



## **Män och kvinnor, tillsammans för hållbar fred**

En studie om den svenska underrättelseenhetens arbete med resolution  
1325 i Förenta Nationernas Stabiliseringsinsats i Mali.

Statsvetenskap inriktning krishantering och säkerhet

Kurs 3: Själständigt arbete

Höstterminen 2018

Författare: Loise Backryd

Handledare: Arita Holmberg

Antal ord: 13 719

## **Abstract**

The following study aims to understand implementation of UN Security Council Resolution 1325 (SCR1325) in the Swedish international forces, with focus on the Swedish intelligence force in the UN peacekeeping mission in Mali, Africa. The intention is to understand how the Swedish national strategy regarding implementing SCR1325, is actually being successfully implemented on the tactical level of the Swedish military contribution in Mali. This is investigated with the help from 6 Swedish Mali veterans, who have served in the Swedish intelligence force in Mali. These veterans have answered a survey regarding their training and work, of how they involved women in the process of peace and security. Neither of the veterans had an officer training at the time leading to their deployment in Mali, which allowed this study to identify if the Swedish national strategy regarding SCR1325 was actually successfully implemented in the lower ranks of the military organization. Many scholars have observed the problem with implementing political decisions in military organizations, especially those with a feminist approach such as SCR1325. The material produced by the surveys is analyzed through an analytical framework consisting of these three variables: can, will and understand. These variables have previously been successfully used in studies regarding implementation in military organizations. The conclusion of this study is that the Swedish military organization doesn't implement SCR1325 to its fullest. The Swedish military organization does not successfully reach their own, or the national, agenda regarding implementing SCR1325 on the tactical level. This problem is most likely because the variable of understanding is inadequate since the veterans had nearly any education regarding how to involve women in their work with peace and security.

Abstract	1
<b>1. Inledning</b>	
1.1 Introduktion	3
1.2 Forskningsproblem	3
1.3 Syfte och frågeställning	4
1.4 Avgränsning	6
1.5 Disposition	6
1.6 Bakgrund	7
1.6.1 Situationen i Mali	7
1.6.2 Säkerhetsrådets resolution 1325	9
<b>2. Teoretiskt ramverk</b>	11
2.1 Tidigare forskning	11
2.2.1 Feministiska skolor och militära insatser	11
2.1.2 Kvinnligt deltagande i militära internationella insatser	11
2.1.3 Förenta Nationernas implementeringsproblematik	13
2.1.4 Krigföringens olika nivåer	14
2.2 Rydéns implementeringsteori och Olssons genusimplementering	16
2.2.1 Kan man?	16
2.2.2 Förstår man?	17
2.2.3 Vill man?	19
<b>3. Tillvägagångssätt</b>	19
3.2 Metodval	20
3.2.1 Konstruktionen av introduktionsbrev och enkät	22
3.3 Material	22
<b>4. Analys</b>	23
4.1 Ledande direktiv	24
4.2 Soldaters reflektioner	29
4.3 Resultat	32
4.3.1 Kan man?	32
4.3.2 Förstår man?	34
4.3.3 Vill man?	35
<b>5. Avslutning</b>	36

5.1 Slutsats	37
5.1.1 Kritiskt reflektion	38
5.2 Vidare forskning	39
<b>6. Referenser</b>	40
6.1 Litteratur	40
6.2 Empiriskt material	41
6.3 Officiella dokument	42
<b>7. Bilagor (2240 ord)</b>	43
7.1 Enkät Introduktionsmail	44
7.2 Enkäter	45
7.3 Fullständiga resultat på enkäten	46

# 1. Inledning

## 1.1 Introduktion

För ungefär 6 år sedan beslutade den svenska regeringen att Sverige skulle bidra med militära enheter till Förenta Nationernas (FN) stabiliseringsinsats i Mali, kallad MINUSMA. Mali är ett land i Västafrika med stor fattigdom och spänningar mellan olika folkgrupper och minoriteter, som ibland blossat upp till väpnade konflikter. FN konstaterade under 2013 att situationen i Mali utgjorde ett hot mot internationell fred och säkerhet och upprättade därför en stabiliseringsinsats i landet där Sverige, på förfrågan från FN bidragit med militära enheter sedan dess. En stor del av det svenska bidraget handlar enligt regeringen om att stödja och påskynda ansträngningarna om FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet och öppnar därför upp för denna studie (Prop.2012/13:173). Den här studien skall med hjälp av enkäter som besvarats av svensk FN personal, och handlingsplaner från regeringen och Försvarsmakten, studera om implementeringen av säkerhetsrådsresolution 1325 når de lägre, taktiska nivåerna av det internationella bidraget.

## 1.2 Forskningsproblem

Forskare som Olsson och Rydén menar att implementering i en militär organisation måste ske i alla nivåer av krigföring i fredsfrämjande insatser, för att implementeringen ska ha möjligheten att faktiskt vara lyckad och uppnå de förväntade målsättningarna.

Implementeringen måste alltså ske från den strategiska nivån till den taktiska (Olsson 2013, s.308-309). Implementering i försvarsorganisationer har dock visat sig vara ytterst problematiskt. Detta på grund av att det ofta krävs en förståelse för vilket typ av krig som skall föras och för sedan implementera detta i försvarspolitik (Rydén 2003, s.51). Att i sin tur även implementera säkerhetsrådsresolution 1325, som är en feministisk resolution, kan tänkas bli än mer problematiskt på grund av maskulinitetsproblematiken i försvarsorganisationer. Exempelvis Duncanson menar att en stor kritik mot arbetet med säkerhetsrådsresolution 1325 är att de utbildningarna som soldater genomgår är otillräckliga för att handskas med just maskulinitetsproblematiken. Därför blir arbetet med säkerhetsrådsresolution 1325 kontraproduktivt i militära fredsbyggande insatser (Duncanson 2013, s.1-4).

Implementeringen med just säkerhetsrådsresolution 1325 blir även problematiskt i och med det faktum att säkerhetsrådsresolution 1325 ofta ses som en fråga om fullständig jämställdhet i den drabbade regionen och i försvarsorganisationen i sig, vilket ofta inte uppfattas som relevant för de soldaterna som arbetar i ett område där parter brukar dödligt våld (Olsson 2013, s.308-309). Den här typen av ställningstagande om implementering kan stödjas med Rydén forskning om implementering i praktiken. Rydén använder sig av de så kallade kan-, vill- och förståvariablerna för att studera antaganden i försvarspolitik. Detta innebär att det krävs att det finns en förmåga att implementera. Vidare behövs förståelse för vad det är som faktiskt skall implementeras och sist behövs vilja att implementera (Rydén 2003, s.137-149).

### 1.3 Syfte och frågeställning

Den svenska, Reinfeldt ledda regeringen, beslutade under 2013 att Sverige skulle bidra med en militär underrättelseenhet och en nationell stödenhet till FN:s stabiliseringsinsats i Mali, MINUSMA. Regeringen menade att Sverige som deltagare i insatsen skulle stödja och påskynda ansträngningar att genomföra FN:s arbete kring säkerhetsrådsresolution 1325.

Det huvudsakliga syftet med denna uppsats identifieras därför till ansträngningen att öka förståelsen av implementering i den svenska försvarsorganisationen.

Ett sätt för att förstå implementering i en försvarsorganisation, är att studera implementeringen av säkerhetsrådsresolution 1325. Detta för att säkerhetsrådsresolution 1325 enligt forskare som beskrivits ovan 1.2 Forskningsproblem, konstaterats vara ett ytterst problematiskt att implementera i en försvarsorganisation. Studien kommer försöka mäta hur mycket av den ambitionsnivå som finns kring implementeringen av just säkerhetsrådsresolution 1325, som faktiskt möts i praktiken. Det vill säga, av de soldater som arbetar i insatsområdet med den taktiska verksamheten. Studien kan även komma att identifiera implementeringsproblematik av just säkerhetsrådsresolution 1325 i det svenska underrättelsebidraget i Mali. Därför kan studien komma att vara ett bra komplement till redan existerande forskningen om genusimplementering i svenska militära insatser, även om detta inte är det huvudsakliga syftet.

År 2013 skrev Louise Olsson om lärdomar om genusintegreringsprocesser från den nordiska snabbinsatsstyrkan. Den stora problematiken som Olsson stötte på i sin forskning handlade om att snabbinsatsstyrkan inte förbereddes på någon specifik insats eller insatsområde och därför inte kunde ta hänsyn till detta, i förberedelsen av den militära insatsen. Dessutom kunde inte Olsson mäta hur det gick till när insatsen väl etablerades i insatsområdet (Olsson 2013, s.305-308). Eftersom att majoriteten av de svenska internationella styrkorna inte är snabbinsatsstyrkor, kan studien komma att öka förståelsen för implementering i den svenska försvarsorganisationen, som tidigare nämnt. Detta på ett kompletterande sätt i förhållande till tidigare forskning.

Orford 1999, Enloe 2000 och Khalili 2011, är i sin feministiska forskning skeptiska mot militära interventioner i sig, speciellt när dessa använder gender som legitimering (Duncanson 2013, s.2). Bland annat Shepherd skriver om hur stater kan använda kön för att legitimera militära interventioner (Shepherd 2006). Den problematik som framställs i den feministiska forskningen på militära interventioner, har dock säkerhetsrådsresolution 1325 i avseende att förhindra. Forskare som Olsson och Kronsell menar därför att militära organisationer och soldater istället är väldigt användbart för arbetet med fred, även om säkerhetsrådsresolution 1325 inte gör arbetet helt oproblematiskt (Duncanson 2013, s.1-2). Trots de spänningar som finns gällande konceptualisering och implementering av genus och

jämställdhetsintegrering, så understryker många forskare att detta engagemang ofta skapar positiva effekter för både män och kvinnor. Genus borde i sin tur identifieras med något som involveras i alla dimensioner på fredsskapande arbete (Shepherd 2017, s.77-82).

Flera forskare problematiserar införandet av feministiska resolutioner såsom säkerhetsrådsresolution 1325, i en så pass mansdominerade organisation som försvarsorganisationer. Detta anses problematiskt då försvarsorganisationen översätter en visionär resolution om kvinnor, fred och säkerhet, utan det som exempelvis Olsson eller Kronsell menar, vara konkret formulerade politiska målsättningar (ex Olsson 2013, Duncanson 2013, Kronsell 2012). Det är även konstaterat av Rydén att implementering i försvarsorganisationer är problematiskt på grund av det faktum att krig är svårt att förbereda sig på (Rydén 2003, s.49-54). Utifrån ovanstående kan denna frågeställning konstateras.

