen för Genderforce. Genderforce är ett delvis EU-finansierat samverkansprojekt (2005–2007) där Försvarmakten, Kvinna till Kvinna, Lottorna, Officersförbundet, Polisen och Räddningsverket deltar, och som utgår ifrån FN:s säkerhetsråds resolution 1325. Syftet är att förbättra svenska internationella insatser och missioner i kris- och konfliktdrabbade områden genom att bland annat öka kvinnors deltagande i freds- och återuppbyggnadsprocesser i konfliktdrabbade områden och inom de egna insatserna/missionerna.

# FN-RESOLUTION 1325 I PRAKTIKEN

## – HUR KAN ORDEN OMVANDLAS TILL HANDLING?

För befolkningen i kris- och konfliktdrabbade områden är internationella insatser många gånger ett nödvändigt stöd. Insatserna bidrar till att upprätthålla säkerhet och till befolkningens möjligheter att bygga upp framtiden när krisen klingat av.

Samtidigt påverkar det internationella samfundets närvaro maktstrukturer i området, vilket innebär att utformningen av det internationella stödet har en direkt påverkan på hur framtiden formas i det drabbade samhället. Det handlar om vem som får ta del av det internationella samfundets resurser, vem som blir inbjuden till förhandlingar och därmed erkänd som viktig aktör, vem som får ta emot och ge information och vilka säkerhetshot som identifieras och prioriteras.

För att det internationella stödet i kris- och konfliktdrabbade områden ska vara effektivt och bidra till långsiktig stabilitet och fred är det viktigt att lyssna till och ta hänsyn till de olika grupper som lever i det utsatta området. Det gäller såväl vid planeringen och utformningen som i genomförandet och utvärderingen av insatserna. Samtidigt visar erfarenheter att kvinnor och flickor ofta marginaliseras och osynliggörs i säkerhets- och fredsfrågor. Detta beror på att de, oavsett vilken grupp de tillhör i samhället, många gånger saknar tillträde till de formella beslutsvägarna. Konsekvensen blir att analyser som görs av säkerhetssituationen, liksom av vilka behov som finns och vilka

åtgärder som bör sättas in, blir skeva. Stödet riskerar därmed att befästa diskriminering mot kvinnor och endast upprätthålla säkerhet för halva befolkningen.

FN:s säkerhetsråd har uppmärksammat problematiken och antog år 2000 resolutionen 1325 om kvinnor, fred och säkerhet. Resolutionen slår fast att kvinnors jämlika deltagande är nödvändigt för att uppnå varaktig säkerhet och fred. Svenska regeringen antog 2006 en nationell handlingsplan för resolution 1325 som bland annat fastslår att berörda myndigheter som Försvarmakten, Polisen och Räddningsverket har ett ansvar att implementera 1325 i sin verksamhet. Prioriterade områden är:

- Kvinnor i konfliktområden ska delta på lika villkor som män och på alla nivåer i konfliktförebyggande, fredsfrämjande och återuppbyggnadsprocesser, liksom i humanitära insatser.
- Skydd för kvinnors mänskliga rättigheter i konfliktområden ska garanteras.
- Fler kvinnor ska delta i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser.

Frågan är dock vad detta betyder i praktiken, hur orden ska kunna omvandlas till handling. Vad betyder särskilt skydd för kvinnor och flickor och på vilket sätt ska kvinnor delta? Vad innebär det för en enskild individ, civil eller militär, som arbetar i kris- och konflikt-

drabbade områden? Ska arbetet utformas på ett annat sätt trots att uppdragsbeskrivningarna i många fall ser ut som tidigare?

*Goda och dåliga exempel* ger konkreta exempel på hur personal i civila eller militära insatser kan arbeta för att stärka kvinnors deltagande och rättigheter (och därmed skydd) inom ramen för sina respektive mandat. Vi har intervjuat personer från civila och militära myndigheter som tjänstgjort utomlands för att få ta del av och lära av deras erfarenheter. Vi hoppas att deras berättelser kan vara ett stöd och ge idéer och inspiration till hur innehållet i resolution 1325 praktiskt kan förverkligas. Skriften riktar sig främst till personer som ska tjänstgöra utomlands och till dem som håller utbildningar och föreläsningar, generellt om freds- och säkerhetsfrågor eller specifikt om 1325.

Texterna baseras helt på intervjupersonernas berättelser. De visar att det inom såväl civil som militär tjänstgöring finns goda möjligheter att arbeta praktiskt med resolution 1325. Några av de frågor som väcks i materialet fångar vi upp i diskussionsfrågor efter respektive intervju. Dessa frågor är tänkta att fungera som ett stöd för reflektion och diskussion kring 1325 och hur arbetet kan utvecklas.

*Annika Flensburg, Kvinna till Kvinna,  
Patrik Jansson, Räddningsverket*

# ORDLISTA

<b>CIMIC</b>	Civil-Military Cooperation, (civil-militär samverkan)
<b>Daytonavtalet</b>	Fredsavtal från 1995 mellan Bosnien och Hercegovina, Jugoslavien och Kroatien
<b>DDR</b>	Disarmament, demobilization, and reintegration (avväpning, demobilisering, återanpassning)
<b>DRC</b>	Demokratiska republiken Kongo
<b>ECHO</b>	EU:s kontor för humanitärt bistånd
<b>ENP</b>	European Network of Policewomen
<b>EU</b>	Europeiska Unionen
<b>EUPM</b>	European Union Police Mission. EU:s polisuppdrag i Bosnien och Hercegovina
<b>FN</b>	Förenta Nationerna
<b>Genus</b>	En social konstruktion av vad som anses kvinnligt och manligt. Denna konstruktion förändras över tid och rum.
<b>Heraldiskt tecken</b>	Symboliskt tecken som ingår i ett vapen (märke) och som har utformats enligt de heraldiska reglerna
<b>Hizbollah</b>	Shiamuslimsk organisation med säte i Libanon
<b>Human Resources</b>	Personalavdelningen
<b>IPTF</b>	International Police Task Force, FN:s internationella polisstyrka
<b>ISAF</b>	International Security Assistance Force, internationell fredsfrämjande styrka i Afghanistan som verkar under ett mandat från FN:s säkerhetsråd
<b>KFOR</b>	Kosovo Force, Nato-ledd internationell fredsstyrka i Kosovo
<b>Liasion officer</b>	Personer med samverkansfunktioner

<b>MONUC</b>	FN:s fredsbevarande mission i DRC
<b>MILF</b>	Moro Islamic Liberation Front, islamisk separatist rörelse på ön Mindanao i Filippinerna
<b>MOT</b>	Military Observer Team, alt. Mobile Observation Team
<b>Människohandel</b>	Handel med människor, främst för sexuella ändamål eller tvångsarbete
<b>NGO</b>	Non-governmental Organization, icke-statlig organisation
<b>Nordic Battlegroup</b>	Sverigeledd snabbinsatsstyrka i EU:s tjänst
<b>OSSE</b>	Organisationen för Säkerhet och Samarbete i Europa
<b>PRT</b>	Provincial Reconstruction Team
<b>SBS</b>	State Border Service, ung. den bosniska tullmyndigheten
<b>SIPA</b>	Den bosniska underrättelsetjänsten
<b>Swedint</b>	Försvarets internationella kursverksamhet
<b>UD</b>	Utrikesdepartementet
<b>UNHCR</b>	FN:s flyktingorgan
<b>UNIFIL</b>	FN:s fredsbevarande styrka i Libanon
<b>UNRWA</b>	FN:s hjälporganisation för palestinaflyktingar
<b>UNTSO</b>	FN:s organisation för övervakning av vapenstillstånd i Mellanöstern
<b>WFP</b>	World Food Programme, Världslivsmedelsprogrammet

Hydda med parabol.



Möte i Dilor, Östtimor, dit bara kvinnor var inbjudna ...



## VIKTIGT ATT STÄRKA LOKALA KVINNLIGA POLISER

### STÄRKA KVINNORS RÄTTIGHETER I ÖSTTIMOR

Efter att Östtimor vunnit självständighet från Indonesien fick FN i uppdrag att bidra till att bygga upp en nationell poliskår. I Östtimor arbetade Mona för FN:s enhet för utsatta grupper i samhället, och dit räknades bland annat kvinnor. FN beräknade att våld mot kvinnor utgjorde 95 procent av brottsligheten. En stor del av våldet ägde rum i hemmen och anmäldes aldrig.

Mona fick i uppdrag att starta en enhet för utsatta grupper i en av regionerna. Bland 60 civilpoliserna var hon den enda kvinnan. Hon berättar att hon fick kämpa för att få ett kontor, en bil och annan utrustning. Det märktes att kvinnors mänskliga rättigheter inte var en prioriterad fråga bland de andra poliserna, säger hon.

### LOKAL FÖRANKRING

Mona tyckte att det var viktigt att förankra projektet hos den lokala polisen eftersom FN så småningom skulle lämna landet. Att stärka kvinnliga lokala poliser så att de vågade stå upp mot såväl manliga kollegor som andra män i samhället var också viktigt, ansåg hon. Hälften av den nationella poliskåren bestod av kvinnor eftersom FN hade som mål att kåren skulle ha en jämn könsfördelning. Enligt Mona nåddes detta mål utan några större problem.

Mona bestämde sig för att anställa en kvinnlig polis och ordnade därför möten och intervjuer med alla kvinnliga poliser i regionen. När

Eva anställdes såg Mona att hon fungerade som en stark lokal kvinnlig förebild. Eva hjälpte sedan till att rekrytera en manlig polis som också kunde stå upp för och tala för frågorna.

Mona ansåg att det var viktigt att ha kontakt med människorättsorganisationer i regionen eftersom deras frågor och arbetsområden delvis tangerade varandra. Tillsammans diskuterade de hur man framgångsrikt skulle kunna jobba för att stärka kvinnors rättigheter. Mona poängterar vikten av att lära känna kulturen i ett område och respektera den – samtidigt som man arbetar för att främja de mänskliga rättigheterna.

De utbildade kvinnliga poliserna i hur de ska ta emot och säkra bevis från exempelvis misshandels- och våldtäktsfall. De kvinnliga poliserna fick i sin tur utbilda sina kollegor. Det var också alltid den kvinnliga polisen som åkte till huvudorten, tog emot viktigt information och som sedan hade i uppgift att informera kollegorna. Kunskapen, informationen och bekräftelsen stärkte de kvinnliga poliserna i deras yrkesroll och status, vilket gjorde det enklare att leda manliga poliser i arbetet.

### MÖTEN I BYARNA

Monas team tog kontakt med polisen i de olika distrikten och ordnade möten ute i byarna till vilka de bara bjöd in kvinnor. De valde detta tillvägagångssätt eftersom kvinnorna med största sannolikhet inte skulle ha sagt någonting om män hade varit närvarande på mötena.

---

**Mona Nordberg är polis och tjänstgjorde 2001 för en FN-mission på Östtimor och 2005 på en amerikanskledd polis-skola för irakiska poliser i Jordaniens huvudstad Amman.**

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 Mona, kvinnliga och manliga lokala poliser samt representanter för en människorättsorganisation, kom till det allra första mötet befann sig 60–70 män i lokalen. Mona frågade dem 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 då att några skulle stanna kvar och prata med männen, samtidigt som de andra letade upp kvinnorna.

En del kvinnor var rädda för att tala om kvinnors rättigheter. Om de skulle polisanmäla sin man och han hamnade i fängelse skulle familjens möjligheter att försörja sig försvinna, och om mannen inte blev fälld var risken stor att misshandeln skulle bli värre. Därför var det viktigt att också utbilda männen, säger Mona.

Hennes arbetsgrupp producerade också enkla broschyrer om kvinnors rättigheter som de delade ut till byborna. De ordnade workshops där de på förmiddagen separerade män och kvinnor för att efter lunch föra ihop grupperna för en gemensam diskussion och utbyte.

Målet med arbetet var att till en början öka antalet anmälningar till polisen om mäns våld mot kvinnor. På lång sikt var målsättningen att antalet anmälningar skulle plana ut för att till slut minska. Under Monas sex månader på Östtimor lyckades de öka antalet anmälningar.

## **UTBILDA IRAKISKA MANLIGA POLISER**

På en amerikanskledd polisskola i Amman utbildade Mona irakiska poliser i mänskliga

rättigheter och genusfrågor. Skolan var ett led i återuppbyggnaden av Iraks nationella poliskår som hade upplösts efter USA:s invasion av landet 2003 då Saddam Hussein störtades från makten. Klasserna bestod av omkring 50 elever. Alla var män.

Mona hade bra kontakt med eleverna. På lektionerna hade de intressanta diskussioner om kvinnor och män och Mona poängterar vikten av att vara lyhörd och respektera det som eleverna säger. Det gäller att tänka på hur man ska föra fram sitt budskap för att nå sitt syfte. Samtidigt menar hon att man inte ska vara alltför försiktig, utan också ställa provocerande frågor. Allt hon begärde var att de skulle vara öppna för vad hon hade att säga. Även om det i nästan varje klass fanns någon man som stod upp för kvinnors sak går det inte att ändra på allas attityder, poängterar hon.

Mona frågade bland annat vad eleverna ansåg om kvinnliga poliser och listade de positiva och negativa aspekter som fördes fram. Sedan gick de igenom punkt för punkt, och Mona resonerade och relaterade till sina erfarenheter som kvinnlig polis. Att olika samhällen ser olika ut framkom tydligt. Bland eleverna menade många att det är viktigt att mannen ska värna om och skydda kvinnan, vilket är svårt om hon är polis. De förklarade också att om en kvinna sågs ensam med en manlig poliskollega i en bil riskerade hon att bli straffad.

Men värderingar går att ändra. Eleverna såg fördelar med kvinnliga poliser när det gällde exempelvis visitering och förhör. Mona visade också bilder på kvinnliga poliser i Iran, Östtimor och Kosovo och frågade varför det gick där och inte här. Eleverna hade svårt att få fram ett bra svar. De sade också att kvinnorna var nöjda med sina liv i Irak. Hon frågade då om de kunde tänka sig att byta plats med en

Mottagning av återvändande flyktingar.



Skolundervisning om kvinnomisshandel, barnmisshandel och sex.





kvinnor under en vecka. De funderade över vad det skulle innebära och insåg att deras rörelsefrihet skulle vara starkt begränsad och att de inte skulle få träffa vem de ville. Mona hoppas att detta gav dem en tankeställare.

---

## DISKUSSIONSFRÅGOR

- Hur kan man i större utsträckning lyfta fram och stärka kvinnliga lokala förebilder?
- Hur kan det civila samhället, som i det här fallet människorättsorganisationer, involveras i såväl militära som civila insatser?
- Vad finns det för fördelar/hackdelar med att samverka med organisationer?
- Hur kan man arbeta mer med mäns negativa attityder som hindrar kvinnor från att åtnjuta sina mänskliga rättigheter, som exempelvis rätten att inte utsättas för våld, rätten till arbete och att röra sig fritt?
- Hur mycket kan eller ska man kompromissa när det gäller värderingar och förhållanden som inskränker mänskliga rättigheter (exempelvis som i fallet med synen på kvinnliga politiker)?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Krigsärren fins kvar.



Den återuppbyggda gamla bron i Mostar, Bosnien och Hercegovina.



## STÖRRE FÖRTROENDE FÖR KVINNLIGA POLISER

### STÄRKA DEN BOSNISKA POLISEN

Under Anna Lenas tid i Bosnien och Hercegovina hade EUPM till uppgift att genom mentorskap, övervakning och vägledning se till att den inhemska polisen blev mer professionell och trovärdig och att den arbetade i enlighet med europeisk standard. Uppdraget var ett led i Bosnien och Hercegovinas åtaganden i Daytonavtalet. EUPM stöttade den lokala polisen i dess arbete men hade inte mandat att utföra egna polisiära insatser eller utredningar. Den primära uppgiften var att fungera som ett bollplank för poliser på mellan- och högre nivåer.

EU tog över efter FN:s internationella polistyrka (IPTF) och fokuserade på sju olika områden: kriminalpolisverksamhet, polisutbildning, internutredning, personal och administration, ordningspolisverksamhet, SIPA (den bosniska motsvarigheten till FBI) och SBS (tullen). Varje område var uppdelat i program som i sin tur var uppdelade i olika projekt. Varje projekt hade som uppgift att implementera moderna polisiära arbetsmetoder inom sitt specifika område.

Anna Lena var den enda kvinnliga CCL inom EUPM. I Trebinje liksom i Mostar fanns det förutom Anna-Lena två kvinnliga poliser av totalt 15 internationella poliser. Anna Lena tycker inte att hon upplevde några problem som kvinnlig chef eftersom man inom polisen strikt följer hierarkin – oavsett kön. Det är viktigt att ha kvinnliga poliser inom EUPM, säger

hon, eftersom det ger signaler om att man tar jämställdhetsfrågor och kvinnors deltagande på allvar. De kvinnliga poliserna fyller en funktion bara genom att synas.

### KONTAKT MED LOKALBEFOLKNINGEN

Många privatpersoner kontaktade EUPM och berättade om sitt missnöje med den lokala polisen. För dem fungerade EUPM som en slags säkerhetsventil. Anna Lena blev kontaktad i större utsträckning än vad hennes manliga kollegor blev. Hon tror att hon som kvinna ansågs mer tillgänglig, att kvinnor hade större förtroende för en kvinnlig polis och att män var nyfikna på en kvinna i uniform. Exempelvis ringde kvinnor som var utsatta för misshandel av sina makar till henne. Anna Lena berättar om hur frustrerande det var att EUPM:s mandat inte tillät dem att göra någonting, att deras händer var bundna. De hade varken »piska« eller »morot« gentemot den lokala polisen. Ett misstag som EU gjorde när de tog över efter FN var just att förhandla bort piskan, anser hon. En sådan hade kunnat bestå av olika slags sanktioner, till exempel möjligheten att avskilja en olämplig person från arbetet. Moroten hade till exempel kunnat vara bättre löner, utrustning och utbildningar. Det var svårt att stödja och uppmuntra arbetet för kvinnors rättigheter inom polisen eftersom de aldrig kunde premiera »goda« poliser. Det var dessa poliser, som gjorde ett bra jobb, som led mest, säger Anna Lena.

---

**Anna Lena Barth var mellan 1999 och 2003 president för European Network of Policewomen (ENP). Mellan november 2004 och april 2006 tjänstgjorde hon som Chief Co-Locator (CCL) i European Union Police Mission (EUPM) i Bosnien och Hercegovina. Som CCL var hon chef över de internationella poliserna och fungerade också som den lokala polischefens motpart. Anna Lena var först i Trebinje och flyttade sedan till Mostar.**

## KREATIV TOLKNING AV MANDAT

Hon understryker vikten av att se vilka möjligheter mandatet ändå ger och vad det finns för kreativa lösningar som kan användas. Hon identifierade också personer inom sin grupp som var beredda att bidra till att hitta sådana lösningar. I mandatet fanns till exempel utrymme för att inspektera hur den lokala polisen följde sina egna uppsatta regler inom respektive projekt. Denna möjlighet användes dock så gott som aldrig, med motiveringen att mandatet inte tillät EUPM att utreda. På eget initiativ dammades dock möjligheten av till slut, och inom ramen för olika projekt började de inspektera den lokala polisens arbetsformer. Bland annat inspekterades handläggningen av internutredningar, hur beslagtagna vapen förvarades och hur utbildningen av piketpoliser genomfördes. Inspektionsrapporterna skickades sedan uppåt i hierarkin inom EUPM. Tack vare engagerade poliser inom EUPM, som just utnyttjade mandatet till fullo och faktiskt ville förändra något, lyckades Anna Lenas grupp synliggöra en korruptionsskandal inom den lokala polisen. Deras arbete med inspektioner ledde också till ett förändrat mandat för efterföljaren EUPM2, där en av de tre huvuduppgifterna numera är just inspektion av den bosniska polisen.

Ett stort problem var att många CCL:s inom EUPM enbart rapporterade positiva saker eftersom de ville visa att de gjorde ett bra arbete. Men att försköna verkligheten på det sättet lägger hinder i vägen för en långsiktig positiv förändring, menar Anna Lena.

Hon anser att de kunde ha varit mer kreativa när det gällde arbetet för kvinnors rättigheter, vilket de exempelvis var i det korruptionsbekämpande arbetet. I stället för att enbart koncentrera sig på hur närpolisen var organiserad kunde de också ha sett över innehållet i

deras arbete. Ett sätt hade varit att utgå från kvinnofridsperspektivet och studera hur den lokala polisen tar emot kvinnor som misshandlats och hur arbetet med attitydförändringar inom polisen fungerar.

## BEFINTLIGA STRUKTURER

Det finns inte många kvinnliga bosniska poliser idag. Men under kommunisttiden hade kvinnor en starkare position på arbetsmarknaden, även inom polisen, berättar Anna Lena. Den tillbakagång som skett sedan dess, och som hon själv bevittnat, beror bland annat på att det internationella samfundet missade att ta tillvara de fungerande strukturer som redan fanns på plats. Den utbildning som ges till personal före utresan borde fokusera mer på bakgrunden till konflikten och hur situationen är för olika grupper i samhället, till exempel för kvinnor. I dagsläget är utbildningar gjorda av män för män och deras fokus ligger mer på vapen och säkerhet, säger Anna Lena.

## REKRYTERING AV KVINNLIGA POLISER

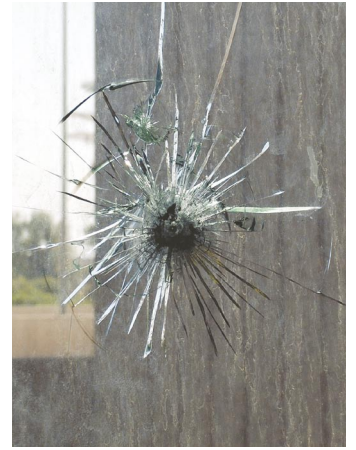
Samtidigt som EU anser att det är viktigt med kvinnliga poliser på höga positioner stirrar de sig blinda på antalet universitetspoäng, hävdar Anna Lena. Hon anser att kvinnor inom polisen även i västvärlden befinner sig i ett underläge. Medan männen gör karriär är kvinnliga konstaplar ofta hemma med barn, vilket påverkar deras meritförteckning negativt. Det är viktigt att se över rekryteringen av kvinnliga poliser till utlandstjänstgöring, säger hon. Om kvinnor söker dessa tjänster borde de välkomnas. Sverige är dessutom dåligt på att anmäla svenskar till internationella tjänster på högre positioner, vilket också i större utsträckning drabbar kvinnor.

---

## DISKUSSIONSFRÅGOR

- Hur kan man främja kvinnors rättigheter och jämställdhet trots att det inte uttryckligen står i mandatet och man inte har en »piska eller morot« till hjälp?

- Om kvinnliga poliser befinner sig i ett underläge även i Sverige – hur är det då möjligt att skapa jämställdhet inom poliskåren i ett annat land?
- Hur kan man öka kvinnors deltagande i utlandstjänst?



## STRESS, ALKOHOL OCH »KILLAR I GÄNG« GÖR ATT ETIKEN GLÖMS BORT

### ENDAST MANLIGA REKRYTER

Rekryterna bestod av en blandning av före detta poliser, militärer, bönder och möjligtvis även terrorister, berättar Max. Det gick 3000 poliskadetter samtidigt på skolan och 1500 utexaminerades varje månad. Sedan starten 2004 har 32 000 poliser utbildats varav samtliga är män. Det fanns omkring 300 instruktörer från 17 olika länder och en klar majoritet av dessa var män.

### FÖRHÅLLANDE MED ANSTÄLLD

Samtidigt som de allra flesta instruktörer och elever på skolan var män arbetade många jordanska kvinnor som tolkar. Flörtar mellan tolkar och instruktörer förekom, men att inleda en relation var förbjudet.

En amerikansk man hade dock ett förhållande med en tolk. Detta var allmänt känt och en dag fångades de också på bild i en bil inne på området. Eftersom det rådde skarpt säkerhetsläge fanns det nämligen kameror överallt på skolan. Amerikanen blev hemskickad medan kvinnan avskedades. Därefter vet ingen vad som hände med henne. Ledningen borde dock ha tänkt längre, anser Max. Traditionen med så kallade hedersmord är utbredd i Jordanien och det är inte otänkbart att det som hände inne på skolan kom till familjens kändedom. Om så var fallet svävade hon i livsfara. Max berättar att han ställde frågor till skolans ledning och bad dem ta ansvar men att inget hände.

### BARBESÖK

I Jordanien finns många asiatiska kvinnliga hembiträden. De lever under slavliknande förhållanden, utsätts ofta för kränkningar av sina mänskliga rättigheter och har väldigt små chanser att få skydd av samhället. Max 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, säger han, 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. Risken att de skulle utsättas för ytterligare kränkningar och våld var stor. Eventuella relationer byggde på en ojämn maktbalans där mannen ägde kontrollen.

Max 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 ansvar för sina handlingar. Det är lätt att stå upp för etiken så länge man befinner sig i skolan, men stress, alkohol och »killar i gäng« gör att det blir svårare i verkligheten. I sådana situationer gäller det att etiken är väl grundad, understryker Max. Han påpekar att det därför

---

Under 2005 utbildade Max Lutteman irakiska poliser på en amerikanskledd polis-skola utanför Jordaniens huvudstad Amman. När USA invaderade Irak och störtade diktatorn Saddam Hussein 2003 upplöstes den nationella polisen. Skolan i Amman var ett led i att bygga upp en ny poliskår.



är viktigt att följa upp etikdiskussioner ute i missionsområdet där man ställs inför verkliga situationer. Efter diskussionerna var det knappt någon svensk som besökte baren.

### **HUR FÅR MAN IN ETT GENUSPERSPEKTIV?**

Mänskliga rättigheter fanns på schemat för polisutbildningen. Undervisningen var dock väldigt teoretisk och bestod ofta i några OH-bilder med massor av text på. Inställningen hos ledningen var ungefär att så länge ämnet ingick i kursplanen så var uppdraget löst – utan att man någonsin funderade över resultatet. Max berättar att han tillsammans med sina svenska kollegor försökte förändra detta genom att föra samman praktik och teori och därigenom göra ämnet mer konkret: vad betyder mänskliga rättigheter i det praktiska polisarbetet och vad betyder genusperspektiv i praktiken? Det var dock svårt att få gehör för frågor om mäns våld mot kvinnor och vikten av kvinnors deltagande.

Enligt Max gäller det att med små steg öka förståelsen och acceptansen, och att hitta nya ingångar för att visa varför dessa frågor är relevanta för polisarbetet. För att få in ett genusperspektiv genomförde de till exempel övningar med olika situationer vid vägspärrar. De lät en kvinna sitta i framsätet i en bil medan männen satt där bak. På kvinnan placerades sprängämnen – som poliskadetterna aldrig fann eftersom de inte genomsökte henne. Efteråt förklarade de att de aldrig skulle kunna genomsöka en kvinna. Ifall hennes familj fick reda på att en man »tafsat« på henne skulle det kunna utlösa en konflikt. Då lyfte Max och kollegorna frågan om mångfald inom polisen. Om det funnits en kvinnlig polis, hade hon kunnat göra jobbet? Eleverna höll med om att det kunde vara en lösning.