*Om bidraget till implementering av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 är en essentiell politisk del i det svenska bidraget till FN:s stabiliseringsinsats i Mali, hur uppfylls de förväntade handlingsplanerna på den taktiska nivån? När Försvarsmaktens implementering av säkerhetsrådsresolution 1325 den taktiska nivån i insatsen i Mali, och isåfall hur?*

## 1.4 Avgränsning

Sverige har sedan länge bidragit med bistånd och humanitär hjälp till Mali för att förbättra den kritiska situationen i landet. På förfrågan från FN har Sverige från år 2013 bidragit med stabsofficerare, underrättelseförband och under 2017 bidrog Sverige även med ett flygtransportförband till den FN ledda insatsen i Mali (Försvarsmakten, Mali-MINUSMA). Sedan år 2013 har även Sverige bidragit till den EU ledda insatsen i Mali kallad EUTM, med instruktörer och stabsofficerare för att bidra till att utbilda de Maliska styrkorna i vapenhantering, stridsteknik, sjukvård, närkamp och mänskliga rättigheter (Försvarsmakten, Mali-EUTM). Studien avgränsas till den svenska underrättelseenheten i MINUSMA, för att det är något som kan tänkas mätas på den taktiska nivån av det fredsfrämjande arbetet, på ett sätt som stabsarbete inte kan göra. Detta då stabsarbete är betydligt mer strategiskt. Den humanitära hjälpen är inte aktuell att studera då denna studie syftar till att studera

implementering i en försvarsorganisation. Studien kommer även att avgränsas till den svenska nationella handlingsplanen för genomförande av FN:s säkerhetsrådsresolutioner om kvinnor, fred och säkerhet 2016-2020. Detta då den förra handlingsplanen bygger på en förlängning av den handlingsplan som lades fram för åren 2009-2012 och därför inte låg i tid med det svenska militära bidraget till MINUSMA, Mali. Även Försvarsmaktens handlingsplaner gällande Gender, anses relevanta i denna studie då dessa utgavs samma år som den nationella handlingsplanen som anges ovan.

## 1.5 Disposition

Först och främst kommer en bakgrund om situationen i Mali samt information om resolution 1325, för att ge en helhetsbild av det som studien kretsar kring. Sedan kommer tidigare forskning att sammanfattas samt att det teoretiska ramverket kommer att beskrivas. För att bringa klarhet i metodiken rörande studien kommer metodval att redogöras för, samt att det utvalda materialet inför analysen kommer att presenteras. Analysen kommer att vara indelad i två huvudkomponenter, den första om de ledande direktiv som finns inför internationella insatser och säkerhetsrådsresolution 1325. Den andra delen kommer att redogöra för svaren på enkäterna. Avslutningsvis kommer slutsatser att dras, samt att en kritisk reflektion kommer att genomföras och sedan avslutas denna studie med att ge exempel och förslag på vidare forskning.

## 1.6 Bakgrund

### 1.6.1 Situationen i Mali

Mali, som är stat i Västafrika är ett av världens fattigaste länder med ett spänt förhållande mellan folkgrupper och minoritetsfolk. Stämningen har periodvist lett till väpnade konflikter och de senaste åren har även kriminella aktiviteter, såsom illegal handel med vapen, droger, människor samt kidnappningar och terrorverksamhet, ökat. I norra delen av Mali har al-Qaida etablerat sig sedan en längre tid tillbaka och under 2012 uppstod en säkerhetskras i Mali i och med att den nationella rörelsen för Azawads befrielse, MNLA, tog till vapen mot Malis försvarsmakt. Därmed uppstod en kritisk situation i Mali där flera olika grupper stred mot varandra och sommaren 2012 kom två tredjedelar av Malis territorium att kontrolleras av



väpnade extremistgrupper som införde strikta Sharialagar och utdömde kroppsstraff för vad som de ansåg var brott mot islams lagar. Det här innebar grova och allvarliga kränkningar av mänskliga fri- och rättigheter. Regeringen i Mali hade en oförmåga att hantera dessa väpnade uppror. Till detta kom arméns bristfälliga resurser. Följden blev att en grupp armésoldater genomförde en militärkupp den 22 mars 2012 och den 4 april 2012 slöts ett ramverksavtal som ledde till att kuppmaakarna trädde tillbaka, samtidigt som en nationell övergångsregering tillträdde (Prop. 2013/14:189, s. 5).

Efter militärkuppen i Mali har landet återgått till en normaliserad konstitutionell ordning och det genomfördes legitima val till såväl presidentämbetet som parlamentet. Presidentens och regeringen mest prioriterade uppgifter var att genomföra samtal med relevanta och legitima parter för att säkerhetsställa långsiktig fred i landet (Prop. 2013/14:189, s. 5).

Under 2013 bidrog konflikterna och den svåra humanitära situationen i Mali till stora flyktingströmmar inom och mellan länder och situationen i Norra Mali bedömdes som fortsatt instabil, vilket försvårade för humanitära aktörers möjligheter att genomföra humanitära insatser (Prop. 2013/14:189, s.6).

I och med att situationen i Mali bedömdes utgöra ett hot mot internationell fred och säkerhet så antog FN:s säkerhetsråd den 25 april 2013 resolution 2100 och upprättade därmed en integrerad multidimensionell stabiliseringsinsats i Mali, kallad MINUSMA. Insatsen har mandat att utföra dessa sju huvudsakliga uppgifter:

1. Stabilisering av större tätbefolkade områden och bidrag till att staten återfår kontrollen i hela landet.
2. Stöd för genomförandet av planen för övergångsperioden inklusive den nationella dialogen och valprocessen.
3. Skydd av civila och FN-personal.
4. Främjande och skydd av mänskliga rättigheter.
5. Stöd för humanitärt bistånd.
6. Stöd för bevarande av kultur.
7. Stöd för nationell och internationell rättvisa (Prop. 2013/14:189, s.9).

Den 13 mars 2013 bestämde den svenska regeringen att Sverige och dess försvarsmakt skulle bidra till den FN ledda insatsen i Mali i Afrika, kallad MINUSMA. Det svenska bidraget skulle omfatta ett underrättelsekompani (Intelligence, Surveillance and Reconnaissance, ISR) med en nationell stödenhet, en sjukvårdskomponent samt de övriga skyddsfunktioner som behövs för verksamheten. Den huvudsakliga uppgiften för det svenska bidraget är att förse FN:s underrättelseenhet i MINUSMA med information som kan användas för att uppfylla säkerhetsrådets mandat. Detta sker med en normal personalomsättning på ca 250 personer som ska kunna verka i hela MINUSMA:s operationsområde. Styrkan skulle även ha förmågan att kunna förstärkas tillfälligt och därför kunna uppgå till högst 400 personer. Det svenska styrkebidraget var början på ett långsiktigt bidrag till MINUSMA och inleddes under senare delen av år 2014 (Prop. 2013/14:189, s.10-11).

Den svenska, dåvarande, Reinfeldt ledda regeringen menade i sitt beslut att motivet till det svenska bidraget var att de väpnade extremistgrupper och den rådande kriminella aktiviteten bidrog till ett stort mänskligt lidande för Malis norra delar. Situationen i Mali hade enligt regeringen även negativt inflytande på säkerheten och utvecklingen i hela regionen och regeringen välkomnade därför FN:s säkerhetsråds resolution 2100. Den svenska regeringen menade även att det fanns stora svenska intressen att bidra till ansträngningarna om att minska förekomsten av terrorism och människohandel i Mali samt att regeringen menade att:

“Sverige ska som deltagare i insatsen stödja och påskynda ansträngningarna att genomföra FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 från år 2000, om kvinnor, fred och säkerhet. Hänsyn ska tas till kvinnors roll som aktörer och till kvinnors och flickors situation och särskilda skyddsbehov.”

Vidare var målsättningen med det svenska enheten att bidra till att uppfylla MINUSMA:s mandat enligt säkerhetsrådets resolution och på så sätt bidra till säkerheten i Mali och långsiktigt hållbara lösningar på krisen i landet, samt att enheten enligt regeringen är ett direkt svar på en förfrågan från FN (Prop. 2013/14:189, s.12).

### 1.6.2 Säkerhetsrådets resolution 1325

FN:s resolution 1325, Kvinnor, fred och säkerhet, antogs av säkerhetsrådet den 31 oktober 2000 och återopade resolutionerna 1261, 1265, 1296 och 1314. Resolution 1325 innebar ett

särskilt åtagande gällande kvinnor och väpnade konflikter och motiverades med att säkerhetsrådet var ytterst oroliga över att civilbefolkningen, och speciellt kvinnor och barn, utgör de mest utsatta i väpnade konflikter. Detta anses vara ett direkt hot mot internationell fred och säkerhet. I resolutionen bekräftar säkerhetsrådet hur viktiga kvinnor är i frågor om konfliktförebyggande, konfliktlösning och fredsuppbyggande och att det finns stora behov att till fullo tillämpa internationell lagstiftning om humanitära och mänskliga rättigheter som värnar om kvinnor och flickors rättigheter under och efter konflikter. Vidare påpekas även vikten av att säkerhetsställa program för minröjning och medvetandegöranden om minfaran. Säkerhetsrådet understryker även att det är angeläget att inkorporera jämställdhetsperspektivet i alla fredsbevarande insatser och erkänner därmed betydelsen av särskild utbildning av all fredsbevarande personal om skydd, särskilda behov och mänskliga rättigheter för kvinnor och barn i konfliktsituationer. Skyddet av kvinnor och flickor i väpnade konflikter och för deras fulla deltagande i fredsprocesser tjänar i hög grad till att upprätthålla och främja internationell fred och säkerhet. Säkerhetsrådet menar i resolutionen att det i väpnade konflikter finns stora behov av att sammanställa uppgifter om situationens inverkan på kvinnor och flickor.

Säkerhetsrådet uppmanar alla medlemsstaterna att se till att kvinnor i större utsträckning deltar, på alla beslutsnivåer för att förebygga, hantera och lösa konflikter, samt att generalsekreteraren ska genomföra sin strategiska handlingsplan om ett ökad deltagande med kvinnor på beslutsfattande nivåer vid konfliktlösning och i fredsprocesser. Vidare uppmanas generalsekreteraren att tillsätta fler kvinnor som särskilda ombud för att tjäna som medlare, samt att utveckla kvinnors roll och bidrag till förenta nationernas insatser, på fälten, som kanske framförallt militära observatörer och även som civila poliser och experter i frågan om mänskliga rättigheter och humanitära insatser. Säkerhetsrådet uttrycker sin beredskap att inkorporera ett jämställdhetsperspektiv i fredsbevarande insatser och uppmanar att jämställdhetsperspektivet tas i beaktande vid fältinsatser. Medlemsländerna skall inkorporera föregående aspekter samt utbildning om hiv/aids i sina respektive nationella utbildningsprogram för militär och civil polis vid förberedandet av insatser.

Medlemsstaterna uppmanas att öka sitt frivilliga ekonomiska, tekniska och logistiska stöd för genusanpassad utbildning för förenta nationernas berörda organ. Dessutom uppmanas de

berörda av förhandlingar och genomförandet av olika fredsavtal att inta ett jämställdhetsperspektiv och beaktar kvinnor och flickors särskilda behov vid repatriering och återflyttning för rehabilitering, återanpassning och återuppbyggande efter konflikt.

Åtgärder för att stödja lokala kvinnogrupperns fredsinitiativ skall genomföras samt att alla parter i väpnade konflikter uppmanas till att fullt respektera den internationella rätt som är tillämplig för kvinnor och flickors rättigheter och skydd, samt att vidta särskilda åtgärder för att skydda kvinnor och flickor mot sexuellt våld.

Säkerhetsrådet understryker att alla stater är skyldiga att avskaffa strafflöshet och att lagföra alla personer som anklagas för folkmord, brott mot mänskligheten samt krigsförbrytelser, inklusive brott som sammanhänger med sexuellt och annat våld mot kvinnor och flickor.