---

### **DISKUSSIONSFRÅGOR**

- Hur skulle ledningen ha handlat i fallet med tolken? Vem har ansvaret för den uppkomna situationen?
- Vilka problem kan uppstå när man inleder ett förhållande med en kvinna eller man ur lokalbefolkningen?

- Har man i utlandsmissioner en skyldighet att göra en riskbedömning av sitt agerande i relation till civilbefolkningen?
- Hur kan man motverka gruppträck ute i missionsområdet?
- Vad kan det finnas för andra konkreta exempel än ovan nämnda övning för att visa behovet av kvinnliga poliser?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



# VÅLDTAGNA KONTAKTAR HELLRE KVINNLIGA POLISER

## VÅGADE INTE GÅ TILL DEN LOKALA POLISEN

I Bosnien och Hercegovina var Ann-Julie stationerad i Prijedor för att övervaka den lokala polisens arbete. En viktig informationskanal för dem var civilpersoner som kontaktade IPTF med sina klagomål. Prijedor styrdes av bosnien-serber och eftersom den lokala polisen diskriminerade muslimer var det många av dem som inte vågade vända sig dit. Ett exempel är att polisen inte delade ut de handlingar som krävdes för att muslimska invånare skulle få ut sina pass och kunna lämna det serbkontrollerade området. Eftersom Ann-Julie visste att handlingarna fanns hos polisen började hon följa med muslimerna till polisstationen – vilket ledde till att handlingarna lämnades ut.

I området spreds ryktet snabbt att det kommit en kvinnlig polis till den internationella styrkan och att hon hade hjälpt till vid kontakterna med den lokala polisstationen. Allt fler invånare, särskilt kvinnor, började söka upp Ann-Julie för att berätta om sin situation. En dag kom en äldre kvinna som berättade att hon hade blivit våldtagen. Hennes största problem var dock inte det faktum att hon blivit våldtagen utan att hennes dörr gått sönder vilket gjorde att hon höll på att frysa ihjäl. Ann-Julie och hennes kollegor lagade dörren. Förmodligen vågade kvinnan ta kontakt med henne och berätta vad som hänt för att det var inför en annan kvinna, säger Ann-Julie. Däremot kunde de aldrig ta reda på vem förövaren var.

## FÖRBJUDNA FÖRHÅLLANDEN MED LOKALBEFOLKNINGEN

Kvinnor utsattes för trakasserier på grund av att de var muslimer och/eller kvinnor. Blandäktenskap utgjorde ett problem. I dessa äktenskap var det vanligt att den muslimska mannen flydde medan den serbiska kvinnan stannade kvar. Det hände att internationell personal inledde relationer med dessa ensamstående kvinnor, men trots att förhållanden med lokalbefolkningen var förbjudna vidtog inga åtgärder. Ann-Julie berättar att det hände att internationell personal parkerade sina FN-bilar utanför kvinnornas hus. Detta ledde till att alla i byn fick kännedom om deras förhållande, vilket försatte inte bara kvinnan utan också polisen i fara. Män i lokalbefolkningen intog attityden att de internationellt utsända »tog deras kvinnor«, och eftersom de drog alla över en kam riskerade »fel« person att bli utsatt för hämndaktioner. I ett fall fick kvinnan till slut flytta till annan ort och polisen blev omplicerad.

Ann-Julie tycker att man ska vara hårdare och inte tillåta den typen av förhållanden. Hon berättar att man i Norge bjuder in eventuella partner innan personal ska åka ut, och debriefar med familjen. Sverige borde följa det norska exemplet, anser hon.

## UTBILDA POLISER I KOSOVO

I Kosovo jobbade Ann-Julie i en amerikansk-ledd polisskola under OSSE:s flagg. I en klass på 20 studenter fanns omkring fem kvinnor.

---

**Ann-Julie Lindahl är polis och var 1996-97 biträdande stationschef i Bosnien och Hercegovina inom FN-ledda International Police Task Force (IPTF). Mellan 1999 och 2000 utbildade hon poliser i Kosovo i ett projekt som leddes av Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa (OSSE).**

Mäns våld mot kvinnor togs upp i undervisningen och hennes uppfattning var att eleverna visserligen lyssnade, men att de samtidigt höll fast vid sin egen ståndpunkt. Det var så accepterat i samhället att mannen har rätt att slå kvinnan att det var svårt även för kvinnor att ta in ett motsatt budskap. Men under rasterna pratade Ann-Julie med de kvinnliga eleverna om våldet och de berättade hur det hade fungerat i deras familjer. De fördömde våldet och ville inte hamna i samma situation som sina mödrar. Samtidigt visste de inte hur de skulle gå tillväga för att förändra situationen.

Även om attityderna när det gäller våld mot kvinnor förblev desamma hos många blivande poliser var det ändå viktigt att ta upp ämnet på lektionerna och bra att de hade möjlighet att prata mellan lektionerna, anser Ann-Julie. Att hon som gruppleddare kunde bestämma över äldre och mer högutbildade män fungerade som ett föredöme för kvinnorna på kursen. Eftersom hon inte var gift eller hade några barn visade hon också att det fanns andra sätt att leva sitt liv på.

### REKRYTERING AV POLISER

I Ann-Julies uppdrag ingick också att få fler att söka sig till polisyrket. I tre månader reste hon runt i Kosovo och försökte övertyga invånarna, framför allt kvinnor, att de skulle anmäla sitt intresse. Eftersom det var ont om jobb i Kosovo lämnade många kvinnor in en ansökan, även om de kände sig osäkra på att de skulle klara av

det test som alla måste genomgå innan de blev antagna. Enligt Ann-Julie tänkte männen ofta »jag vill bli polis«, medan kvinnorna snarare tänkte »klarar jag av det, klarar jag av att hantera batong och skjutvapen«? Dessutom hade kvinnorna sällan en familj som stöttade dem i beslutet att utbilda sig till poliser. Många hade också själva dåliga erfarenheter av poliser och därmed lågt förtroende för yrket.

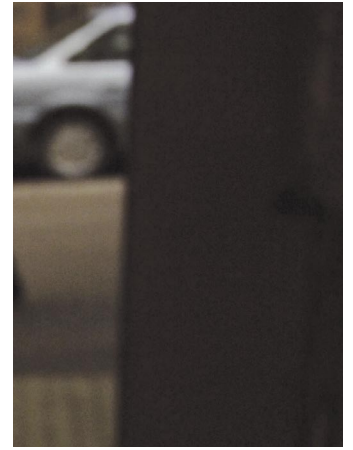
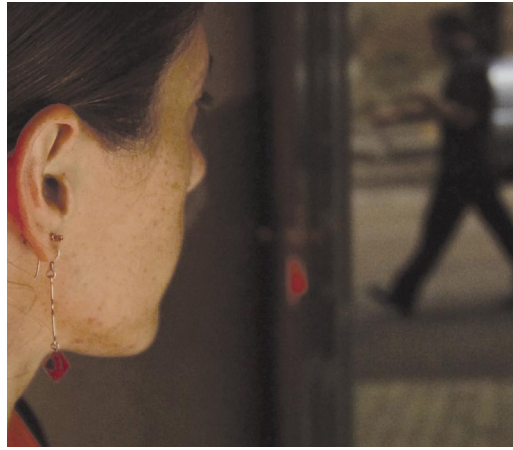
Eftersom hon själv var kvinna med lång erfarenhet inom yrket var det lättare för Ann-Julie än för hennes manliga kollegor att nå fram till kvinnorna. Bäst kontakt fick hon med dem som pratade engelska, och dessa kunde sedan i sin tur tipsa om andra intresserade kvinnor. När de åkte runt i Kosovo hade de informationsmöten om vad det innebär att vara polis. På mötena berättade de till exempel att det inte är ett hinder att vara förälder och att det finns stöd för kvinnliga poliser. Ann-Julie tycker att de kunde ha satsat mer på sådana möten och ordnat fler separata möten med män respektive kvinnor, inte minst så att deltagarna hade kunnat ställa »dumma« frågor, som till exempel hur det är att ha mens och arbeta som polis.

---

### DISKUSSIONSFRÅGOR

- Vilka risker kan det finnas för en kvinna eller man ur lokalbefolkningen om det uppdragas att hon/han har en relation med en internationell polis eller motsvarande?
- Hur kan kärleks-/sexuella relationer med lokalbefolkningen under uppdraget motverkas?

- Hur kan man i utbildningar för civil och militär personal diskutera våld mot kvinnor och kvinnors rättigheter så att man får gehör?
- Kan ett ökat antal kvinnor i missionen öka förtroendet bland befolkningen för missionens arbete?



## MÅLEN MED GENUSARBETET MÅSTE VISUALISERAS

### HUR SÄLJER MAN IN ETT GENUSPERSPEKTIV?

Som chef för Human Resources hade Anna ansvaret för att bygga upp fungerande strukturer och rutiner på personalavdelningen, att rekrytera och utvärdera personal, lägga upp och genomföra utbildningar med mera. Bland de (då hon lämnade uppdraget) närmare 100 internationellt anställda i missionen var majoriteten män med militär bakgrund. Det fanns fyra kvinnor och av dem var Anna ensam på chefsposition. Missionen hade även 150 lokalt anställda.

Även om genusfrågor till en början inte ingick i hennes portfölj valde hon att inkludera ett genusperspektiv när det var möjligt eftersom hon märkte att det fanns ett stort behov. När hon senare blev chef för Human Dimension (demokratisering, mänskliga rättigheter, rättssamhälle, människohandel och genus) fick hon också formellt genusfrågorna på sitt bord. Uppdraget innebar att hon en gång om året skulle skriva en rapport om vad de gjort inom området.

För att uppnå resultat valde Anna att inte driva arbetet som en genusfråga utan använde en annan terminologi. Genom att tala om personalutveckling, strukturförbättring och effektivisering ökade möjligheterna att nå fram till den manliga målgruppen. Det finns många vanföreställningar om genus och genusintegrering, säger hon, och inställningen till frågorna kan vara raljerande och arrogant. Eftersom alla »härskartekniker«\* används

gäller det att vara listig. Att kunna visualisera målet med genusarbetet är också viktigt, säger Anna, och att kunna förmedla den bilden till andra.

### PROBLEM OCH LÖSNINGAR

Anna anser att bland de många problem som fanns på missionen kan två huvudproblem i arbetet för kvinnors rättigheter noteras:

- Personal har attityder med sig hemifrån.
- Organisationen har en ovilja att ta tag i problemet. Till exempel kan det vara känsligt att »sätta dit« en högt uppsatt chef eftersom det kan få politiska följder. Missionschefen talar inte heller alltid om för landet som skickar personal varför en person blir hemskickad, vilket leder till att dessa personer fortsätter att cirkulera i systemet på nya poster.

Eftersom det inom organisationen, i det här fallet OSSE, oftast finns uppförandekoder och policies för exempelvis jämställdhet och mot diskriminering tror hon att det är lättare att satsa på den egna organisationen och kräva att de regler som finns ska följas än att jobba med personliga attityder.

Anna följde proceduren stenhårt. För att uppfattas som trovärdig är det viktigt att vara objektiv och hålla sig till de policies som finns, understryker hon. Det är också viktigt att utbilda nyckelpersoner som kan stödja arbetet internt. Anna identifierade två manliga

---

**Anna Westerholm arbetade under 2000–2003 för Organisationen för Säkerhet och Samarbete i Europa, OSSE, i Georgien. Hennes första uppdrag var som chef för Human Resources där hon sattes att bygga upp hela personalavdelningen från grunden. Genusfrågor fanns inte med i portföljen, men Anna integrerade dessa ändå.**



kollegor som tyckte att genusfrågor var angelägna och som kunde hjälpa henne i arbetet. Att tänka i små steg och ta ett steg i taget underlättar arbetet, påpekar hon.

Anna integrerade genusfrågorna i strukturomvandlingen av missionen, bland annat genom att:

- anställa fler kvinnor,
- omformulera platsannonser så att kvinnor skulle söka, till exempel med fokus på akademisk examen och referenser till sociala förmåner som OSSE:s tremånaders mammaledighet,
- införa gemensamma beredningar av rekryteringsbeslut,
- utforma en manual med regler för missionen som bland annat inkluderar kapitel om jämställdhet och genus,
- arbeta fram en uppförandekod.

Bland de lokalanställda fanns de flesta kvinnorna inom hushållsarbete, sekreterartjänster och mänskliga rättigheter. De flesta männen fanns inom transport och säkerhet. Efter strategiskt och envist arbete var det till slut en jämn könsfördelning bland de lokalanställda. Samtidigt är det inte förvånande att kvinnor är i majoritet i konfliktdrabbade länder, säger Anna, eftersom många män antingen har dödats eller skadats. Annas erfarenhet från internationell tjänst är att kvinnor ur lokal-

befolkningen ofta ses som mer pålitliga och arbetsamma än män, bland annat på grund av att kvinnor inte anses dricka i samma utsträckning.

### **INTERNATIONELLA MEDARBETARE BEGÅR ÖVERGREPP**

Anna lade ner mycket energi i arbetet mot människohandel och problemet med vissa mäns beteende »off duty«. Till exempel hände det att OSSE-bilar stod parkerade utanför bordeller och det var känt att även höga chefer umgicks med prostituerade. Hennes arbete innebar att hon blev obekvämlig och emellanåt ignorerad av vissa kollegor, säger hon. Till slut kom hon på hur hon skulle få missionsledningen att lyssna på vad hon hade att säga. Eftersom missionschefen var känslig för dåligt rykte presenterade hon det som att hans anseende stod på spel om beteendet fick fortsätta.

Anna anser att det är av stor vikt att antalet kvinnliga chefer ökar också på mellanchefsnivå. Annars är risken stor att prostitution och människohandel ökar. Den manliga lokalbefolkningen känner till att internationellt anställda tjänar förhållandevis mycket pengar och utnyttjar detta genom att öppna bordeller – vilket skapar organiserad brottslighet och dessutom förstör den lokala ekonomin. När sedan de internationella representanterna åker därifrån lämnar de en stor grupp kvinnor efter sig som är märkta för livet.

Kvinnor demonstrerar för yttrandefrihet i Georgien.



## **DISKRIMINERING MOT LOKALANSTÄLLDA**

Inom missionen fanns en klar hierarki där internationella militärer stod högst i rang och kvinnliga lokalanställda längst ner. Diskrimineringen och delar av den internationella personalens attityder gentemot lokalanställda var ett stort problem. Enligt Anna betraktades lokalbefolkningen ofta som andra rangens människor – man ansåg ofta att de inte var lika kompetenta som den internationella personalen, eller att de inte var att lita på. Det förhöll sig självfallet inte så – emellanåt var det dessutom tvärtom. För att motverka detta arbetade hon för att de lokalanställda inte skulle bli ut-

nyttjade. Hon informerade dem, särskilt den kvinnliga personalen, om vilka rättigheter de hade, vad de skulle göra om deras rättigheter kränktes och om vilka procedurer som fanns. Hon visade också kvinnorna, och männen, att man kan vara kvinna och chef.

\* Härskarteknikerna visar på olika sätt att utöva makt. Begreppet myntades av den norska forskaren Berit Ås. Några av härskarteknikerna är att osynliggöra, undanhålla information och att förlöjliga.

---

## **DISKUSSIONSFRÅGOR**

- Kan ni visualisera och formulera ett mål för genusarbete?
- Måste man förklara genusfrågor i andra ordalag, som i det här fallet i klassiska manliga termer, för att få gehör? Finns det risker med detta?
- Vad kan hierarkin och diskrimineringen mellan den internationella personalen och lokalanställda bero på? Vad kan det innebära för missionens långsiktiga arbete att den internationella personalen förringar lokalanställdas kunskap? Hur kan man bryta detta?

- Finns det en koppling mellan den internationella personalens attityder gentemot lokalbefolkningen och det faktum att de besöker bordeller?
- Hur kan man förhindra att bordellbesök fortsätter?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## FN-OBSERVATÖRER DEMONSTRERADE PÅ KVINNODAGEN

### KONGO

Lena Sundh försökte på olika sätt stärka och synliggöra kvinnors roll och rättigheter i Kongo. Inom MONUC fanns en genusenhet med genusrådgivare som rapporterade direkt till henne. Hon tog en del nya initiativ, berättar hon, men anser generellt att de inom missionen kunde ha gjort mer för att arbetet med att stärka kvinnors rättigheter skulle bli systematiskt.

### MILITÄRER FIRAR KVINNODAGEN

Ett positivt exempel som Lena tar upp är firandet av 8 mars, den internationella kvinnodagen, då de lyckades få internationella militära observatörer att engagera sig i firandet. Tillsammans med NGO:s höll observatörerna föredrag om våld mot kvinnor och varför detta våld är fel. Den främsta målgruppen var de olika väpnade styrkorna. Representanterna för de internationella styrkorna hade mer resurser och, bättre utrustning och utbildning än de lokala styrkorna. Detta ledde till att de bemöttes med stor respekt och att soldaterna lyssnade på föredragen på ett annat sätt än vad de förmodligen hade gjort om enbart en organisation framfört samma budskap. I någon stad deltog observatörerna även i 8 marsdemonstrationer, vilket gav viktiga signaler inte minst till den manliga delen av befolkningen. På det stora hela gick det kanske inte så bra, säger Lena. De hade små resurser och ont om tid. Men idén visade sig ha potential,

det skulle kunna bli något riktigt bra om man satsade mer på det.

### RESA RUNT I LANDET

Lena menar att det är viktigt att i hennes position resa runt och besöka byar på olika platser i landet. Eftersom byarna sällan får besök av guvernörer, riksdagsledamöter eller liknande var det en stor händelse och mycket uppskattat när Lena kom från huvudstaden Kinshasa. Besöken var också viktiga för att hon själv skulle få information och en uppfattning om situationen i landet, säger Lena, och för att senare själv ha relevant information att dela med sig av.

Hon berättar om ett besök i en by där en ny militär gruppering precis tagit makten. När Lena och hennes medarbetare anlände fick de höra att familjer inte vågade släppa iväg sina döttrar till skolan och att kvinnor inte vågade gå till fälten av rädsla för att bli överfallna och våldtagna av soldater ur den »nya« militära gruppen.

Lena träffade den lokala brigadchefen och berättade om våldtäkterna och om den internationella brottmålsdomstolen där våldtäkter döms som krigsbrott. Brigadchefen höll med om att våldtäkter är helt fel men hävdade att hans soldater inte begick sådana handlingar. När Lena kom ut från mötet stod en kvinna och väntade på henne. Hon var ordförande för en av kvinnoorganisationerna i byn och berättade

---

**Ambassadör Lena Sundh var mellan 2002 och 2004 ställföreträdare för FN:s generalsekreterares särskilda representant i Demokratiska republiken Kongo och vice chef för FN:s fredsbevarande mission i landet, MONUC. Under 2005–2006 ledde hon en internationell »process« om DDR-begreppet (avväpning, demobilisering och återanpassning) och arrangerade bland annat workshops för regeringen och MILF-gerillan i Filippinerna.**

tade att våldtäkter var ett reellt problem. Lena kontaktade återigen brigadchefen och tillsammans kom de fram till att de skulle ordna ett möte för att diskutera problemet och hur det kunde lösas. Eftersom kvinnorrättsaktivisten inte ville träffa brigadchefen på egen hand deltog även den civila chefen för kommunen (motsvarande borgmästaren eller ordföranden i kommunfullmäktige) på mötet.

Lena tror att kvinnan vågade ta kontakt med henne eftersom hon själv är kvinna. Hon menar också att det här sättet att arbeta, det vill säga att koppla ihop olika grupper på ett sätt där alla parter känner sig säkra, kunde ha använts mer systematiskt.

I en av de andra mindre städerna som hon besökte ordnade universitetet ett möte där fredsprocessen diskuterades. Under diskussionen bestämdes att en kvinnlig student skulle undersöka kvinnornas situation i staden, och hur och om de var involverade i fredsprocessen. När presentationen av resultaten skulle äga rum vid ett öppet möte på universitetet återvände Lena tillsammans med en tysk kvinnlig ambassadör. Den manliga delen av publiken buade ut studenten som låg bakom undersökningen och gjorde henne till åtlöje. Rektorn, Lena och den tyska ambassadören backade upp studenten. Även om det var tufft fångades en del tankar och fördomar upp och kunde diskuteras på ett bra sätt, berättar Lena. Att det över huvud taget kom män till mötet – och att flera av dem hade en hyfsat seriös inställning till undersökningen – berodde nog främst på de internationella representanternas närvaro, tror hon.

### **HINDER INOM DEN EGNA MISSIONEN**

Lena berättar också om vikten av att vara uppmärksam på diskriminering inom den egna missionen. En dag kom det exempelvis en in-

struktion från MONUC:s administrationschef om att de anställda inte bara skulle vistas i Kinshasa utan att alla var tvungna att rotera ut på landsbygden. Enligt påbudet gällde detta även kvinnor »när förhållandena så tillät«. Lena ringde upp administratören och frågade om det var avsaknaden av toaletter som man syftade på med »om förhållandena tillåter«. Administratören bekräftade att bristen på toaletter ansågs problematisk och Lena påpekade då att även män behöver toaletter och att man var tvungen att ordna detta på något vis. Det slutade med att man byggde toaletter.

### **MINDANAO, FILIPPINERNA**

Under 2005–2006 ledde Lena bland annat en internationell »process« som gick ut på att bredda DDR-begreppet (avväpning, demobilisering och återanpassning) och se till att DDR beaktades redan i fredsförhandlingar. Ett led i arbetet var workshops som arrangerades i Mindanao och i Manila för MILF-gerillan respektive regeringen.

Inför workshopen i Mindanao frågade Lena MILF:s ansvarige för utrikespolitiska frågor om några kvinnor skulle delta i konferensen. Den ansvarige svarade att det självklart skulle komma kvinnor. I efterhand fick Lena och de andra höra att han hade ringt runt till alla lokalkontor och beordrat dem att skicka kvinnor eftersom de annars skulle betraktas som kvinnofientliga. Till slut kom fyra kvinnor av totalt 30 deltagare. Om svenskarna inte hade frågat hade det förmodligen inte kommit några alls, säger Lena. Även om kvinnorna inte sade så mycket under diskussionerna berättade de i pauserna för Lena hur mycket det betydde för dem att ha blivit inbjudna, att det stärkte dem som individer och skickade en signal att kvinnor kan vara med i sådana här sammanhang.

---

### **DISKUSSIONSFRÅGOR**

- Går det att arbeta för att stärka kvinnors rättigheter, trots ont om tid och resurser?
- Hur skulle du själv agera om någon, som i det här fallet en kvinnlig student, görs till åt-

löje inför dina ögon? Hur mycket kan man lägga sig i?

- Hur hanterar man könsdiskriminering inom den egna missionen?



Burundiska flyktingar, Tanzania.



Palestinska flickor berättar om sin situation.



## KVINNOCENTER GAV ANDRUM

### PÅ FLYKT

Eva berättar om ett tillfälle 1993 då hon var utskickad av Rädda Barnen för FN:s flyktingorgan UNHCR:s räkning till ett flyktingläger för burundiska flyktingar i Tanzania. När flyktingar strömmade in över gränsen arbetade hon tillsammans med en norsk major. Uppdraget var att bedöma situationen och planera för insatser. Majoren ville till en början diktera villkoren i planeringen för flyktingarna. Efter några samtal kom de överens om att först se hur flyktingarna var organiserade. I sitt tidigare arbete hade Eva sett vikten av att ta reda på vilka strukturer som redan finns och hur dessa kan bidra till att stärka människors delaktighet och inflytande över sina egna liv. I det här fallet var det hela byar som flytt tillsammans så de var välorganiserade och kände varandra väl.

Att ta vara på flyktingarnas organisering fungerade som en länk in i deras »samhälle« och ledde till att flyktingarna själva gjorde en utvärdering av sin situation och vad som behövdes, säger Eva. Majoren var å andra sidan uppmärksam på andra behov och problem, som till exempel risken för brand. De båda, med sina olika bakgrunder, kompletterade därför varandra, menar hon.

Lägerkommittéer och deras talesmän är oftast män. För Eva blev nästa steg att undersöka kvinnornas och barnens/ungdomarnas situa-

tion och hur de var organiserade. Det finns oftast understrukturer som måste bekräftas och det är nödvändigt att involvera såväl formella som informella ledare, säger hon. Även om det är viktigt att vara respektfull mot den formella ledaren får man inte nöja sig med att bara prata med honom (som det oftast är). Eva rekommenderar att man i könssegregerade samhällen så tidigt som möjligt säger till den formella ledaren att man även vill träffa kvinnor och barn/ungdomar. Om man inte gör rätt från början kan man få problem med trovärdigheten senare.

Eva understryker vikten av att inte skriva kontrakt med någon ledare eller kommitté, även om de själva uppger att de är formella ledare. Situationen förändras ständigt. I det aktuella fallet anlände exempelvis nya flyktingar som inte var medlemmar i kommittén men som också hade rätt till inflytande.

### AFGHANSKA FLYKTINGAR I PAKISTAN

Eva har även arbetat med afghanska flyktingar i Pakistan under 1989–91. I varje distrikt i norra Pakistan fanns en man och en kvinna som för Rädda Barnens och UNHCR:s räkning arbetade i de olika flyktinglägren.

Männen i lägren upplevde det ofta som ett hot om den internationella personalen vände sig direkt till kvinnor. Eva berättar att de därför började med att bilda manliga kommittéer för att diskutera vilka behov och problem som fanns och att de därigenom ökade trovärdig-

---

**Eva Segerström har länge arbetat för Rädda Barnen i katastrof- och konfliktdrabbade områden med fokus på att stärka barns rättigheter. Hon understryker vikten av att se vilka sociala strukturer som finns i ett område och hur människor är organiserade. Lokal förankring är en förutsättning för att uppnå ett lyckat resultat.**

heten och förankringen. Därefter kunde kvinnliga kommittéer bildas utan större problem.

Eftersom frågor kring hälsa och hälsoproblem upplevs som mer neutrala bildades center där kvinnor och flickor som behövde stöd kunde träffas. Dessa kvinnocenter gav kvinnorna lite andrum och möjlighet att diskutera fritt. Till slut pratade de också om sin situation som kvinnor, men det tog lång tid. Det började med att de pratade om att aga barn och barnuppföstran, vilket var en dörröppnare för att börja prata om våld mot kvinnor.

Eva berättar att när dessa grupper återvände hem till sina byar tog de med sig den nya kunskapen och sättet att organisera sig och på många ställen har man fortsatt att arbeta på detta nya sätt.