Alla parter i väpnade konflikter uppmanas att respektera flyktinglägrenas och flyktinganläggningarnas civila och humanitära karaktär och att ta hänsyn till kvinnor och flickors särskilda skyddsbehov samt att alla som deltar i planering av avvärjning, demobilisering och återanpassning skall beakta behov som kvinnliga och manliga ex-kombattanter har.

Säkerhetsrådet bekräftar även att beakta åtgärdernas möjliga inverkan på civilbefolkningen, med hänsyn till kvinnor och flickors särskilda behov. Säkerhetsrådet skall se till att deras insatsgrupper beaktar könsrelaterade aspekter och kvinnors rättigheter genom att bland annat samråda med lokala och internationella kvinnogrupper.

Slutligen beslutade säkerhetsrådet att aktivt fortsätta ägna sig åt frågan om kvinnor, fred och säkerhet (Säkerhetsrådet, resolution 1325, 2000).

## 2. Teoretiskt ramverk

### 2.1 Tidigare forskning

#### 2.2.1 Feministiska skolor och militära insatser

Som tidigare nämnt är många feministiska forskare i studierna om internationella relationer skeptiska till militära interventioner i sig (ex. Orford 1999, Enloe 2000, Peterson & Runayan 2010, Khalili 2011). Duncanson menar att det generellt i den feministiska forskningen på militära interventioner, konstateras att den traditionella könsdikotomin av det "maskulina kriget" och den "feminina freden" innebär att de konfontationella och bekämpande tillvägagångssättet på fredsskapande insatser, prioriteras framför de mer försonliga och samarbeterliga tillvägagångssätten. Det här görs på både den individuella och taktiska nivån som på den strategiska och geopolitiska nivån och innebär att enskilda soldater är mer benägna att använda onödigt våld samt att de bekämpande strategierna till större del blir antagna av militären. Slutligen innebär det även att de militära strategierna prioriteras över de politiska och ekonomiska lösningarna på osäkerheten i ett område. Det är dock just den här typen av problem som säkerhetsrådsresolution 1325 försöker att förhindra (Duncanson 2013, s.2-3).

#### 2.1.2 Kvinnligt deltagande i militära internationella insatser

Flera forskare är eniga om att förståelse för resolution 1325 är essentiellt för att kunna implementera i praktiken (ex. Shepherd 2017, Olsson 2013). Generellt visar även forskningen på att säkerhetsrådsresolution 1325, och ett genomgående jämställdhetsperspektiv i fredsfrämjande insatser är vitalt för återuppbyggandet av freden. Säkerhetsrådsresolution 1325 kan med fördel delas upp i tre olika komponenter som deltagande (participation), beskydd (protection) och integrering av jämställdhetsperspektivet (gender mainstreaming). Resolutionen i sin helhet kretsar kring dessa huvudbegrepp och gör resolutionen en aning enklare att tolka och förstå.

Delen om deltagande innefattar ansträngningarna att involvera kvinnor i arbetet för fred, samt att få in olika kvinnoparter i själva fredsprocesser. Detta, på alla nivåer, från förebyggande till fredsbyggande. Det finns en hel del empiriska bevis på att ojämsställda områden löper större risk för väpnade konflikter (Gizelis & Olsson 2015).

Deltagande innebär dels involvering av lokala kvinnoaktörer, och dels ambitioner om ökad andel kvinnlig personal i fredsoperationer, vilket Olsson, Schlolset och Möller studerade i stora organisationer. I FN, NATO, EU och OSCE kunde forskarna hitta en liten, men stadig ökning av kvinnlig personal i framförallt de civila komponenterna och de områdena som ses som stadigare och säkrare. Samma forskning visar att en högre andel kvinnlig personal i den nationella organisationen automatiskt inte leder till fler kvinnor i fredsoperationer. Forskaren Kronsell menar istället att anledningen till det låga antalet kvinnor i fredsoperationer är för att de militära organisationerna inte hanterar problematiken med maskulinitetsnormerna om beskyddaren (mannen) och den skyddade (kvinnan) (Gizelis & Olsson 2015, s.1-9).

Det har gjorts flera studier på kvinnligt deltagande i militära operationer, exempelvis en om svenska och danska kvinnliga soldater i Afghanistan och deras arbete i ISAF. I den studien undersöker författarna icke stormakters (non-great-powers) diskurser och praktik av militära interventionism och upprorsbekämpning och menar att den danska och svenska militärerna har applicerat ett kosmopolitiskt synsätt på etik i frågan om militära måsten efter kalla kriget. Vidare argumenterar forskarna för att implementeringen av FN:s resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet har legat till grunden för uppfattningen om att länderna är skyldiga att promota kvinnors rättigheter i Afghanistan. Därför har danskarna och svenskarna anställt just kvinnliga soldater för att hålla i dialoger med civilbefolkningen under det fredsfrämjande arbetet och de har i sin tur fått i uppgift att upprätta kontakt med Afghanska kvinnor. Användningen av kvinnliga soldater var i sin tur ett sätt att promota jämställdhet i Afghanistan och att samla information om möjliga säkerhetsrisker (Bergman Rosamond & Kronsell 2018, s.172-173). Kvinnligt deltagande i ISAF var alltså primärt i arbetet för fred. Studien visade även på att de svenska och danska kvinnor som tjänstgjorde i Afghanistan upplevde en typ av byråkratisk och kosmopolitisk skyldighet när de tjänstgjorde. Soldaternas deltagande beskrevs ofta med ord som innebar mod och skyldighet, medan de Afghanska kvinnorna beskrevs som offer av den patriarkala könsordningen som existerar i Afghanistan.

Forskarna argumenterar även för att dialogiskt fredsbevarande kan erbjuda ett alternativ till den stereotypiska västliga konstruktionen om att kvinnor är offer och män är beskyddare (Bergman Rosamond & Kronsell 2018, s.173). Det kan enligt författarna göras genom att kvinnliga soldater exempelvis får mer förtroende av lokalbefolkningen i sig och inte endast av de afghanska kvinnorna. Afghanska män har i studier visat sig vara väldigt gästvänliga och deltagande i dialoger med kvinnliga svenska soldater, vilket i sin tur alltså kan rubba och utmana den beskyddare/beskyddad dikotomi som är associerat mellan män och kvinnor i internationella operationer. Att inkludera den kulturella känsligheten i den militära grundläggande utbildningen, är i sin tur användbart, men kan även leda till det stereotypiska i kontexten om en internationell operation (Bergman Rosamond & Kronsell 2018, s.181).

Studien om kvinnligt deltagande i ISAF visade inte bara på att dialogisk fredsfrämjande arbete kan utmana den könsassosiationen som finns i militära missioner om just beskyddare och beskyddade. Studien visade även på att dialogisk fredsfrämjande arbete möjliggör för soldater att problematisera universella och kulturella värden och demonstrerar att soldater som tjänstgör utomlands upplever en kosmopolitisk skyldighet att skydda andra, genom den starka önskan av politiker att promota säkerhet och stabilitet, i detta fall i Afghanistan (Bergman Rosamond & Kronsell 2018, s.182).

### 2.1.3 Förenta Nationernas implementeringsproblematik

Flera forskare konstaterar att det krävs en förståelse för vad som skall implementeras för att i sin tur kunna implementera det (Shepherd 2017, s.70) (Rydén 2003, s.142). Shepherd drar det även så långt som att hävda att FN behöver ha en förståelse för olika begrepp i genusforskningen för att kunna implementera dessa i sin verksamhet. Bristen på vad genusdimensioner faktiskt innebär, lämnar FN dåligt förberedda för att kunna implementera dessa på ett politiskt effektivt sätt. I sin forskning identifierar Shepherd framförallt tre signifikanta angelägenheter som behövs ta till hänsyn till. För det första innebär ordet integrering att processen kan bli begränsad och i många fall innebär det att de som skall integrera i praktiken, endast ser jämställdhetsintegrering som ännu en sak att bocka av från "att göra listan". För det andra finns det en tendens i jämställdhetslitteraturen att missta genus med kön och genus med kvinnor. Det här innebär i praktiken att jämställdhetsintegrering inte

alls handlar om genus utan om endast förbättra kvinnors situation. Den tredje indikator, är starkt sammankopplad med vad tidigare litteratur säger, och är en förlängning av indikator två. Det finns inte nödvändigtvis någonting som sammankopplar genus med integrering, och risken med att sätta ihop dessa är att det blir politiskt viktigt och därför endast rymmer exempelvis antal kvinnor på ledarposter och inte alls förbättrar individuella rättigheter och situationer, vilket även tidigare forskare konstaterat (Shepherd 2017, s.70-74) (Gizelis & Olsson 2015, s.1-9). Även Shepherd håller med om att det krävs full förståelse för processen som leder till ojämställdheten för att genuint kunna omvandla samhället och behålla de feministiska aspirationerna (Shepherd 2017, s.70-74).

Shepherd identifierar flertalet problem i FN som organisation och i organisationens artikulationer, som kan sätta så att säga, käppar i hjulen för agendan om kvinnor, fred och säkerhet. Framförallt så verkar denna agenda inte vara förankrat på huvudkontorsnivån, gällande just integrering av jämställdhetsperspektivet. Istället finns vissa artikulationer, både i politiska ramverk som supportar genusinterventioner, och i beskrivningen av dessa genusinterventioner. En annan stor problematik är att det i FN:s Civil Service Commission (CSC) finns diskursiv konstruktion av initiativ som supportar jämställdhet i post-konflikt områden. Dessa initiativ är inom CSC organiserat med koncept om jämställdhet men är utanför CSC organiserade med konceptet om könsrelaterat fredsbevarande. Dock visar de nyare dokumenten och artikulationerna i FN ett större fokus på just kvinnor, fred och säkerhet i fredsbyggande operationer. Därför fortsätter jämställdhetsintegrering att utgöra de primära medlen om det genusdynamiska i just fredsprocesser. Även om det finns en hel del problematik i FN:s artikulationer som kan försvåra för arbetet om kvinnor, fred och säkerhet så existerar iallafall ämnet på så att säga dagordningen i FN. En idé, menar Shepherd, är att arbeta med könsrelaterat fredsbevarande än integrering av jämställdhetsperspektivet, för att det första fallet utgår ifrån det som redan existerar i ett insatsområde och sedan transformerar på ett könsrelaterat sätt för att öka jämställdheten. Integrering blir ofta en fråga om att ta någonting utifrån och sedan försöka applicera ett helt nya konceptet, på ett problematiskt område. (Shepherd 2017, s.83-86). Alfredo Pardo Martinez konstaterat liknande problematik gällande implementeringen av 1325 i EU (Pardo Martinez 2015).



FN som organisation har, som tidigare nämnts, haft höga ambitioner gällande kvinnor, fred och säkerhet de senaste åren. Bland annat sattes ett mål om att 15% av FN:s utgifter skall gå till fredsskapande aktiviteter som förbättrar jämställdhet och bemyndigandet av kvinnor. Dock visade en rapport från 2015 att FN inte i ett enda land, där FN engagemang fanns, uppnådde detta mål. Detta visar på att det finns en problematik med att arbeta med den här typen av frågor. Det finns som sagt dock mycket i FN:s diskurser som visar på att frågan om genus spelar roll och även i många fall beskrivs som brådskande arbete (Shepherd 2017, s.88-94).