### **PALESTINSKA UNGDOMAR I LIBANON**

Ett annat uppdrag som Eva varit inblandad i var utredning av palestinska ungdomars situation i Libanon 1998. Ungdomars och barns tankar om sin situation skulle vara grunden för fortsatta insatser. I flyktinglägret Shatila upptäckte hon att det inte fanns några organiserade ungdomsgrupper. Tillsammans med en libanesisk socialarbetare utvecklades

tankarna på att starta en ungdomskommitté. Han skulle på plats bjuda in till kommittéarbete. När Eva några dagar senare återvände till Shatila visade det sig dock att socialarbetarens »ungdomskommitté« bestod av enbart män i 30–50-årsåldern. Hon började skratta och sade till mannen att det måste finnas ungdomar i en ungdomskommitté, berättar hon. Efter ytterligare några dagar, och vilda diskussioner, presenterades en ny kommitté. Visserligen fanns det även denna gång en vuxen man med, men för övrigt bestod den av tjejer och killar mellan 12 och 18 år.

Ungdomarna hade tusen idéer, säger Eva. De ordnade workshops och gatuteater, de ritade kartor som beskrev hur de såg Shatila och vad de tyckte om och inte tyckte om. Arbetet lade grunden för det ungdomscenter som finns idag, Shatila youth center. Idag är det ingen som ifrågasätter att ungdomar och framförallt tjejer är med och bestämmer, säger Eva.

---

### **DISKUSSIONSFRÅGOR**

- Hur långt ska man utgå från de strukturer som finns, till exempel en »manskommitté«, och när ska man skapa nya strukturer som till exempel en »ungdomskommitté«?
- Vad finns det för för- och nackdelar med att vara man respektive kvinna när man undersöker lokala strukturer?
- I alla exempel tillfrågas kvinnor sist, när är det relevant att göra tvärtom?
- När kan internationell personal använda sin makt och bjuda in kvinnor till nya sammanhang utanför de befintliga strukturerna?

---

---

---

---



## KVINNOR HAR TILLGÅNG TILL MÄNGDER AV INFORMATION

### CYPERN

Under sommaren 2006 evakuerades tusentals svenskar från Libanon via Cypern, undan det israeliska luftangreppet. Bland den insatspersonal som Räddningsverket skickade till Cypern var könsfördelningen relativt jämn, säger Eva-Lena, vars uppdrag var att i stöd-styrkans samordningsstab på Cypern arbeta med informationsfrågor. Kvinnorna i teamet återfanns dock enbart inom vissa yrkesgrupper, som till exempel krisstödjare, information, ekonomi, administration och sjukvård. Det fanns inga kvinnliga insats- eller stabschefer.

### KVINNOR HAR TILLGÅNG TILL INFORMATION

För att skapa bra externa informationsflöden som når till och från alla kategorier av människor vid en katastrof krävs både män och kvinnor i teamet, på alla nivåer, inklusive styrkechefer och samverkansfunktioner (liaison officers). Ett stort problem i dag är att det ibland saknas en medvetenhet om att kvinnor har tillgång till en mängd information – som man oftast bara kan ta del av om man pratar med dem, säger Eva-Lena. Det kan till exempel handla om lokalisering av minor vid vattenhål, om behovet av barnmat och av matlagingsutrustning. Det är också viktigt att den information som riktas till – och tas emot från – kvinnorna inte enbart handlar om hem, barn och familj. Man bör försöka se till att prata med kvinnorna utan att

det finns män närvarande. Det har ibland visat sig vara stor skillnad på den information som teamet får ta del av om män finns i närheten eller inte, förklarar hon.

### TSUNAMIN

I efterdyningarna av tsunamin finns det både goda och dåliga exempel på hur biståndsorganisationer lyckades nå ut till kvinnor. På Sri Lanka och i Indonesien hade några organisationer (enligt Röda korsets *World Disasters Report 2005*) satsat på kvinnliga samverkanspersoner vid behovsbedömningar, och lyckades därigenom fånga upp kvinnornas specifika behov. Några mindre lyckade exempel var att vissa organisationer enbart skickade västerländska kläder, utan att ta hänsyn till att män och kvinnor klär sig på annat sätt i dessa länder. Man skickade också manliga förlossningsläkare trots att det i flera länder är otänkbart för en kvinna att överhuvudtaget gå till en manlig läkare, säger Eva-Lena.

Den medierapportering som sker efter en katastrof saknar ofta genusperspektiv helt och hållet. Förtvylade, till synes passiva kvinnor får ofta i egenskap av »drabbade« illustrera katastrofen på bild. Mer sällan lyfts kvinnliga initiativ och insatser fram i rapporteringen. Vill man få en balanserad rapportering är det därför av oerhörd vikt att de informatörer som arbetar med mediekontakter i insatsteamerna är genusmedvetna, förklarar hon.

---

**Eva-Lena Lindbäck har deltagit på olika sätt i Räddningsverkets insatser i Libanon (2004), Thailand (2005) och på Cypern (2006). Eva-Lena är informatör och specialist på mediehantering och kris-kommunikation.**

## **HJÄLPEN RISKERAR ATT FOKUSERAS PÅ MÄN**

Problemet med att fånga upp kvinnornas behov gällde till viss del även vid evakueringen av svenskar på Cypern. Enligt Eva-Lena fanns det risk för att insatspersonalen i stressade lägen fokuserade hjälpen på de behov som framfördes av unga män i 25–35-årsåldern, eftersom en del av dem var mycket tydliga med att framföra sina önskemål och ibland också kunde bli aggressiva.

---

### **DISKUSSIONSFRÅGOR**

- Hur går det att påverka medierapporteringen så att den inte glömmar bort genusperspektivet?
- Hur kan man se till att den information man tar emot från kvinnor inte bara handlar om hem, barn och familj?
- Vad kan man göra i en situation som den som uppstod på Cypern, då hjälpen riskerade att fokuseras till en grupp med unga män?
- Varför är det viktigt att medierapporteringen ändras?
- Går något förlorat om man inte tar in information och kunskaper från kvinnor? Vad i så fall?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





## SOM KVINNA MÅSTE MAN VARA LITE »TRÅKIG«

### SVÅRT BLI TAGEN PÅ ALLVAR SOM KVINNA

På missionerna i Bosnien och Hercegovina deltog flera kvinnor. Vid bägge uppdragen för Räddningsverket har Sofia däremot varit den enda kvinnan. Som kvinna, och speciellt om man är ung, måste man tyvärr vara lite »tråkig« för att bli tagen på allvar, säger hon. För övrigt har det inte varit några större problem med bemötandet från det egna teamets personal. Däremot har det hänt att utländsk militär personal haft svårt att behandla kvinnliga militärer som jämbördiga.

Sofia har vid ett flertal tillfällen haft kontakter med de lokala myndigheterna i de länder hon verkat. Dessa kontakter har i stort sett fungerat bra. En lärdom som hon dragit, och som gäller för alla de länder hon arbetat i, är att myndighetspersonerna gärna talar med henne så länge hon är ensam. Är hon i sällskap med en manlig kollega talar den lokala representanten däremot hellre med honom. Fast detta är något som hon upplever i Sverige också, säger hon.

### VIKTIGT TRÄFFA »VANLIGT FOLK«

Sofia betonar vikten av att inte bara åka till »borgmästarens kontor« i samband med behovsbedömningar vid katastrofsituationer utan att också ge sig ut och träffa vanligt folk – inte minst kvinnor.

Ett positivt exempel som hon nämner

var en behovsbedömning i samband med missionen i Libanon. ECHO:s representant hade fått besked om att behovet var störst av tung röjningsmateriel och brandutrustning. Men representanten nöjde sig inte med detta besked utan åkte själv ut till en skola som användes som camp för internflyktingar, och vid samtalen med människorna där framkom en helt annan behovsbild.

Det är också viktigt att det finns både män och kvinnor som kan göra dessa behovsbedömningar, betonar Sofia. Kvinnor och män kan se på saker ur olika perspektiv och i flera länder kan män ha svårt att nå ut till kvinnorna.

### FARLIGA PREJUDIKAT

Sofia berättar också om en negativ erfarenhet i Sudan. Personal från Räddningsverket hade stött på en grupp med festklädda människor, däribland flera småflickor. Personalen blev inbjuden att delta i festen som hölls eftersom flickorna skulle könsstympas. Svenskarna tackade visserligen nej, men samtidigt tog de några bilder av flickorna vilket kan tolkas som ett passivt stöd för könsstympning. Ur ett säkerhetsperspektiv kan det vara klokt att undvika en diskussion omkring könsstympning vid ett tillfälle som detta, säger Sofia. Samtidigt visar händelsen betydelsen av att dessa frågor ständigt diskuteras och att all personal utbildas för att kunna hantera liknande situationer på bästa sätt.

---

**Sofia Albrechtsson arbetar på Räddningsverkets skola i Revinge som lärare på framförallt internationella kurser. Hon har tidigare arbetat som underrättelseofficer åt Försvarmakten och deltagit i två missioner för Försvarets räkning i Bosnien och Hercegovina. Dessutom har hon varit i Sudan 2005 och i Libanon 2006 på uppdrag av Räddningsverket.**

---

## DISKUSSIONSFRÅGOR

- Varför måste man vara lite »tråkig« som kvinna?
- Om man som kvinnlig militär inte blir behandlad som en jämbördig, vad man kan göra då?
- Hur skulle du själv ha agerat om du hade blivit inbjuden till en fest som firades eftersom några flickor skulle könsstympas? Är det alltid bra att markera sitt avståndstagande/missnöje? När är det nödvändigt att dra en gräns?
- Vad kan organisationen göra för att visa att kvinnliga militärer är jämbördiga sina manliga kollegor?
- Vad kan man få för kunskap och information via civilsamhället som man kanske inte får via officiella kanaler som borgmästarens kontor?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## GENUSPERSPEKTIVET MÅSTE FINNAS MED FRÅN BÖRJAN

### PAKISTAN

På campen bodde såväl kvinnor som män av ett flertal olika nationaliteter. Bland de 20 lokalanställda på campen i Pakistan fanns dock bara två kvinnor, berättar Marie. Inga aktiva åtgärder hade vidtagits för att öka andelen kvinnor. Insatspersonalen hade begränsad kontakt med lokalbefolkningen, förutom med de lokalanställda.

Eftersom kulturen i området i viss mån begränsar möten mellan män och kvinnor är det av stor vikt att båda könen finns representerade inom insatsteamet, poängterar hon. Speciellt viktigt blir detta när det gäller sjukvårdspersonalen. För pakistanska män är det tänkbart att vårdas av västerländska kvinnor medan en pakistansk kvinna absolut inte kan vårdas av en västerländsk man. Om bara en sjukvårdare ska ingå i insatsteamet finns det stora fördelar om denna är en kvinna, säger hon.

### UTBILDNING I JÄMSTÄLLDHET FÖR LOKALANSTÄLLDA

De olika goda exempel som Marie observerade på campen i Pakistan var bland annat att det fanns separata tält för kvinnor respektive män. Efter klagomål hade också insynen blivit mindre på damtoaletten och i kvinnornas duschrum. Även om campen utvecklades kontinuerligt påpekar Marie vikten av att man redan från början har med ett genusperspektiv när man anlägger en camp, det vill säga att man tar hänsyn till att både kvinnor och män kommer att bo där.

Ett annat positivt exempel är hur teamet i Aceh, Indonesien, agerade. När den initiala arbetskrävande fasen lagt sig fick Räddningsverkets personal tid över till annat än de mest akuta insatserna. Denna tid lades bland annat på att arrangera utbildningar och informationstillfällen, i exempelvis jämställdhetsfrågor, för den lokalt anställda personalen.

---

Marie Nilsson arbetar som genusrådgivare på Räddningsverkets internationella avdelning i Kristinehamn. Under 2005 genomfördes två genusanalyser av Räddningsverkets internationella uppdrag – logistiskt stöd till EU i Aceh, Indonesien och »camp management« till FN i Muzaffarabad, Pakistan. Syftet med analysresorna var att undersöka om, och i så fall hur, Räddningsverket genomför sina internationella uppdrag ur ett genus- och jämställdhetsperspektiv.

---

### DISKUSSIONSFRÅGOR

• Om det inte finns några kvinnliga sjukvårdare i insatsteamet – hur kan man göra då om kvinnor i lokalbefolkningen behöver vård?

• Finns det fler exempel än hygienutrymmen vid planeringen och uppförandet av en camp, där genusperspektivet har betydelse?



# RESOLUTION 1325 ÖKAR EFFEKTIVITETEN

## RESOLUTION 1325

### – BRA REDSKAP FÖR MILITÄREN

När Karl medverkar vid utbildningar av soldater som ska skickas ut på uppdrag påpekar han alltid att FN:s säkerhetsråds resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet ska implementeras. Det finns order på detta och därför kan det inte ifrågasättas, förklarar han för soldaterna.

Det gäller att arbeta med attityder, och att öka kunskapen inom förbanden om 1325 och nödvändigheten av kvinnors deltagande, menar Karl. För att nå effekt externt i missionsområdet måste man jobba internt. Resolution 1325 är ett redskap för att kunna lösa uppgiften så effektivt som möjligt och detta är någonting som man måste göra klart för soldaterna, understryker han. Dessutom är det viktigt med tanke på skyddet av den egna truppen (så kallad force protection).

Forskning visar att en arbetsplats fungerar bättre med både manliga och kvinnliga anställda och det gäller även ett förband, säger Karl. Dessutom finns det en operativ begränsning med ett förband som enbart består av män. Möjligheterna att kroppsvisitera och förhöra kvinnor minskar, liksom förmågan att nå ut till den kvinnliga delen av befolkningen. Ytterligare en anledning är att det sliter väldigt hårt på de kvinnor som finns i ett förband om de är alltför få.