#### 2.1.4 Krigföringens olika nivåer

Christopher Tuck konstaterat att det strategiska syftet och den operationella miljön möjliggör kraftfullt influens på målet med krigföringen, då den operativa befälhavaren har både taktiska och strategiska mål att ta hänsyn till (Tuck 2014, s.81). De strategiska målen är i sin tur resultatet på politik, då Tuck och även andra forskare, som Angström och Widen menar att krig är ett organiserat och politiskt instrument. Strategi kan vidare beskrivas som bryggan mellan de politiska målen med krigföringen och de militära målen i själva krigföringen. Strategi beskrivs som ett rationalistiskt konstruerande av denna brygga mellan politiken och krigföringen (Angström & Widen 2015, s.33)

De flesta skolorna kan komma överens om att strategi är ett politiskt verktyg som används operativt i både krig och fred samt att det karakteriserat av dynamiska och interaktiva relationer. Strategi kan ses som en plan för att använda begränsade resurser för att åstadkomma politiska mål, men att djupen av definitionen av strategi kan variera beroende på vilka stater som detta begrepp skall appliceras på (Angström & Widen 2015, s.34-37).

Det kan även vara av värde för denna studie att skilja på stor strategi (grand strategy) och militär strategi, då båda kommer beröras i denna studie. Storstrategi syftar till användningen av nationella resurser för att uppnå nationella mål, medan militär strategi syftar till att använda militära medel för att uppnå stor strategin (Speller & Tuck 2008, s.10).

Den taktiska nivån kan istället beskrivas som den lägsta nivån i krigföring då den syftar till den verksamheten som slag och andra engagemang planeras och genomförs alternativt bekämpas (Speller & Tucker 2008, s.10). Avslutningsvis kan taktisk nivå beskrivas som den nivån som utplacering av enheter, interaktioner mellan dessa enheter samt sammandrabbningar med fienden. Den taktiska nivån är alltså detaljerna av strider (Lonsdale 2008, s.26-27).

Anledningen till att detta är relevant att ta upp, är för att förklara skillnaderna mellan strategi och taktik för att i sin tur kunna sätta dessa emot varandra senare i denna studie. Strategi är den översta nivån av krigföring och taktik är den lägsta nivån av krigföring och är alltså varandras motsatser. Därför är det av intresse att se hur implementeringen av säkerhetsrådsresolution 1325 följs igenom strategin ända ner till taktisk nivå, som tidigare forskare nämnt är ett krav för att lyckas med framförallt implementering, och underordnade även genusimplementering.

## 2.2 Rydéns implementeringsteori och Olssons genusimplementering

I Rydéns avhandling, förklarar hon olika anledningar till varför implementering i politik möjligtvis misslyckas. Detta kan ske om det finns ett generellt misstykke om beslutet i sig eller att det inte finns tillräckligt med tid för att faktiskt verkställa beslutet. Dessutom finns det kanske inte heller en förståelse för vad som faktiskt krävs för att verkställa beslutet. Det forskare är väldigt ense om är att implementering i den militära organisationen är extra svårt då det ofta finns en okunskap som gör att varken militära officerare eller civila experter kan vara säkra på vilket typ av krig som ska förberedas för. Det är dock fastställt av många forskare att implementeringen kräver regelbunden informationsinsamling, för att se effekterna av den avsedda implementeringen (Rydén 2003, s.49-54).

Birgitta Rydén skriver i sin avhandling om de så kallade kan-, vill - och förstårvariablerna som kan användas för att testa antaganden om ett idealtillstånd, inom försvarspolitiken, för att i sin tur förklara varför antaganden kan förkastas eller bekräftas (Rydén 2003, s.137). Dessa variablerna kommer ligga till utgångspunkt för det teoretiska ramverket i den här studien. Eftersom att implementering i militära organisationer visat sig vara mer komplicerad än

implementering i andra statliga organisationer, så är det relevant att använda ett typ av teoretiskt ramverk som går att applicera på just militära organisationer. Att därför använda Rydén's teoretiska ramverk för den här studien, är av fördel då denna redan visat sig vara effektiv i studierna om implementering i militära organisationer. Även Louise Olssons artikel om NBG kommer att inkluderas i det teoretiska ramverket då denna ses komplettera Rydén's kan-, vill - och förstårvariabler på ett mer konkretiserat plan för just militära operationer på den taktiska nivån.

### 2.2.1 Kan man?

Rydén beskriver hur dessa variabler upplevs behövs för att kunna implementera, men att dessa även påverkar varandra på så sätt att exempelvis ekonomiska medel kan påverka personalomsättningen. Dessa variabler är:

- Tid
- Ekonomiska medel
- Personal
- Lämplig organisation
- Plats på dagordningen

Det som är gemensamt med de aktörer som implementerar är att de oftast, vare sig de faktiskt implementerat eller inte, upplever kanvariablerna som problematiskt. Rydén kunde se ett orsakssamband mellan faktiskt implementering och förutsättningar för implementering. Implementeringen i sig upplevdes dock i vissa fall, enligt Rydén, som avlägsen eller abstrakt politik och att det största hindret för implementering således är att det inte upplevs som trovärdigt, samt att handläggarnivån i sin tur inte fått vara deltagande i framtagande av policyn (Rydén 2003, s.139-141).

Louise Olsson analyserade 2013 genusintegreringsprocessen i den Nordiska snabbinsatsstyrkan, också kallad NBG 08 (nordic battlegroup 08). Olsson menade att det fanns en problematik i att det inte fanns ett tydligt geografiskt målområde för en framtida insats, därför var det oklart om vilka komponenter i resolution 1325 som kunde komma att bli som mest relevanta. Olssons intervjuer visade även tydligt på att tillgången till nyanserad och

specifik information på stabsnivå hade direkta effekter på huruvida de på lägre nivåer kunde hantera sina uppgifter på ett genusmedvetet sätt (Olsson 2013, s.305-308)

### 2.2.2 Förstår man?

Rydén beskriver variabler som undersöker om aktörerna som skulle implementera upplevde sig förstå vad som faktiskt skulle göras. Dessa är:

- Styrkande dokument
- Utbildning
- Samordning
- Feedback
- Kunskap om målbeskrivningen

Rydéns forskning visade på att det fanns stora brister i styrningen av implementeringen och att samordningen mellan civila och militära aktörer i sin tur var problematiskt. Variabeln om utbildning visade sig behövas i implementeringen, men att det är en faktor som ofta brister och som det önskas mer av. Forskningen visade även på att det var svårt för aktörerna som skulle implementera att förstå hur detta skulle gå till och att aktörerna i sin tur upplevts ha för låga kunskaper. Även i förståvariablarna upplevs det, trots faktisk implementering eller ej, att det är svårt att förstå hur denna implementering skall eller borde gå till. Det fanns dock ett samband mellan låg förståelse och ingen implementering alls. Vidare menade vissa att policyn i sig var otydlig medan vissa upplevde att den inte var det, och samma problematik fanns i frågan om hur målbeskrivningen var formulerad. Många av de tillfrågade aktörerna upplevde därför att det behövdes styrande dokument och en gemensam målbild så att alla aktörer arbetar mot samma målbild. Det fanns dessutom en problematik att implementeringen drevs framåt av så kallade "eldsjälar", alltså enskilda individer och inte organisationen i sig (Rydén 2003, s.142-146).

Olsson kom fram till att konkretisering av vad 1325 innebär för respektive nivå, är nödvändigt för att insatsens personal i sin tur faktiskt ska implementera resolutionen på sitt arbete och inte endast reglera informationen till operationskontexten. En annan nödvändig faktor för att kunna förbereda sig på insatsen var att all planering skulle vara starkt knuten till den lokala kulturen och samhället där personalen skulle utföra sina arbetsuppgifter och

frågorna om potentiellt våld mot kvinnor inkluderades ofta under punkten om civilläge i planeringen (Olsson 2013, s.309-310).

Olsson konstaterar liksom Rydén, att utbildning och träning är en av de mest centrala delarna i förberedelsen för en insats för att informera personalen på hur denna skall stötta insatsområdet och samtidigt implementera mandatet till det som är personalens huvuduppgift. Det visade sig även vara viktigt att fundera på den typ av information som samlades in i ett insatsområde och om denna endast kom från män ur lokalbefolkningen. I dessa fall krävs det att patrullen får utbildning om hur detta i sådana fall skulle innebära för den information som framkommit. I de fall där det finns en specifik kultur och etnisk situation konstaterade Olsson vikten av att ta hänsyn till mäns och kvinnors skillnader i deltagande och skydd samt vikten av att insatsstyrkans personal borde utbildas i hantering av stridande kvinnor samt att all utbildning och i de explicita övningarna, faktiskt applicera resolution 1325 (Olsson 2013, s.312-313).

Olsson kunde urskilja vikten på att resolution 1325 får en plats redan i den första militära utbildningen för att i sin tur kanske även kunna tackla problemen i den "macho-attityden" som finns hos många män som påbörjar sin militära utbildning. Vidare omnämns resolution 1325 och dess uppföljare enligt Olsson som ett koncept eller som en norm snarare än en formulering i konkreta delmål som är direkt relaterade till insatsmandaten, vilket är en brist av tolkningen om resolutionen. Olsson kunde urskilja tre större indikationer på den lägre taktiska nivån för att arbeta kring resolution 1325. Framförallt belys denna diskussion ofta av militärt agerande för att stoppa och förhindra systematiskt sexuellt våld i en konfliktsituation, samt vikten om informationsinhämtning från lokala kvinnor på den taktiska nivån och sist samarbetet med lokala kvinnoorganisationer (Olsson 2013, s.313-315).

I NBG inkluderades även en genderrådgivare i staben med uppgift att råda styrkechefen om frågor relaterade till resolution 1325, samt att utbilda styrkans personal om dessa frågor och även agera som en brobyggare mellan insatsstyrkan och lokala kvinnoorganisationer och andra inflytelserika kvinnor i insatsområdet. Dessutom införde även genderrådgivaren ett system med gender focal points som bestod av olika personer i styrkans personal vars uppgift var att rapportera om det som skedde kring resolution 1325 i en insats för att på så sätt få ut

mer specifik kunskap om resolutionen. Olsson konstaterade dock att den som är gender focal point behöver få en konkretisering av vad dennes uppgift faktiskt är och hur detta ska inarbetas i den rådande organisationsformen (Olsson 2013, s. 310-312).

### 2.2.3 Vill man?

Avslutningsvis beskrivs tre stycken villvariabler som fokuserar till att uppfatta hur stor viljan är för att i sin tur faktiskt implementera. Dessa är:

- Hur stort intresse?
- Bra eller dålig politik?
- Förtroende för de politiska besluten?

Rydén fann ett samband mellan lågt intresse och faktisk implementering. Mest negativitet fanns för den politiska beslutsförmågan hos de som faktisk implementerat. Vilket enligt Rydén kunde beskrivas som ett tecken på att aktören implementerat och sedan känt att denna implementering i sin tur inte skulle fungera (Rydén 2003, s.148-150).

På grupp och plutonsnivå kunde Olsson tydligt se en osäkerhet i vad resolution 1325 handlade om och betydelsen för insatspersonalen. Dock hade de som intervjuades mycket relevant information rörande mäns och kvinnors deltagande och skydd under en konflikt, trots att de inte förknippade detta med resolution 1325 (Olsson 2013, s.313-315).

## 3. Tillvägagångssätt

### 3.2 Metodval

För att förstå implementering i den svenska försvarsorganisationen är det av intresse att studera om säkerhetsrådsresolution 1325 når det nedre och taktiska nivåerna av det svenska bidragets verksamhet i MINUSMA. För att komma så nära den taktiska verksamheten som möjligt, kommer denna studie att undersöka soldaternas upplevelser av implementeringen. Därför kommer den här studien konstruera en enkät som knappt 10 stycken Mali-veteraner

kommer att svara på. De här veteranerna är eller har alla varit soldater på telekrigsbataljonen och har tjänstgjort minst en gång i MINUSMA som en del av den svenska underrättelseenheten.

Den stora fördelen att genomföra enkäter är att dessa är relativt billiga och enkla att administrera. Enkäter går även snabbare att genomföra än intervjuer, samt att dessa undkommer problematiken med intervjuareffekten. Vidare menar Bryman på att forskare vid enkäter inte kan ställa frågorna på olika sätt för olika intervjuobjekt, vilket är positivt på så sätt att frågeställningen blir konsekvent genom hela urvalet samt att enkäten även kan besvaras då det passar respondenterna bäst (Bryman 2016, s.286-288).

Nackdelarna med en enkät är istället att intervjuaren inte kan hjälpa respondenterna ifall dessa, till exempelvis inte förstår frågorna. Intervjuaren kan heller inte ställa relevanta uppföljningsfrågor och det finns en risk att inte få med all relevant information som egentligen finns. Dessutom har enkäter en tendens att trötta ut respondenterna fortare och det finns negativa effekter med att respondenterna även kan se hela enkäten innan de svarar på frågorna. Risken för bortfall och att fel person svarar på enkäten existerar också (Bryman 2016, s.288-290).

Det finns enligt Bryman ett flertal åtgärder för att minska de negativa invändningarna på studien. För det första är det en god idé att utforma ett bra introduktionsbrev, för att respondenterna ska förstå vikten i deras medverkan. Vidare konstaterar även Bryman att påminnelser om att svara på enkäten fungerar och att dessa med användbarhet bör utnyttjas. Det kan vara en idé att göra enkäten så kort som möjligt, med tydliga instruktioner och få öppna frågor för att minska risken med att respondenterna tröttnar (Bryman 2016, s.292-297).

Det svenska bidraget kommer från olika enheter i försvaret, och denna studie kommer fokusera på en av dessa, nämligen telekrigskompaniet som vanligtvis är stationerade i Enköping. Detta kompani har valts på grund av så kallad *convenience sampling*. Det är alltså från detta kompani som information är som mest underlättande att samla in. På frågan om Maliveteraner från telekrigskompaniet ville medverka i denna studie, var stämningen klart positiv och endast 1 av 11 tillfrågade tackade nej till att medverka. Motivet till att det inte

upprättades kontakter med fler kompanier, trots att detta skulle kunnat ske, var tidsramen för studien och risken att resultatet skiljer sig alltför mycket mellan olika kompanier. Detta skulle dock vidare studier kunna studera, som nämns i 5.2 Vidare forskning.

Dessa enkäter, samt den andra informationen som insamlas kommer att analyseras genom en textanalys. En textanalys kräver, som i princip alla analyser, en tolkning. Tolkningen kan göras med olika komplexiteter men syftar ändå till att i den samhällsveterliga forskningen, använda texter för att svara på en intressant fråga. I detta fall utgörs texterna till stor del av svaren på enkäterna, men även den nationella handlingsplanen för kvinnor, fred och säkerhet och Försvarsmaktens handböcker för gender. I textanalysen, kan Bergström och Boréus konstruera fem stycken tolkningssituationen. Texten i sig, det sociala sammanhanget där texten produceras, avsändaren till texten, mottagaren av texten och uttolkaren av texten. Dessa komponenter kan användas för att analysera med den hermeneutiska cirkeln, som innebär att forskaren studerar texten i sin helhet och helheten utifrån de olika delarna som texten består av (Bergström & Boréus 2012, s.30-31). I denna studie är det mest relevant att studera texterna i sig och dess innebörd, för att förstå implementering i Försvarsmakten. Det finns dock ofta en problematik i och med att texter kan tolkas på olika sätt och framförallt kan det skilja sig i olika historia situationer (Bergström & Boréus 2012, s.32), dock söker denna studie inte att återskapa avsändarens mening, utan endast tolka denna i en samhällsvetenskapligt viktigt studie om implementering. Bergström och Boréus beskriver att en bra textanalys behandlar och belyser ett bestämt samhällsvetenskapligt problem, vilket denna metod tillåter studien att göra. Dessutom beskriver samma författare vikten av de textanalytiska verktygen som behövs för att besvara frågan (Bergström & Boréus 2012, 40). I detta fall används Rydéns implementeringsteori och Olssons genusimplementering som textanalytiska verktyg för att besvara frågeställning. Textanalysen ger alltså denna studie möjlighet att genomföra samhällsvetenskaplig forskning genom att tolka texter utifrån ovan beskrivna textanalytiska verktyg för att besvara frågeställningen.

### 3.2.1 Konstruktionen av introduktionsbrev och enkät

Konstruktionen av introduktionsbrev och enkäterna gick till som sådan. Först och främst konstaterades de olika komponenter som det teoretiska ramverket fokuserar till. Det vill säga kan-, vill- och förståvariablarna. Utefter dessa variabler, konstruerades frågor för att



kunna tillmötesgå dessa variabler och undersöka vilka av dess som uppfylls. Inte alla av dessa variabler är dock relevanta för just den taktiska nivån, det vill säga kan inte dessa variabler mätas i dessa enkäter. Frågorna syftade till att undersöka om soldaterna, framförallt, förstår och vill. En del bakgrundsinformation tycktes relevant, exempelvis den militära grad de hade under tjänstgöringen i Mali, för att i sin tur säkerställa att rätt person på rätt nivå svarade på enkäten. Om respondenten hade genomfört tidigare internationella insatser tycktes även vara relevant information, då dessa möjliga insatser skulle ha kunnat ha gett respondenten kompletterande information om sakfrågan. Även respondentens generella inställning för internationella insatser tycktes intressant av hänseende till den möjliga kopplingen till förtroende till politiken. Ett tack och en öppen fråga i slutet var självklar för att visa uppskattning och ge utrymme för möjliga tankegångar som inte var relevanta i de tidigare frågorna. De olika sidorna syftade till att dela in frågorna i olika grupper, för att respondenten inte skulle se alla frågor från början och därför få möjliga tankegångar endast baserade på frågorna i enkäten. Med andra ord var syftet att enkäten inte skulle ge bort möjliga svar till respondenten.

Introduktionsbrevet konstruerades för att kortfattat beskriva syftet, utan att ge bort för mycket relevant information för respondenten att använda i svaren på enkäterna. Dessutom syftade introduktionsbrevet att förstärka vikten av att bidra i studien.

### 3.3 Material

Analysen kommer att vara indelad i två huvudkomponenter, varav den första är en analys av de direktiv som finns på den storstrategiska nivån. Med storstrategisk nivå menas regeringen med deras nationella handlingsplan åren 2016-2020 för genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolutioner 1325 om kvinnor, fred och säkerhet. Även försvarsmaktens handlingsplaner om gender som finns i tre delar räknas till detta. Den första delen handlar om de teoretiska grunderna och ledarskap, den andra delen om typscenarion och den sista delen om genomförande. Anledningen till detta material ligger i antagandet att dessa ligger till grund för arbetet på den högre nivån och därför förväntas motsvara ambitionerna från politiker och höga officerare inom försvaret. Det finns självfallet ännu mer specificerande

dokument som insatsdirektiv och liknande. Dessa är dock sekretessbelagda och en möjlig sekretessprövning hinns inte med inom tidsramen för denna studie.

Den andra delen av analysen kommer att diskutera de svar som har framkommit i enkäterna för att försöka mäta hur mycket av ambitionsnivån som faktiskt kommer ner i graderna till de soldaterna som verkar på marken i insatsområdet.

## 4. Analys

### 4.1 Ledande direktiv

Den svenska nationella handlingsplanen för genomförande av FN:s säkerhetsrådsresolutioner om kvinnor, fred och säkerhet 2016-2020 fastslår att Sverige med dess feministiska utrikespolitik ska säkerställa att frågorna om kvinnor, fred och säkerhet integreras i allt arbete för fred och säkerhet. Frågorna ska integreras i den ordinarie verksamheten i analysen, genomförandet, uppföljningen och rapporteringen. Bland annat skall försvarsmakten som myndighet bidra med sin expertiskunskap till genomförandet av handlingsplanen. I handlingsplanen konstateras att Sverige på ett internationellt plan förväntas att aktivt driva på arbetet för kvinnor, fred och säkerhet. De övergripande prioriteringarna som uttrycks i handlingsplanen är att Sverige ska synliggöra och stärka kvinnors inflytande och meningsfulla deltagande som aktörer för fred och säkerhet. Det skall göras genom att använda könsuppdelad statistik och rapportering i det dagliga arbetet samt genom att Sverige ska "... uppmärksamma frågan om resurstilldelning som ett viktigt led i att säkerställa kvinnors inflytande och meningsfulla deltagande i fredsprocesser och fredsbyggande." I tabell 1.1 redogörs för de ansvar som Försvarsmakten som myndighet har i arbetet kring kvinnor, fred och säkerhet.