Enligt Karls erfarenhet upptäcker kvinnor också andra saker vid husrannsakingar och

de får en annan typ av information, vilket är viktigt för helhetsbilden.

### LYFTER FRAM RESOLUTION 1325 INOM EU OCH FN

Han berättar att det för honom inte alltid har varit självklart viktigt med kvinnors deltagande. Eftersom han till exempel under sin tid i Kosovo inte såg problemet med att bara ha kontakt med män, sade han inte till höga manliga ledare att han också ville tala med kvinnor. Senare har det i allt större utsträckning blivit klart för honom hur viktigt det är med kvinnors deltagande och att nå ut till kvinnor. I dag är han övertygad om att detta är nödvändigt för att kunna lösa uppgifterna i fredsfrämjande insatser.

Ett konkret exempel är i samband med uppförandet av en camp eller vid bevakningen av ett flyktingläger. Då måste de till exempel ha kvinnans roll i samhället klart för sig. Kan kvinnor bo tillsammans med män eller ska de bo separat? Hur fungerar det med toaletter? Det kvinnliga perspektivet är egentligen inte så svårt att få reda på, menar han, bara man tänker på det från början och tar med det i beslutsprocessen. Han tycker att Försvarsmakten har skärpt sig och att de försöker skapa strukturer för att inhämta fakta som även tar hänsyn till kvinnors situation, inte minst på rekognoseringsresor.

Karl säger också att han numera lyfter fram

---

**Brigadgeneral Karl Engelbretson är chef för Nordic Battlegroup som utgör en av EU:s snabbinsatsstyrkor våren 2008. Under sex månader ska Nordic Battlegroup ha beredskap för att kunna sättas in i konflikt-drabbade områden. Under 2003–2004 tjänstgjorde han i Kosovo som bataljonschef.**



resolution 1325 i samtal med kollegor inom EU och FN. Han tycker att det är viktigt och anser att det kan ge effekt, åtminstone på sikt.

### **BYGGA STABILITET**

För att bygga stabilitet i ett område är det viktigt att förstå vilka roller som kvinnor intar, menar Karl. Om kvinnor har det dagliga försörjningsansvaret och skaffar mat och vatten åt familjen, kan de till exempel patrullera de områden som kvinnorna rör sig i för att öka säkerheten och möjliggöra för dem att fortsätta med sitt arbete. Detta är en taktisk bedömning, enligt Karl. Ur ett säkerhetsperspektiv är det viktigt att försöka skapa förutsättningar för ett fungerande vardagsliv. Därigenom läggs också en grund för stabilitet.

I krig ställs allt på sin spets, säger Karl. Medan det är män som utför flest våldsamma handlingar försöker kvinnor oftast hålla de vardagliga samhällsfunktionerna igång, som till exempel försörjningen. Våld mot kvinnor är därför en effektiv metod att nå militära mål. Detta våld bryter ner samhällets strukturer och begränsar förmågan att bygga stabilitet. Vi har en tydlig operativ skyldighet att få sådant våld att upphöra, säger Karl.

### **DISKUSSIONER OM MÄNNISKO-HANDEL I KOSOVO**

Människohandel var, och är, ett stort problem i Kosovo. Under sin tid där visade Karl den svenska filmen *Lilja Forever* för förbandet. 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 höll Karls team 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 människohandelsindustrin.

Karl nämner ett exempel på hur de skulle ha kunnat stärka kvinnors rättigheter i Kosovo om de kommit på idén. Det hände att de rekommenderade lokala ledare att offentligt ta avstånd från övergrepp som begåtts och att avsätta pengar till att lösa problemen som uppstått. För att nå resultat kunde de säga till ledaren att han var välkommen på deras möten om han gjorde som de bad honom, annars

var han det inte. Samma sak hade de kunnat göra när det gäller kvinnors rättigheter, menar han. De kunde ha rekommenderat ledaren att offentligt lyfta fram kvinnors viktiga roll i freds- och återuppbyggnadsarbetet.

Han understryker också vikten av att man i sin iver att stärka skyddet inte begränsar kvinnors rörelsefrihet. Tvärtom borde man i större utsträckning säkra denna frihet. När de var tvungna att spärra av vissa vägar i Kosovo försökte de ändå alltid se till att människor kunde komma till sina arbeten, inte minst lärare, sjukvårdspersonal och andra med viktiga samhällsfunktioner.

### **MÄTA ARBETET MED RESOLUTION 1325**

Idag försöker Karl få till ett bra system för att mäta och utvärdera arbetet med 1325 i förbanden. Syftet är att på sikt också kunna förbättra och utveckla arbetsmetoderna. Han har satt upp kvantitativa mål för Nordic Battlegroup och en »gender action list« där de bokför åtgärder metodiskt. Detta är ett sätt att medvetandegöra sig själva och att kunna dela med sig av sina erfarenheter till andra, säger han. Bland annat håller de på att se över hur Nordic Battlegroup ska kunna rekrytera fler kvinnor, och utvärderar vilka fysiska krav som egentligen behövs för tjänsterna. De har rekryteringsmål på åtta procent kvinnor, vilket är dubbelt så högt som Försvarsmakten i övrigt. De har också som mål att båda könen ska finnas representerade i varje grupp inom kontingenten. Om det vid en rekrytering står och väger mellan två sökanden med samma meriter, och en av dem är en kvinna, ska de välja henne. Karl ska också anställa en »Gender Field Advisor« som kan stötta honom i taktiska bedömningar. Om chefen har tydliga mål får det effekt, säger han.

Karl berättar om en mer symbolisk handling i jämställdhetens namn. Inom gruppen har de gjort om sitt heraldiska tecken. Tidigare hade lejonet på vapnet en fallos, vilket den inte längre har. Karl menar att det är en viktig pedagogisk handling – när de presenterar sitt heraldiska tecken är det viktigt att tänka på vad det symboliserar.

---

**DISKUSSIONSFRÅGOR**

- Vad kan det mer finnas för mätbara mål för resolution 1325?
- För att skapa säkerhet skulle mer kraft läggas på att ge förutsättningar för ett fungerande vardagsliv. Hur skulle det kunna ske?
- På vilket sätt bidrar resolution 1325 till att öka effektiviteten i en insats?
- Hur kan man agera om man märker att ens överordnade besöker prostituerade?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Militärpolis i Kosovo.



The Kosovo Force (KFOR).



## HETEROGENA GRUPPER ARBETAR BÄTTRE

### ATT BYGGA SÄKERHET

Anders understryker vikten av att aldrig glömma att militärens huvuduppgift handlar om säkerhet. De ska upprätthålla säkerheten för civila organisationer och lokalbefolkningen och det är inte deras uppgift att arbeta med samhällsbyggande åtgärder.

I Kosovo kartlade man säkerhetshot som kom från kriminella grupper och från representanter för minoriteter, som kunde bli våldsamma mot andra etniska grupper. De bröt inte ner hoten för att undersöka om hotbilden såg olika ut för män respektive kvinnor. Anders menar att de inte hade kommit dit ännu i sitt tankesätt men att det är något som de borde utveckla.

För att kunna skapa säkerhet måste man ha en dialog med dem som bor i området. Arbetet får inte ske över deras huvuden, säger Anders.

I sitt arbete träffade Anders och hans kollegor ledare och andra personer med framträdande positioner i samhället. En klar majoritet av dem var män. Han påpekar att det inte var många kvinnor som släpptes fram, vilket var problematiskt, men säger att det här finns stora utvecklingsmöjligheter vad gäller informationsinhämtning och möjligheten att nå ut till större delar av befolkningen. Det kvinnliga övervakningsteamet i Afghanistan (MOT Juliet, se intervju s. 32) var ett första steg i detta och något som Försvarsmakten borde arbeta mer med, anser Anders.

Han tror att det finns mycket att vinna långsiktigt på att också involvera kvinnor i säkerhetsarbetet. Även om kvinnor i många fall har en undanskymd position har de stort inflytande inom vissa områden. I Afghanistan, där kvinnor knappt syns i den offentliga miljön, har de stort inflytande i hemmen och över uppfostran av den kommande generationen. Genom att nå kvinnorna ökar därför chansen att skapa långsiktig förändring.

Anders menar också att det måste finnas kvinnor inom den egna insatsen om man ska vara säker på att nå kvinnor i området. En man i uniform är förmodligen den som har sämst möjligheter att nå fram till kvinnor eftersom det i krig ofta är just män i uniform som våldtar och begår folkrättsbrott.

### UPPFÖRANDEKODER

Militären är en mansdominerad kultur där det finns en dålig jargong, säger Anders. Han talar alltid med dem som ska åka ut på uppdrag om hur de ska hantera detta. För att alla ska ta in det han säger försöker han konkretisera ämnet. Till exempel frågar han om soldaterna skulle sätta upp en pinup-bild hemma där deras fru och barn äter frukost eller berätta sexistiska skämt för sin mamma. Detta är visserligen ett förenklat resonemang men för en del är det lättare att ta till sig, menar han.

Vid rapporter om trakasserier gäller det att ta tag i både den som blivit utsatt och den som trakasserar. Det är både en juridisk fråga och

---

**Anders Brännström är chef för Armétaktiska kommandot. Han var kontingentschef inom The Kosovo Force (KFOR) i Kosovo 2000 och därefter brigadchef 2003–2004. KFOR är en NATO-ledd internationell styrka under FN-mandat. Det övergripande uppdraget är att upprätta säkerhet och stabilitet i regionen.**

en fråga om personalvård. Om trakasserier förekommer av kvinnlig personal försvårar det för framtida rekryteringar av kvinnor.

Han tror också att det är viktigt att inte bara relatera till jämställdhetslagen utan att också prata om effektivitet – att jämställdhet och respekt för varandra handlar om stridsvärde. Om man vill klara av sin uppgift måste detta vara en kärnfråga. Anders menar att ett förband arbetar bättre om det är en heterogen grupp, med olika åldrar, kön, bakgrund med mera. Dessutom måste alla bidra till att var och en i förbandet känner sig trygg och accepterad för den han eller hon är. Att ifrågasätta någon på grund av dennes identitet är både farligt och kontraproduktivt, säger han.

### DÖMDA FÖR MÄNNISKOHANDEL

Människohandel är ett problem i Kosovo och under den tid som Anders tjänstgjorde där blev tre av hans anställda hemskickade sedan de gått till prostituerade. Detta är inte bara ett brott – att de som kallats dit för att upprätthålla befolkningens säkerhet samtidigt utnyttjar de svagaste i samhället kan få förödande effekter och ger helt fel signaler, säger han.

Såväl före utresa till Kosovo som under tiden på plats tog han vid flera tillfällen upp frågan om människohandel och prostitution. Det gick rykten om att internationell personal besökte bordeller och efter ett tag fick han även höra talas om svenskar som hade köpt sex. Han kontaktade då genast sin juridiska rådgivare och militärpolischef och beordrade dem att utreda frågan. Det visade sig att ryktena talade sanning och att tre personer utnyttjat prostituerade. De tre förövarna kom att kallas för

»stämpelligan«. Anders anmälde soldaterna som avskedades, skickades hem och åtalades.

### TYDLIGA SIGNALER

Med exemplet ovan vill Anders också visa vikten av att vara tydlig med vilka beteenden som inte går att acceptera. På samma sätt är det om en kvinna inom Försvarsmakten kränks av en kollega. Även då är det viktigt att chefen reagerar och är tydlig med att det inte är accepterat. Annars finns det risk för att skalan för vad som är tillåtet och inte blir glidande.

Under ett morgonmöte i Kosovo, där de olika bataljonerna rapporterade till brigadchefen, rapporterade en svensk kvinnlig soldat att hennes bataljon inte hade något att tillföra. «Come on, women always have something to say», svarade brigadchefen och fortsatte sedan i samma stil ett bra tag. Trots att situationen blev väldigt pinsam var det ingen som bröt in eller sade något. Senare pratade Anders med kvinnan om händelsen. Hon var mest besviken på att ingen från den svenska sidan hade kommit fram till henne efteråt eller sagt åt brigadchefen att hans beteende inte var acceptabelt.

Eftersom kvinnor i utlandstjänstgöring, liksom övriga soldater, är fast på campen och av säkerhetsskäl inte kan röra sig fritt kan deras situation vara svårare än vad den är för kvinnor på andra poster inom Försvarsmakten, säger Anders. Om de trakasseras har de ingenstans att ta vägen. Anders påpekar också att det inte spelar någon roll att liknande problem även finns på andra arbetsplatser. Sexuella trakasserier och liknande beteenden är alltid oacceptabla.

---

### DISKUSSIONSFRÅGOR

- Vad är säkerhet för er? Vad tror ni säkerhet är för civilbefolkningen i ett konfliktdrabbat område?
- Militärens huvudsakliga uppdrag är att garantera säkerheten. Finns det någon motsättning mellan detta uppdrag och behovet av att stärka kvinnor?

- Varför bör kvinnor involveras långsiktigt i säkerhetsarbetet? På vilket sätt ökar det effektiviteten?
- Påverkar en dålig jargong inom den egna missionen hur arbetet utförs och vilka attityder som finns gentemot lokalbefolkningen?





## NAGEL I ÖGAT PÅ FÄNGELSECHEFEN

### BÖRJA FRÅN BÖRJAN

Uppdraget var vagt och Elisabeth och hennes båda kvinnliga kollegor fick tolka fritt hur de skulle gå till väga för att lösa uppgiften. MOT Juliet var ett slags pilotprojekt och eftersom det aldrig tidigare funnits ett motsvarande kvinnligt observationsteam fick de börja från noll.