Tabell 1.1

*Tabellen är studiens egna sammanställda sammanfattning av försvarsmaktens förväntade ansvarstagande i den svenska nationella handlingsplanen för genomförande av FN:s säkerhetsrådsresolutioner om kvinnor, fred och säkerhet 2016-2020. Alla textstycken inom citattecken är direkt tagna från handlingsplanen. Fet markeringarna är inte inkluderade i handlingsplanen, utan existerar endast i denna studie för att bringa ordning och tydlighet i materialet. Handlingsplanen i sin helhet finns på regeringens hemsida.*

<p><b>“Synliggöra och stärka kvinnors inflytande och meningsfulla deltagande i fredsprocesser och i freds- och statsbyggande.”</b></p>	<p><b>Ansvariga myndigheter</b></p>
--	-------------------------------------

<p>“Aktivt bidra till och stödja kvinnors deltagande i fredssamtal, genomförande av fredsavtal, i freds- och statsbyggande inklusive övergångsrättvisa.”</p>	<p>“UD; Sida, FBA JU; Polismyndigheten FÖ; <b>Försvarmakten</b> Utlandsmyndigheter i fokusländer”</p>
<p>“Verka för att ett genusperspektiv inkluderas i fredsavtal, medlings- insatser och i freds- och statsbyggandeprocesser, samt bidra till stärkt genusexpertis i dessa processer.”</p>	<p>“UD; FBA, Sida JU; Polismyndigheten FÖ; <b>Försvarmakten</b> Utlandsmyndigheter i fokusländer.”</p>
<p>“Stödja kvinnors inflytande och meningsfulla deltagande i utformning och genomförande av säkerhetssektorreform (SSR) och program för avvapning, demobilisering och återanpassning (DDR) samt bidra till att dessa tar hänsyn till kvinnors och mäns, flickors och pojkars behov, perspektiv och förutsättningar, samt stödja kvinnors ökade deltagande inom säkerhetssektorn.”</p>	<p>“UD; FBA, Sida JU; Polismyndigheten FÖ; <b>Försvarmakten</b> Utlandsmyndigheter i fokusländer”</p>
<p><b>“Konfliktförebyggande – inkludera kvinnor och män för att motverka strukturella grundorsaker till konflikt och våld.”</b></p>	<p><b>Ansvariga myndigheter.</b></p>
<p>“Bidra till att kvinnor inkluderas och att kvinnors erfarenheter tillvaratas vid utformning av mekanismer och system för tidig konfliktförvarning och vid konfliktanalyser, samt verka för att genusperspektiv inkluderas i insatser som syftar till att motverka och förebygga konflikt, radikalisering och våldsbejakande extremism.”</p>	<p>“UD; Sida, FBA Utlandsmyndigheter i fokusländer FÖ; <b>Försvarmakten</b> JU; Polismyndigheten”</p>
<p>“Bidra till kapacitetsutveckling av lokala myndigheter och institutioner som arbetar med att förebygga och förhindra våld och konflikt samt arbetar för att upprätthålla säkerhet och trygghet bland befolkningen. Bidra till att både kvinnor och män inkluderas i detta arbete.”</p>	<p>“UD; FBA, Sida JU; Kriminalvården, Polismyndigheten FÖ; <b>Försvarmakten</b> Utlandsmyndigheter i fokusländer.”</p>
<p>“Bidra till ökat deltagande av pojkar och män i konfliktförebyggande arbete och arbete för jämställdhet, samt i motverkande av könsrelaterat inklusive konfliktrelaterat sexuellt våld.”</p>	<p>“UD; FBA, Sida JU; MSB, Polismyndigheten FÖ; <b>Försvarmakten</b> Utb; Förvarshögskolan Utlandsmyndigheter i fokusländer.”</p>
<p><b>“Stärkt skydd av kvinnor och flickor från alla typer av våld i samband med och efter väpnad konflikt.”</b></p>	<p><b>Ansvariga myndigheter.</b></p>
<p>“I konflikt- och postkonfliktländer stödja</p>	<p>“UD; Sida Utlandsmyndigheter i fokusländer</p>

<p>kvinnliga människorättsförsvarare och kvinnliga ledare som är särskilt utsatta för våld och hot på grund av deras funktion i samhället. Uppmärksamma vikten av adekvata skyddsmekanismer samt stödja uppbyggnaden av dessa.”</p>	<p>JU; Polismyndigheten FÖ; <b>Försvarsmakten</b>”</p>
<p>“Verka för stärkt datainsamling och könsuppdelad statistik om hur det väpnade våldet drabbar kvinnor och män, flickor och pojkar olika.”</p>	<p>“UD; Sida JU; Polismyndigheten FÖ; <b>Försvarsmakten</b> Utlandsmyndigheter i fokusländer.”</p>
<p><b>“Stärkt genusperspektiv och expertis i arbetet för fred och säkerhet.”</b></p>	<p><b>Ansvariga myndigheter.</b></p>
<p>“Säkerställa att agendan om kvinnor, fred och säkerhet och genusperspektiv integreras i styrdokument, regleringsbrev, strategier, verksamhetsplanering, genomförande, uppföljning och rapportering av verksamheten inom fred och säkerhet.”</p>	<p>“UD; Sida, FBA, FÖ; <b>Försvarsmakten</b>, FOI JU; Kriminalvården, Kustbevakningen, MSB, Polismyndigheten Utb; Försvarshögskolan”</p>
<p>“Myndigheter som verkar inom ramen för Totalförsvaret ska i sin nationella och internationella verksamhet, såsom övningar, samverkan och samordning beakta ett genusperspektiv samt agera i enlighet med kvinnor, fred och säkerhetsagendan.”</p>	<p>“FÖ; <b>Försvarsmakten</b> JU; Kustbevakningen, MSB Utb; Försvarshögskolan”</p>
<p>“Identifiera hinder och förutsättningar för kvinnors och mäns lika deltagande och vidta åtgärder för att uppnå en jämnare könsfördelning på beslutsfattande och ledarskapspositioner inom fred och säkerhet, samt bedriva en aktiv organisations- och personalpolitik som skapar icke-diskriminerande organisationsstrukturer.”</p>	<p>“UD; Sida, FBA FÖ; <b>Försvarsmakten</b>, FOI JU; Kriminalvården, MSB, Polismyndigheten Utb; Försvarshögskolan”</p>
<p>“Säkerställa kompetensutveckling för chefer och medarbetare om agendan för kvinnor, fred och säkerhet och vad ett genusperspektiv innebär i arbetet för fred och säkerhet. Utbildning av chefer sker bland annat genom Gender Coach-programmet.”</p>	<p>“UD; FBA, Sida FÖ; <b>Försvarsmakten</b>, FOI JU; Kriminalvården, Kustbevakningen, MSB, Polismyndigheten Utb; Försvarshögskolan”</p>
<p>“Verka för att nå en jämnare könsfördelning och i de fall det är tillämpligt öka andelen kvinnor som sänds ut av Sverige till fredsfrämjande insatser och civila krishanteringsinsatser.”</p>	<p>“FÖ; <b>Försvarsmakten</b> JU; Kriminalvården, Kustbevakningen, MSB, Polismyndigheten UD; FBA, Sida”</p>

<p>“Säkerställa att utsänd personal till fredsfrämjande insatser och krishanteringsinsatser har kunskap om agendan för kvinnor, fred och säkerhet och att utbildningen är anpassad för det specifika uppdraget.”</p>	<p>“UD; FBA, Sida FÖ; <b>Försvarmakten</b> JU; Domstolsverket, Kriminalvården, Kustbevakningen, MSB, Polismyndigheten, Åklagarmyndigheten”</p>
--	--

I den nationella handlingsplanen konstateras att arbetet i konflikt- och postkonfliktländer ska utgå ifrån de förutsättningar och prioriteringar som finns i respektive land. I delen om geografiska prioriteringar så konstateras att Mali, Afrika är en prioritering men att det mot bakgrund av de snabba förändringar som sker måste finnas en flexibilitet för eventuella förändringar gällande tidsperioden för handlingsplanen. Avslutningsvis konstateras att genomförandet av agendan för kvinnor, fred och säkerhet utgör en integrerad del av verksamheten och att denna finansiering skall ske inom den ramen som finns för ordinarie budgettilldelning.

År 2016 kom Försvarmakten ut med en handbok gällande gender, kallad H Gender, som var baserad på den nationella handlingsplanen som kom ut samma år. Försvarmaktens handbok kom ut i tre delar om teoretiska grunder och ledarskap (1:1), genomförande (1:2) och typscenarier (1:3). I H Gender uttrycker Försvarmakten att syftet med Försvarmaktens genderarbete är att öka jämställdheten mellan män och kvinnor inom den egna myndigheten samt att ta hänsyn till hela befolkningen. Målsättningen med H Gender är enligt Försvarmakten att stärka implementeringen av genderperspektivet och 1325 med efterföljande resolutioner. Detta skall ske i Försvarmaktens verksamhet på framförallt den taktiska nivån. H Gender blev framtagen för att stödja förband, chefer och utbildare med att integrera genderarbetet i framförallt krigsplanläggning, insats, utbildning och övning. Handboken har ett stort fokus på vikten av att öka jämställdheten i Försvarmakten som organisation och förutsättningar för detta, dock beskrivs även regeringens förordning (2007:1266) med instruktioner för Försvarmakten och 1325. Detta med ett framförallt fokus på

*”[...] att i sin verksamhet verka i enlighet med Förenta Nationernas säkerhetsrådsresolutioner 1325 (2000) och 1820 (2008) om kvinnor, fred och säkerhet. Resolutionerna ska särskilt beaktas vid utbildning samt vid planering, genomförande och utvärdering av insatser.”* (Thörnqvist & Silwer 2016, s. 22).

I handlingsplanen konstateras det att målsättningarna omfattar samtlig verksamhet i Försvarsmakten och att ansvaret för att uppnå dessa målsättningar ligger hos all personal. Försvarsmaktens ledning identifierar speciellt tre stycken komponenter som särskilt skall tas hänsyn till i verksamheten för att uppnå de uppsatta målsättningarna. Den första komponenten är det så kallade rättighetsperspektivet, som innebär att de mänskliga rättigheterna och Sveriges jämställdhetspolitiska mål skall ligga till grunden för arbetet. Försvarsmakten konstaterar i och med rättighetsperspektivet att genomförandet och planeringen av operationer skall medföra att de mänskliga rättigheterna säkras för hela befolkningen. Den andra komponenten som är personalförsörjningsperspektivet, innebär istället att rekryteringsbasen måste breddas för att bli en trovärdig aktör både internationellt och nationellt. Sista komponenten är förmågeperspektivet och syftar till behovet av att rekrytera den mest kompetenta personalen och om vikten av att personalen har förmåga att bedriva verksamheten bortsett från och tack vare den individuella kapaciteten. Detta är enligt försvarsmakten en grundläggande förmåga för en kapabel och effektiv personalstyrka i insatser (Thörnqvist & Silwer 2016, s.23-24).

H Gender 1:1 förtydligar vad resolution 1325 faktiskt betyder för Försvarsmaktens verksamhet och konkretiserar vikten av de tre principerna i resolutionen om deltagande, konfliktförebyggande och skydd, samt att dessa inte skall genomföras självständigt från den ordinarie verksamheten utan att den skall integreras i kärnverksamheten och i de uppgifter som Försvarsmakten har ålagts att genomföra både nationellt och internationellt. H Gender 1:1 bryter sedan ned dessa tre principerna och förklarar vad dessa faktiskt betyder i den operativa verksamheten vid höjd beredskap, vid krigsfara, krig eller i en fredsfrämjande insats. Principen om deltagande handlar konkret om att verka för att skapa lika förutsättningar för kvinnor och män att inneha militära befattningar och att öka andelen kvinnor bland Försvarsmaktens militära personal. Principen om konfliktförebyggande innebär att den militära verksamheten, som i sin tur implementerar exempelvis fredsavtal och avväpning av stridande parter, ska värna om kvinnors rätt att delta i fredsprocesser. Att identifiera lokala konflikthanteringsmekanismer där det ofta är kvinnor som har framträdande roller, är ett exempel på hur Försvarsmakten menar att detta kan realiseras. Sist handlar principen skydd om civilbefolkningen i ett konfliktområde då väpnade konflikter ofta innebär övergrepp och

sexuellt och könsbaserat våld och exploatering. Försvarmakten konstaterar vikten av att minska de negativa konsekvenserna samt vikten av förebyggande arbete för att skydda civilbefolkningen mot dessa övergrepp (Thörnqvist & Silwer 2016, s.24-28).

Den avslutande delen i H Gender 1:1 handlar om chefens ansvar i jämställdhetsarbetet, och vikten av att öka jämställdheten i Försvarmaktens egen organisation främst på den taktiska nivån. Försvarmakten menar i H Gender att chefens ledarskap är av central vikt för arbetet. Chefens ledarskap påverkar medarbetarnas attityder och beteenden, även om stor del av ansvaret ligger på medarbetarna i sig för att bemöta sina kamrater på ett inkluderande och icke-diskriminerande sätt (Thörnqvist & Silwer 2016, s.31). Chefen förväntas ta avstånd från och arbeta mot sexuella och könsbaserade trakasserier, rekrytera utifrån kompetens och förmågor oavsett kön, bedöma individer jämställt samt analysera egna verksamheten ur ett genderperspektiv (Thörnqvist & Silwer 2016, s.33-37).

Den andra delen i H Gender, det vill säga 1:2, handlar om genomförandet av genderperspektivet och hur detta kan integreras i verksamheten. Framförallt så konkretiseras hur integreringen av jämställdhetsperspektivet skall gå till i informationsinhämtning och i rapportering, samt hur genderanalyser kan genomföras. Den delen som är mest relevant för denna studie är dock delen om genomförande av genderperspektivet i internationella styrkebidrag till EU, Nato, OSSE eller FN. Framförallt så konstateras att integreringen av jämställdhetsperspektivet skall genomföras i hela Försvarmaktens verksamhet samt att det finns en förståelse för detta på alla nivåer i verksamheten (Thörnqvist & Silwer 2016, s.6-7, s.12-14). I de fall där Sverige bidrar till insatser i FN, Nato, OSSE eller EU skall verksamheten alltid ske inom insatsens mandat, det vill säga med bland annat ett beaktande av säkerhetsrådsresolution 1325 och i många fall med skydd av civilbefolkningen. Försvarmakten konstaterar i H Gender 1:2 att även om det inte föreligger något uttalat genderperspektiv i en order som ett svenskt förband mottagit i en internationell insats, så finns det alltid möjlighet att integrera genderperspektivet (Thörnqvist & Silwer 2016, s.25-26).

Den tredje och sista delen i H Gender, 1:3, handlar om typscenarier och är en konkretisering på hur integrering av jämställdhetsperspektivet kan ske i den operativa verksamheten. Vissa



av typscenarierna handlar om integrering av jämställdhetsperspektivet i nationella insatser, såsom i händelse för anfall och försvar, krigsfångar, avspärning av bro och strid i bebyggelse. De andra typscenarierna handlar dock om internationella insatser och berör upprättande av vägspärrar, patrullering för skydd av civila, stöd till värdnationen i händelse av att dennes soldater utsätter kvinnor för sexuella trakasserier, samt genderperspektivet i brobyggande (Thörnqvist & Silwer 2016, s. 7).

## 4.2 Soldaters reflektioner

Enkäten uppnådde ett 60% deltagande, vilka kommer att redogöras för i sin helhet under 7.Bilagor. I detta avsnitt kommer endast en sammanfattning av soldaternas reflektioner att göras, baserat på svaren i enkäten.

100% av de som svarade på enkäterna var vice korpraler eller korpraler i tiden för enkäten och uppfyller därmed kravet om att vara så nära den operativa och taktiska verksamheten som möjligt. 100% av de som svarade på enkäterna var män, vilket i sin tur inte var förvånande. Självfallet hade 100% av respondenterna varit en del av underrättelseenheten i Mali där de genomförde sin enda militära internationella insats. Ingen av respondenterna hade alltså tidigare erfarenheter från internationella insatser. Respondenterna genomförde sin grundläggande militära utbildning (GMU) mellan åren 2013-2015 men ingen av respondenterna fick under sin GMU utbildning om hur kvinnor ska involveras i processen om fred och säkerhet.

På frågan om respondenterna ansåg att det var ett bra politiskt initiativ att medverka med militära enheter i konfliktområden så rådde en enighet med att svaret på denna fråga var ja. Respondenterna som individer kan tänkas ha haft vilja för det militära bidraget och ansåg att detta var viktigt för att få fred i insatsområde, samt att det var ett tillfälle att visa sin stridsduglighet för andra länder samt att det är bra för kompetensutvecklingen i svenska förband. En respondent var dock orolig över att insatsen handlade om att få "politiska poäng" i FN och inte om nytta för lokalbefolkningen. Endast en av respondenterna uppger att han fått en genderutbildning under insatsutbildning och att denna hjälpte honom i arbetet i Mali och därför inte behövde en genderutbildning under tiden för insatsen i Mali. En annan

respondent uppgav dock att han medverkade i en genderutbildning under tiden för insatsen i Mali men menade att denna inte hjälpte honom alls i sitt arbete i Mali då den inte speglade verkligheten. En tredje respondent uppgav att han inte fick någon utbildning om hur kvinnor ska involveras i processen för fred och säkerhet under tiden för insatsen i Mali, men att han fick enskilda direktiv om att exempelvis kvinnliga lokalarbetare skulle visiteras av kvinnlig militär personal.

Av de som inte fick någon form av utbildning om hur kvinnor ska involveras i processen för fred och säkerhet menade en av respondenterna att han inte tyckte att en sådan utbildning hade hjälpt honom i sitt arbete som soldat. Respondenten menade att en förståelse för att kvinnor och män skall behandlas lika är sunt förnuft och professionellt för yrket. Han menade även på att det var uppenbart att kvinnor i Mali var mer utsatta och att anledningen till detta var att kvinnosynen i Mali inte är densamma som i västvärlden. Han konstaterade att det var självklart för honom att arbeta ifrån västvärldens kvinnosyn och inte efter den kvinnosyn som fanns i Mali och att det innebar att alla skall behandlas med respekt och att de svenska soldaterna "går emellan" om detta inte följs. En annan av respondenterna som medgav att han inte fick någon form av utbildning om hur kvinnor ska involveras i processen för fred och säkerhet menade att han inte trodde att det var relevant för just hans uppgift, men att han som person hade tyckt det varit intressant att få en sådan utbildning för förståelsen för genderperspektivet. Respondenten menade att han tyckte det var en självklarhet att alla skulle få en sådan utbildning men att det är tråkigt att det skall behövas. Han menade att det är en självklarhet att hjälpa hela befolkningen i ett insatsområde och inte halva.

Ingen av respondenterna fick någon typ av feedback om sitt arbete för hur kvinnor skulle involveras i processen för fred och säkerhet och ingen av respondenterna uppgav att de hade någon typ av målbeskrivning angående detta arbete i Mali. Inte heller, uppfattade någon av respondenterna, att det under insatsen diskuterades hur arbetet för hur kvinnor skulle involveras i deras arbete för fred och säkerhet.

På frågan om de upplevde att det fanns hinder för att involvera kvinnor i arbetet för fred och säkerhet, svarade de flesta att det inte fanns några problem. En av respondenterna menade att det fanns ett möjligt problem om de högre cheferna i FN inte prioriterar detta arbete och att

det därför inte ens landar på chefen för den svenska styrkan. Han menade även att de flesta chefer säkert väljer bort detta vid prioriteringen och att anledning kan vara att de flesta högre chefer i militären är män. En annan respondent menade att det kan uppstå problem för de förband som jobbade med just dessa frågor, på grund av kulturskillnader samt att Mali är väldigt patriarkalt. En sista respondent menade att de problem som uppstod i Mali var till stor del för han som man, då männen inte fick prata med kvinnorna i Mali.

Tre av respondenterna menade att arbetet för att involvera kvinnor i arbetet för fred och säkerhet var av vikt/relevant för arbetet i Mali. En av dessa respondenter menade att en utbildning om att män och kvinnor skall behandlas lika är relevant för de som inte redan anser att detta är självklart, medan en annan menade att det var svårt att svara på. Han konstaterade nämligen att ingen någonsin tagit upp detta innan och att han inte ens fått veta att detta är något som de skall jobba med. Han menade dock att han tror det kan hjälpa men att det då måste tas på allvar och att någon faktiskt måste fastställa en sådan utbildning. En tredje respondent menade att det verkligen var relevant, även om det inte var den centrala arbetsuppgiften för just hans arbete. Han menade att alla borde få utbildning i denna fråga även om det inte rör det dagliga arbetet i Mali, men att det kan hjälpa de olika synsätten och förståelsen. Därför, menade respondenten, skulle man vara förberedd för alla situationer när man väl är i insatsområdet.

Avslutningsvis, tackade en av respondenterna för att han fick medverka i enkäten och menade att denna tog upp bra och relevanta frågor.

### 4.3 Resultat

Först och främst är det av vikt att konstatera att deltagandet på enkäterna brister, då endast 60% av 10 respondenter faktiskt svarade på enkäterna. Resultatet på enkäterna kan därför inte generaliseras till alla som genomfört en internationell insats i MINUSMA genom Försvarsmaktens telekrigskompani. Dock anses ändå resultatet vara detaljerat, innehållsrikt och konsekvent nog att det kan konstateras en del saker i förhållande till insatsen i just de fallen som respondenterna representerar. Resultatet av enkäterna visar på brister i

försvarsmaktens målsättning om att all verksamhet skall innefattas av ett gender- och jämställdhetsperspektiv, och är därmed ändå relevant att studera.

#### 4.3.1 Kan man?

Kanvariabeln förutsätter framförallt att det finns en lämplig organisation att implementera i samt att det i denna lämpliga organisation erhålls en plats på dagordningen för det som skall implementeras, i detta fall säkerhetsrådsresolution 1325 och dess efterföljande resolutioner. För att kanvariabeln skall vara tillgodosedd krävs även att det finns ekonomiska medel, tid och personal.

Först och främst är det relevant att nämna att just kanvariabeln i sig är svår att mäta på den taktiska nivån då denna inte är direkt styrande av faktorer som ekonomiska medel och tid eller personal. Många faktorer på kanvariabeln kan dock användas som förklaringsfaktorer till resultatet.

Vad gäller kanvariabeln i implementeringen av säkerhetsrådsresolution 1325 i S svenska enheten och dess insats i Mali, kan det argumenteras för att Försvarsmakten är en lämplig organisation att implementera säkerhetsrådsresolution 1325 i. Detta då säkerhetsrådsresolution 1325 innebär kvinnor, fred och säkerhet och utfärdades i och med oroligheterna för kvinnor och barns speciellt utsatta situation i väpnade konflikter. Försvarsmakten är i sin tur en organisation som är expert på väpnade konflikter och bedöms därför vara en lämplig organisation att ta hänsyn till den här problematiken. Även om Försvarsmakten inte i sig inte tar några politiska beslut så verkar Försvarsmakten för underliggande uppgifter som syftar till att verkställa de politiska besluten. Detta görs genom att exempelvis hålla territorium eller avväpna grupper. Ännu en indikator på att Försvarsmakten är en lämplig organisation att implementera säkerhetsrådsresolution 1325 i, är för att resolutionen i sig även syftar på att öka kvinnligt deltagande i arbetet för fred och säkerhet. Försvarsmakten i sig är en mansdominerad organisation som bedöms behöva arbeta på detta område och blir på detta sätt en lämplig organisation för att arbeta med dessa frågor, även om just den mansdominerande faktorn gör hela implementeringsprocessen besvärlig. Även om Försvarsmakten i sig kan tyckas vara en lämplig organisation att implementera säkerhetsrådsresolution 1325 i, så kan det diskuteras om alla enheter i Försvarsmaktens

organisation är lämpliga enheter för dessa frågor. Många av respondenterna som deltagit i denna studie, uppgav nämligen att de inte hade mycket kontakt med civilbefolkningen och därför kunde det tyckas vara irrelevant implementering för arbetet. Dock medger exempelvis Olssons och Rydéns forskning, att detta är en fråga som måste integreras i allt arbete för att lyckas, vilket även styrker antagandet om att hela Försvarmakten är en lämplig organisation att implementera just säkerhetsrådsresolution 1325.