När de kom till Afghanistan var det ingen som kunde tala om för dem vad de skulle göra. Eftersom kollegorna på plats själva hade mycket att göra fanns ingen energi eller ork att stötta Elisabeth och hennes kamrater. Det var tufft att komma igång, berättar hon, men de fick stöd av kompanichefen som också hade tagit initiativet till att en kvinnlig MOT skulle sättas upp. Attityderna förändrades efter hand, säger hon, och mot slutet av deras tid i Afghanistan fanns större förståelse inom bataljonen för deras arbete.

### SKAPA KONTAKTER MED KVINNOR I OMRÅDET

Elisabeth berättar att de började skapa kvinnliga nätverk genom att kontakta de kvinnor som de kände till, antingen via kollegor eller ryktesvägen. De kontaktade även provinsråden, som i enlighet med landets kvoteringsystem bestod av 25 procent kvinnor. Allteftersom växte deras kontaktyta. Dessutom inledde de samarbete med människorättsorganisationer och kvinnoministeriet, som jobbar med att utbilda och öka stödet till kvinnor.

Till en början ägnade Elisabeth och hennes

kamrater mest tid åt att kvinnorna skulle lära känna dem och få förtroende för dem. Det kunde ta en eller ett par månader, säger Elisabeth. De flesta kvinnor hade inte haft kontakt med militärer tidigare och många var nyfikna på hur svenskorna bodde och levde och om de själva exempelvis fick välja vem de ville gifta sig med.

För Elisabeth och hennes kollegor blev det uppenbart att kvinnor sitter inne med mycket information, inte bara om »kvinnofrågor« utan om människorättsfrågor i allmänhet. Elisabeth konstaterar också att hundra procent av befolkningen nu plötsligt var engagerad i teamets arbete, istället för som tidigare bara femtio procent. Den information som de samlade in om kvinnors situation i området spred de sedan vidare via olika militära informationskanaler. De hade också kunskap om hur andra organisationer och aktörer arbetade, och kunde därför sammanföra olika parter för diskussion av vissa angelägna frågor.

### STÄRKA KVINNOR GENOM ATT SYNAS

För att stärka kvinnor kan det räcka med att köra runt och visa sig, säger Elisabeth. Visa att man som kvinna har ett jobb, att man kan vara chef över en man och att kvinnor och män kan arbeta tillsammans. I början väckte deras närvaro stor uppmärksamhet. Eftersom kvinnor i Afghanistan sällan kör bil var det några män som nästan körde i diket av förvåning när de såg Elisabeth och hennes kamrater bakom ratten.

**Elisabeth gjorde sin första utlandstjänstgöring för Försvarsmakten i Mazar-e-Sharif i Afghanistan mellan mars och oktober 2006. Tillsammans med två andra kvinnor ingick hon i Military Observer Team (MOT) Juliet, som var en del inom fredsstyrkan ISAF:s svenskledda Provincial Reconstruction Team (PRT). Uppdraget var att samverka och få kontakt med afghanska kvinnor, stärka kvinnors säkerhet i området och bygga upp ett nätverk för PRT.**

En annan viktig funktion är att vara ett stöd för kvinnor, att till exempel visa kvinnorrättsaktivister att deras arbete är viktigt.

Hon säger också att det är viktigt att det finns kvinnor på alla enheter i missionen. Den internationella personalen måste visa i praktisk handling att de är jämställda.

### **KVINNOFÄNGELSE**

I samband med att de åkte runt för att övervaka säkerhetssituationen i regionen besökte MOT Juliet också kvinnofängelser. Där undersökte de om barn fick utbildning, om det fanns tillgång till sjukvård och om kvinnorna användes som sexslavar, vilket förekom i vissa fängelser. De kartlade också alla fångar, frågade dem vad de var straffade för och om de hade fått sina fall rättsligt prövade. Denna information lämnades sedan vidare till olika informationskanaler inom PRT:n, bland annat till polisrådgivaren och den juridiska rådgivaren som de försökte engagera i arbetet. Rättssystemet var korrumperat och många kvinnor satt fängslade för handlingar som snarare hade med deras försök att åtnjuta sina mänskliga rättigheter att göra än med brottslig aktivitet. Elisabeth och hennes kamrater blev en nagel i ögat på fängelsechefen, säger hon. Deras besök i fängelserna var också en viktig signal till kvinnorna att de var sedda.

### **STÖD TILL ORGANISATIONER**

MOT Juliet hade kontakt med en kvinnlig ledare för en människorättsorganisation. Hon var mordhotad för sitt arbete men eftersom hon inte hade några pengar och hennes familj var kvar i landet kunde hon inte lämna Afghanistan. Många kvinnliga brottsoffer sökte upp henne med berättelser om exempelvis våldtäkter och misshandel och hon såg sedan till att de fick sina fall prövade i rätten. Elisabeth och hennes team – eller andra från det svenska PRT:t – patrullerade i området där kvinnan

bodde för att öka hennes säkerhet. När Elisabeth och hennes kollegor skulle åka hem blev kvinnan väldigt ledsen eftersom de var de enda som hon litade på.

### **LOKALANSTÄLLDA**

Teamet hade både en manlig och en kvinnlig tolk vilket fungerade bra till en början. Sedan fick de höra att den kvinnliga tolken utsattes för trakasserier av den manliga kollegan. När hon slutade kunde Elisabeth och hennes kollegor inte göra något eftersom kvinnan kunde försättas i fara om informationen kom ut. Senare i Sverige fick de höra att kvinnan hade blivit mördad. Elisabeth säger att det vore bättre att anställa svenska tolkar och poängterar vikten av att tänka på säkerhetsaspekterna om man anställer lokal personal.

### **BRIST PÅ KONTINUITET**

När MOT Juliet åkte hem fanns det ingen avlösning. Visserligen kom några andra kvinnor till missionen men deras uppdrag såg annorlunda ut och de arbetade inte enbart med att öka kvinnors säkerhet.

Istället för att dra ner på resuserna till detta arbete borde Försvarsmakten öka dem, säger Elisabeth, som anser att resurserna redan tidigare var för begränsade. Till exempel var de bara tre personer i teamet, till skillnad från sex personer som är det vanliga. Tre personer blir inte en autonom grupp. Eftersom de inte fick åka ut på egen hand var de tvungna att be om uppbackning från andra om någon ringde och ville att de skulle komma. Det var också olämpligt – och ibland till och med farligt – att be en kvinna komma till dem på campen, eftersom det kunde sätta igång rykten och stämpla kvinnorna som »orena«. MOT Juliet skulle också täcka ett betydligt större geografiskt område än de andra teamen.

---

### **DISKUSSIONSFRÅGOR**

- Finns det risker med att bygga upp relationer med lokalbefolkningen då man sedan ska lämna området?

- Finns det risker med att lyfta fram kvinnor och visa att man tycker att deras arbete är viktigt? Hur avgör man om det stärker kvinnan eller om det utsätter henne för fara?



## »INSATSERNA MÅSTE PRIORITERAS«

### KONTAKTER MED LOKALBEFOLKNINGEN

Fredric och hans kollegor, som kom från flera olika länder, hade daglig kontakt med lokalbefolkningen. En stor del av dessa kontakter bestod i möten och samverkan med civila och militära representanter på regional, provinsiell och distriktsnivå. Syftet var att stödja den afghanska övergångsregeringens arbete med att stabilisera situationen i området. Information som teamet hämtade in bidrog till att skapa en gemensam lägesuppfattning och fungerade som underlag för fastställande av arbetets fortsatta inriktning.

Det var mycket svårt för dem att nå kvinnor, säger han och påpekar att det inte heller ingick i deras uppdrag att ha direkt kontakt med den kvinnliga delen av befolkningen. Däremot hade de kontakt med och stödde lokala människorättsorganisationer. Där arbetade även kvinnor som obehindrat samverkade med män, såväl inom PRT som med afghanska myndighetspersoner.

I teamet ingick två kvinnliga brittiska militärer som hade viss kontakt med kvinnor i strikt kvinnliga miljöer. Eftersom dessa kvinnor inte hade någon större kontakt med omvärlden utan levde sina liv inom familjens murar var dock mötena inte av någon större betydelse för PRT:s arbete, ansåg brittiskorna.

Fredric understryker att en styrka på tvåhundra soldater – i ett område med fyra miljoner invånare – måste prioritera sina insatser

dit de får bäst effekt. I det här fallet innebar det den afghanska representativa nivån, inte de enskilda invånarna.

När det gäller kontakten med den kvinnliga befolkningen kunde de inte ha forcerat utvecklingen mer än vad de gjorde, anser Fredric. Riskerna hade blivit för stora, och deras uppdrag var att etablera svensk närvaro. Han menar också att även om de hade haft kvinnliga samverkansofficerare hade dessa ägnat huvuddelen av sin tid åt att samverka med afghanska män. För att fullgöra sin uppgift var PRT tvunget att samarbeta med polischefer, miliskommandanter och guvernörer – poster som enbart innehades av män. Han tror inte heller att deras verklighetsbild hade blivit bättre om de ägnat mindre tid åt officiella kontakter och mer tid åt att skaffa information från befolkningen i stort, däribland från kvinnor.

Ett av de mest grundläggande intrycken de kan förmedla till befolkningen är att kvinnor har lika värde som män, säger Fredric. Detta kan förmedlas genom att kvinnor tjänstgör i deras förband på alla nivåer.

### STÖD TILL DEN LOKALA POLISEN

En av deras främsta uppgifter var att ge stöd till den afghanska polisen så att den i sin tur skulle kunna ta över ansvaret för säkerheten. När teamet anlände var det fortfarande milisgrupper som hade kontrollen över området. Stödet bestod främst av mentorskap och

---

**Fredric Westerdahl ledde det första svenska truppbidraget till den internationella fredsstyrkan ISAF:s Provincial Reconstruction Team (PRT) i Mazar-e-Sharif i Afghanistan, april till oktober 2004. Teamets uppdrag var att stödja den afghanska övergångsregeringens strävan att stabilisera säkerhetssituationen och minska inflytandet från lokala makthavare.**

uppbackning vid genomförande av uppdrag. De samordnade också biståndsprojekt som gav nödvändigt materiel till polisen och genomförde vissa riktade utbildningsinsatser, till exempel hur upplopp kan hanteras med icke-dödliga metoder.

Det fanns inga kvinnliga poliser i regionen. På grund av de många beväpnade milisgrupperna i området var polisarbetet mycket riskfyllt. En afghansk polis hade med stor säkerhet blivit förolämpad om de hade frågat om en kvinna skulle kunna sköta hans jobb, tror Fredric. En manlig polis skulle kanske finna det lämpligt med kvinnliga poliser om de höll sig till att arbeta med kvinnliga brottsoffer och förhör av kvinnor. Men eftersom kvinnors vittnesuppgifter inte väger lika tungt som mäns skulle detta arbete klassas som mindre viktigt. Samtidigt påminner Fredric om att de hade kontakt med människorättsorganisationer och därigenom också med kvinnor.

Synen på brott och hur brott ska regleras skiljer sig från vad vi i Sverige är vana vid, säger han. På landsbygden kan också traditionerna ibland väga tyngre än lagstiftningen. Ett mord eller en våldtäkt uppfattas kanske snarare som en kränkning av en klans heder än av den enskilda individen. Därför kan ett sådant brott komma att regleras med en förhandlad ekonomisk uppgörelse, istället för lagföring, förklarar han.

Ett exempel på brott som teamet uppmärksammade var mord på kvinnor som kidnappats för att våldtas. Kvinnor fick också information, bland annat av afghanska människorättsaktivister, om att de kunde vända sig till polisen för att anmäla brott. I början hade de

flesta ett väldigt lågt förtroende för polisen, men efter det framgångsrikt genomförda valet ökade förtroendet. Eftersom korruptionen var så utbredd gällde dock det ökade förtroendet snarare vissa individer än poliskåren i allmänhet.

Säkerhetshot mot kvinnor framfördes även genom de officiella afghanska myndighetskanalerna som tog hoten på allvar, säger Fredric. Kidnappning och liknande övergrepp på kvinnor betraktades som allvarliga brott och kunde utlösa större konflikter mellan olika grupperingar och etniska grupper i området.

Fredric bedömer också att eftersom säkerhetssituationen i regionen ökade generellt, lyckades de också skapa en säkrare miljö för kvinnor.

### **ÖKAD STABILITET INFÖR VALET**

Den största samordnande insatsen under Fredrics tid i Afghanistan ägde rum inför de första demokratiska valen på hösten 2004. För att valen skulle kunna genomföras behövdes en säkerhetsstruktur. Det var också nödvändigt att de lokala maktspelarna gick med på att söka politisk makt genom demokratiska val istället för att ta till våld. Genom att förmå dem att välja den demokratiska vägen bidrog Fredric och hans kollegor också till att förbättra säkerheten, vilket var nödvändigt för att valen skulle kunna genomföras.

---

### **DISKUSSIONSFRÅGOR**

- Kan information från kvinnor som lever i ett samhälle där hennes plats är i hemmet vara relevant i bedömningen av situationen i landet?
- Går det att skapa stabilitet och säkerhet som främjar hela befolkningen även om den kvinnliga delen av befolkningen inte deltar?

- Om ni levde i ett konfliktdrabbat område, vilka säkerhetshot kunde ni tänkas möta i er vardag? Ska fredsfrämjande styrkor motverka sådana hot?





## SÄKERHET ÄR INTE BARA EN FRÅGA OM TANKS OCH FLYGPLAN

### MILITÄRENS ANSIKTE UTÅT

En av CIMIC:s huvuduppgifter är att samla in information som sedan ska utgöra ett verktyg för den militära chefen att lösa de militära uppgifterna. CIMIC-teamen är ofta militärens ansikte utåt och tanken är att civilpersoner och olika organisationer ska vända sig till dem med information. CIMIC:s arbete handlar också om att skapa förutsättningar för att skydda den egna truppen (så kallad force protection).

I Afghanistan såg Görgen tydligt behovet av att ha kvinnor med i det egna förbandet. Kvinnlig närvaro var en nödvändighet för att nå ut till den kvinnliga delen av befolkningen och ta del av deras behov och syn på framtiden. De strävade därför efter att ha lika många kvinnor som män i CIMIC-teamet, berättar han.

### SAMLAR INFORMATION

De hämtade information om situationen i Afghanistan från exempelvis databaser och internet. De tog reda på den allmänna historien, bakgrunden till konflikten, de sociala strukturerna i landet, den lokala politiska kartan, infrastrukturen och olika kulturella grupperingar. De fick också information från organisationer med kunskap om landet, som Svenska Afghanistankommittén, och från olika förband. De åkte runt i Kabulområdet och intervjuade/talade med människor på plats, däribland vissa lokala ledare. Detta är ett idogt arbete som tar tid, påpekar Görgen. Som man

i uniform är det lätt att man glömmer kvinnor, barn och äldre människor. Många män pratar politik och erfarenheter från kriget med männen i familjen, medan farmor och hustru sitter i bakgrunden. De hålls ofta tillbaka och vågar inte delta i samtalen. Detta leder till att CIMIC-teamen bara når 50 procent av befolkningen vilket inte är hållbart, säger han. I dag är det i huvudsak män i förbanden och det är därför viktigt att utbilda männen om vikten av att nå kvinnor – om nu detta överhuvudtaget är möjligt utan att försätta kvinnorna i fara. Team där både kvinnor och män ingår är en bättre lösning, menar han.

När man är ute för att samla in information är det viktigt att vara noggrann med att uppge vilket syfte man har och att behandla alla med respekt, säger Görgen. Källskydd är också av stor vikt. Om någon avslöjar vem som har sagt vad kan det skada förtroendet för förbandet och inte minst skapa en allvarlig hotbild för källan och/eller andra personer. Om kvinnor öppnar sig och pratar om känsliga saker är det oerhört viktigt att behandla informationen varligt.

Det är inte ovanligt att anställda inom CIMIC får reda på förhållanden som ligger utanför deras mandat att åtgärda. Ett sådant exempel är övergrepp mot kvinnor. Görgen påpekar att de kan dela med sig av information till andra delar av militären och till exempelvis polisen

---

**Görgen Karlehav arbetade för Swedint:s räkning som utbildningsansvarig för svenska Civil-Military Cooperation Team (civil-militärt samverkansteam, CIMIC) i Duboj, Bosnien och Hercegovina, och i Kabul, Afghanistan, 2001–2004. CIMIC-teamets roll är att fungera som ett kitt mellan civila organisationer och militären.**

eller andra relevanta aktörer som har mandat att agera i frågan. Han berättar som exempel att de på Balkan gav viktig information till organisationer som arbetar mot människohandel.

### VAD ÄR SÄKERHET?

Säkerhet diskuteras ofta utifrån militära begrepp men Görgeu understryker vikten av att ha ett bredare perspektiv. Säkerhet handlar inte bara om tanks och flygplan utan också om att bygga upp förtroende och respekt bland befolkningen. Det är viktigt att sätta människan i fokus, även om du är bilförare och inte har direkt kontakt med befolkningen. Du får aldrig glömma vad du är där för att göra, menar Görgeu. Han inser också att hotbilder och definitionen av säkerhet kan komma att ändras i och med att CIMIC nu satsar på att hämta information även från den kvinnliga delen av befolkningen. Samtidigt är militärens mandat begränsat, säger han, och det är viktigt att inte tappa huvuduppgiften ur fokus. Är det militärens roll att stärka kvinnors rättigheter eller ska någon annan göra det? Riskerar ansträngningarna att främja kvinnors deltagande att krocka

eller konkurrera med civila organisationers arbete?

Görgeu påpekar att som neutral part ska de varken stödja den ena eller den andra sidan i en konflikt. Det är viktigt att tänka på hur man själv agerar och vilka signaler det ger. På campen hade de kvinnlig personal som solade i bikini. Lokalanställda såg det och ryktet spred sig att svenskarna hade prostituerade hos sig på campen, vilket skadade deras anseende och gjorde att lokalbefolkningen förlorade en del av förtroendet för dem. I Afghanistan är de kvinnliga militärernas situation mer utsatt än de manligas, säger Görgeu. Det går inte att förändra samhällen och värderingar över en natt.

---

### DISKUSSIONSFRÅGOR

- Kan en mission/insats ses som partisk i konflikten om den uttalat främjar kvinnors mänskliga rättigheter? Kan det utgöra ett hot mot den egna personalen? Hur kan man i så fall komma runt det?
  - Om en mission/insats inte uttalat och i handling står upp för och främjar kvinnors mänskliga rättigheter, kan det vara att ta ställning i konflikten?
  - Vilka nya hotbilder kan komma upp om den kvinnliga delen av befolkningen får vara med och definiera dessa?
- 
- 
-



## FÖR MYCKET »MORALKAKOR« INFÖR TJÄNSTGÖRINGEN

### UTBILDNING

I Libanon arbetade Lars under FN-flagg som militär observatör i södra delen av landet där Hizbollah hade stort inflytande i allmänhet och dessutom kontrollerade gränsen mot Israel. De patrullerade den »blå linjen« mellan Israel och Libanon och kontrollerade att ingen av parterna bröt det ingångna avtalet. Totalt hade FN 153 observatörer på plats, varav sex svenskar.

FN:s högkvarter i Beirut ordnade en genomgång om genus och resolution 1325 för Lars och hans kollegor innan de skulle börja sin tjänstgöring. Men det blev för mycket »moralkakor« om uppförandekoder och om hur FN-soldater hade begått övergrepp i andra länder, anser Lars. Många kände sig anklagade och såg inte riktigt kopplingen till det egna uppdraget. Det hade varit bättre om de istället hade blivit informerade om situationen för kvinnor i missionsområdet och vad de konkret kunde göra. Utbildningsledaren hade kunnat informera dem om vilka aktörer som arbetade med kvinnors rättigheter i Libanon, vilka kvinnliga nätverk som fanns och FN:s syn på situationen, säger Lars.

### PATRULLERING

Observatörerna genomförde dagliga patruller i södra Libanon med uppdraget att övervaka situationen i området och sedan rapportera direkt till FN. Han berättar att det var extremt svårt att nå kvinnor, med undantag av sådana som hade en viss offentlig position. Med fler

kvinnliga militära observatörer i gruppen hade det säkert varit lättare, anser han. De gånger de patrullerade med blandade team var det lättare att spontant komma i kontakt med kvinnor i lokalbefolkningen. Det fanns dock ett ställe där även Lars och hans manliga kollegor kunde få kontakt med kvinnor. Den franska komponenten i UNIFIL (FN:s fredsbevarande styrka i Libanon) gav stöd till lokalbefolkningen i form av ett mobilt läkarteam som rutinmässigt besökte byarna i området. Dessa besök skedde i samverkan med lokala läkare varav en del var kvinnor. Här, bakom stängd dörr i byns samlingslokal, kunde de möta och prata med kvinnor, även om det bara blev ett flyktigt samtal i all hast.

Många av de människor som Lars och hans kollegor talade med när de patrullerade var lokala ledare, och Lars anser att det hade varit svårt att fråga dem var kvinnorna höll hus. Hade observatörgruppen insisterat på att få tala med kvinnor hade männen hållit dem för obildade, säger han. Det är en svår balansgång – att spela med i kulturen och samtidigt föra in nya perspektiv. När han och hans kollegor skrapade på ytan upptäckte de också att kristna byar var väldigt konservativa och att de patriarkala strukturerna kunde vara starkare där än i de muslimska byarna. Detta är viktigt att ha i åtanke eftersom det finns så många fördomar om kvinnors ställning i den muslimska världen, påpekar han.

---

**Lars Wetterskog arbetar på Swedint som utbildar militärer inför tjänstgöring i utlandet. Han får ofta i uppdrag att hålla utbildningar om FN:s säkerhetsråds resolution 1325 och om genusfrågor. Lars har även själv tjänstgjort utomlands, bland annat i Libanon och i Kosovo.**



Utan politisk påtryckning på hela missionen att implementera resolution 1325 är det svårt att göra något underifrån. Lars rekommenderar dock blivande observatörer att ha ögonen öppna och att se och ta de möjligheter som ges för att få information. Det är viktigt att synas och röra sig ute, att handla på lokala marknader, att äta på lokala ställen och sitta kvar länge så att människor har möjlighet att ta kontakt. Första gången kanske inte någon tar kontakt men kanske andra gången eller tredje.

I sina rapporter till FN beskrev observatörerna även den humanitära situationen och hur civilsamhället fungerade. Lars menar att dessa rapporter måste ha ett genusperspektiv. Även om de hade svårt att nå kvinnor i Libanon kunde de observatörer som var medvetna om genusfrågor ha ögonen med sig under patrulleringarna och notera att situationen och säkerhetshoten kunde se olika ut för män respektive kvinnor.

Det är inte bara observatörer som kan dra fördelar av att operera i team med både män och kvinnor. I Kosovo var till exempel sökande efter vapen en ofta återkommande verksamhet, berättar Lars. Utan kvinnor i teamen är denna verksamhet nästa omöjlig att genomföra. Om man exempelvis misstänker att vapen finns gömda i en by är det mycket lättare att gå in i husen om insatsen består av både män och kvinnor. De kvinnliga soldaterna kan då prata med kvinnorna i hushållen, och eftersom dessa ofta har större förtroende och tillit till andra kvinnor minskar risken för en eventuell eskalering.

### DET GODA SAMTALET

Lars berättar också om vikten av att jobba internt med frågor om jämställdhet och kvinnors rättigheter. Han tror på det »goda samtalet« som oftare uppkommer då män och kvinnor arbetar

tillsammans på samma villkor, och menar att det finns en stor förändringspotential i detta. Chefen har ett stort ansvar eftersom det är han eller hon som sätter tonen. Lars påpekar dock att man själv också har ett individuellt ansvar. När de patrullerade fanns det exempelvis en möjlighet att prata om vad de såg omkring sig. Om han såg något som berörde kvinnors situation tog han upp det med sina kollegor. Genom att synliggöra och diskutera dessa frågor ökade han medvetenheten internt. Även om de sedan inte operativt kunde göra något åt situationen var det ändå ett steg på vägen, påpekar Lars. Han tycker också att det är viktigt att bemöta fördomsfulla och sexistiska uttalanden och inte bara låta dem gå förbi obemärkt. Det är de små envisa stegen som till slut gör skillnad, säger han.

Ett militärt förband med utbildning i genusperspektiv och vilja att implementera resolution 1325 i det dagliga arbetet kan inte nå den framgång som önskas om det inte också finns en ambition på politisk nivå hos den högsta ledningen för operationen. Det kan då snarare skapa frustration hos den enskilde. Risken är också stor att såväl förbandet som medvetna individer blir desillusionerade och till slut tappar den kunskap och ambition som fanns tidigare.

Om det inte sker en återkommande uppföljning av hur arbetet med 1325 framskrider i missionen är risken stor att det glöms bort i den operativa planeringen och i genomförandet, säger Lars. Helst bör alla missioner ha en egen »Gender Field Advisor« på brigadnivå men om detta är omöjligt bör det upprättas en internationell pool av rådgivare som återkommande kan besöka missionen på bataljon- och brigadnivå, i syfte att konsultera och kontrollera måluppfyllnad, anser han.

Just nu finns det en medvind när det gäller





att införa ett genusperspektiv, berättar Lars. Flera förband runt om i världen vittnar om behovet att nå alla invånare (män och kvinnor) i syfte att inhämta information. När genusperspektivet bejakas utifrån ett operativt perspektiv – med syftet att nå målet med missionen – kan detta användas som en »bakväg« till demokrati och jämställdhet.

---

### DISKUSSIONSFRÅGOR

- Om ni som internationell militär eller civil observatör såg en man misshandla en kvinna utanför ett hus, hur skulle ni då handla och varför?
- Hur kan man förhålla sig till och bemöta kulturella uppfattningar som säger att man är obildad om man exempelvis frågar efter kvinnor?
- Ni ska rapportera om säkerhetsläget, den humanitära situationen och situationen för civilsamhället. Vad kan ingå i den rapporten, vad tittar ni efter?
- Var och hur kan »det goda samtalet« föras? Vad kan »det goda samtalet« bestå av?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Förenta Nationerna**  
**Säkerhetsrådet**  
**Resolution 1325 (2000)**

**Kvinnor, fred och säkerhet**



REGERINGSKANSLIET

Utrikesdepartementet

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.

---

#### **KOMMENTAR**

En resolution är inte att likställa med en juridisk nationell lag, den skall snarare ses som en kraftfull rekommendation som parterna på förhand förbundit sig att följa.

FN:s säkerhetsråds resolution 1325 finns att läsa eller hämta (engelska, pdf) hos bl.a. Peace Women på sidan <http://www.peacewomen.org/un/sc/1325.html>

Resolution 1325 i svensk översättning (pdf) finns att hämta på sidan <http://www.peacewomen.org/1325inTranslation/>