Vad gällande om säkerhetsrådsresolution 1325 innehar plats på dagordning, kan detta definitivt kritiseras utifrån resultaten på enkäten. Resolution 1325 kan bedömas ha stor plats på dagordning i de olika handlingsplanerna gällande exempelvis könsuppdelad statistik i det dagliga arbetet samt att det enligt regeringens handlingsplan för kvinnor, fred och säkerhet och skall finnas på agendan i styrdokumentet och genomförandet. Även om arbetet om kvinnor, fred och säkerhet är prioriterat i allt arbete, så handlar handlingsplanerna explicit om frågan om säkerhetsrådsresolution 1325. Därför är handlingsplanerna inte ett direkt bevis på att implementering av säkerhetsrådsresolution 1325 faktiskt innehar plats på dagordningen i det dagliga arbetet på den ledande och framförallt strategiska nivån. Resultatet på enkäterna visar dock på att säkerhetsrådsresolution 1325, eller involvering av kvinnor i arbetet för fred och säkerhet, inte innehar någon plats på dagordningen på den taktiska nivån. Detta kan konstateras då 100% av respondenterna inte upplevde att det fanns någon diskussion om hur kvinnor skulle involveras i arbetet för fred och säkerhet i det dagliga arbetet. Resultatet var trots att vissa i personalen fått genderutbildning innan eller under tiden för insatsen. Om säkerhetsrådsresolution 1325 inte innehar en plats på den taktiska dagordningen kan det indirekt vara ett bevis på att den inte heller innehar plats på dagordningen på den strategiska nivån utöver handlingsplanerna.

På den strategiska nivån, uttrycks att kvinnor skall involveras i analyser på det dagliga arbetet, vilket kan konstateras inte skett enligt resultatet på enkäten. Respondenterna svarade att de inte diskuterade hur kvinnor skulle involveras i arbetet för fred och säkerhet.

Vad gällande ekonomiska medel är detta inte en fråga för den taktiska nivån, speciellt i och med att den nationella handlingsplanen konstaterar att allt arbete skall ske inom ramen för den ordinarie budgeten. Det är alltså ingen i Försvarmakten som kan förändra denna faktor

och prioriteringar bör naturligt göras. Det är alltså en fråga som är svår att undersöka, men som definitivt kan verka som en förklaringsfaktor till varför handlingsplanerna inte kunnat verkställas i allt arbete. Även andel personal är svårt att undersöka i ramen för denna studie, men kan som det föregående verka som förklaringsfaktor till resultatet. Det kan även konstateras att mer personal skulle innefatta en större mängd att involvera i arbetet om kvinnor, fred och säkerhet. Med tanke på att det i dagsläget inte når all personal så kan det konstateras att ytterligare personal skulle bli definitivt mer problematiskt. Färre personal skulle dock innebära motsatsen, men vad detta skulle ha för konsekvenser på övriga arbetet är oklart.

En annan stor problematik av implementering på den strategiska nivån i en försvarsorganisation, är att krig inte är någonting som faktiskt strävas mot. Det finns inte alltid en självklar fiende eller ett geografiskt område för konfliktzonen vilket gör implementering av ett genusperspektiv svårt att planera för. I detta fall finns dock en tydlig hotbild och ett extremt tydlig geografiskt område som regeringen i sin handlingsplan uttalat poängterar. Denna problematik kan alltså bortses från i det här fallet.

#### 4.3.2 Förstår man?

Förstå- och villvariablarna är de två variabler som generellt finns på alla nivåer. Det innebär att det blir enklare att studera utvecklingen på implementeringen genom dessa nivåer. Förståvariablarna gäller styrande dokument, utbildning, samordning och feedback på det taktiska arbetet.

Att verka för ett genusperspektiv i exempelvis avtal, kan definitivt vara ett sätt att styrka agendan i styrande dokument och blir otroligt relevant för arbetet för kvinnor, fred och säkerhet. Det är dock ingenting som denna studie syftar till att undersöka och svaret på denna fråga förblir oklart.

Den nationella handlingsplanen hävdar att all utsänd personal till konfliktområden skall ha kunskap om agendan om kvinnor, fred och säkerhet. Att en respondent svarar "Ingen har någonsin tagit upp detta, inte ens att det är någonting vi ska jobba på." på frågan om

involvering av kvinnor i arbetet för fred och säkerhet är relevant för dennes arbete i Mali, är därför problematiskt. Detta har en direkt koppling till den strategiska ambitionen att kompetensutveckla chefer och medarbetare, vilket inte heller tycks ha gjort till fullo i de fall som respondenterna representerar. Endast en respondent uppger att han fått en genderutbildning innan insatsen, vilket visar på att det finns potential för att vidare arbeta med kompetensutveckling av medarbetare, och speciellt de som ska tjänstgöra utomlands.

Vidare så uppgav 100% av respondenterna att de inte upplevde att det fanns någon målbeskrivning på involveringen av kvinnor i arbetet för fred och säkerhet, samt att 100% av respondenterna inte fick feedback på sitt arbete om hur kvinnor ska involveras i processen för fred och säkerhet. Trots att tidigare forskning konstaterar att lyckad implementering nästan alltid kräver att arbetet utvärderas.

I H Gender och den svenska nationella handlingsplanen för säkerhetsrådsresolution 1325, existerar relativt konkret information att ta avstamp i gällande utbildning av personal. Denna information bedöms dock inte ha använts i utbildningssyfte i de fall som respondenterna kan representera. Ingen av respondenterna fick heller utbildning i dessa frågor i sin grundutbildning, vilket förstärker antagandet om att just utbildning, feedback på arbetet samt en tydlig målbeskrivning är komponenter som tåls att arbeta vidare med i implementeringsprocessen av säkerhetsrådsresolution 1325 i Försvarmakten.

#### 4.3.3 Vill man?

Avslutningsvis innebär villvariabeln att det skall finnas ett intresse i organisationen för den fråga som ska implementeras. Dessutom krävs det i många fall att det finns ett förtroende för politikerna som fattat beslutet och ett eget tycke om att frågan i sig är relevant/bra. Tidigare forskning, exempelvis Rydén och Olsson, visar på att det finns ett samband mellan lågt intresse och faktiskt implementering. Detta kan dock inte konstateras i denna studie då implementering inte genomförts till fullo, trots att respondenterna hade ett intresse för dessa frågor. Tre av respondenterna tycker att det var direkt relevant för arbetet för fred och säkerhet, av dessa hade två av respondenterna genomgått en gender-utbildning innan eller under tiden för insatsen i Mali. En av dessa sammankopplade dock inte gender-utbildning med resolution 1325 eller arbetet med att involvera kvinnor i processen för fred och säkerhet.

Det fanns enighet bland respondenterna gällande behovet av svenskt militärt deltagande i internationella insatser, trots att en av respondenterna var orolig för att detta endast gjordes för att vinna, så att säga "politiska poäng". En tolkning är alltså att det finns ett förtroende för de politiska besluten om internationella insatser, men att politiska och strategiska motiv kan ifrågasättas.

Gällande generell vilja, finns det ingenting i direktiven eller handlingsplanerna som tyder på att detta bör säkerställas, förutom i avsnittet i H Gender om chefs ledarskap. Denna del tar nämligen upp vikten av ledarskapet och att detta ofta sätter tonen och beteendet i gruppen. Detta kan tolkas vara en del av önskan att höja viljan att i sin tur integrera ett jämställdhetsperspektiv, bland den egna personalen. Generellt så är H Gender relativt konkret och bryter ner flera komponenter och försöker förklara hur dessa skall arbetas med på den taktiska nivån, vilket i sin tur kan bidra till förståelsen och därigenom viljan. Det finns, som tidigare nämnt, ett samband mellan förståelse och vilja. Detta innebär att det är ännu viktigare med förståvariabeln i och med att vissa delar av villvariabeln är beroende av denna. Att säkerställa kompetensutveckling för chefer och medarbetare blir alltså av ännu större vikt vid denna studie, då resultatet på enkäten visar att kompetensutvecklingen var bristfällig i dessa fall, trots att detta skall gälla all personal i Försvarmaktens verksamhet.



## 5. Avslutning

### 5.1 Slutsats

*Om bidraget till implementering av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 är en essentiell politisk del i det svenska bidraget till FN:s stabiliseringsinsats i Mali, hur uppfylls de förväntade handlingsplanerna på den taktiska nivån? När Försvarsmaktens implementering av säkerhetsrådsresolution 1325 den taktiska nivån i insatsen i Mali, och isåfall hur?*

Som tidigare konstaterat är urvalet i denna studie för litet för att resultatet skall vara möjligt att generaliseras. Slutsatsen dras att all personal i försvarsmaktens verksamhet inte har blivit involverade i genus- och jämställdhetsarbetet och därför bedöms säkerhetsrådsresolution 1325 inte ha implementerats och integreras fullständigt i organisationen. I detta fall har implementeringen av säkerhetsrådsresolution 1325 inte uppnått sina ambitionsnivåer för åren 2016-2019. Dock är inte tidsperioden slut än i och med att år 2019 endast har börjat, och det finns alltså fortfarande tid att förändra detta.

Det som konstateras utifrån resultaten och analysen är att Försvarsmakten i vissa fall i det svenska underrättelsebidraget till Mali, inte har lyckats med att implementera säkerhetsrådsresolution 1325 i det taktiska arbetet, utifrån regeringens nationella handlingsplan för genomförandet av säkerhetsrådsresolution 1325. Trots att Försvarsmakten kan anses vara en ytterst lämplig organisation att genomföra en sådan implementering i, så har genomförandet av implementeringen brustit i framförallt utbildning. I de fall där utbildning har genomförts så anser respondenterna att denna inte var till hjälp i arbetet i Mali.

Det är oklart om säkerhetsrådsresolution 1325 innehar plats på dagordningen på den strategiska nivån i det dagliga arbetet, men då säkerhetsrådsresolution 1325 inte innehar plats på dagordningen på den taktiska nivån utifrån ovanstående resultat, finns det två möjliga tolkningar. Den första är att säkerhetsrådsresolution 1325 innehar plats på dagordningen på den strategiska nivån, bara att denna nivån inte lyckas förmedla denna dagordning till den taktiska nivån. Den andra möjliga tolkningen är att den strategiska nivån inte har

säkerhetsrådsresolution 1325 på dagordningen i sitt ordinarie arbete och det därför inte förmedlas ner till den taktiska nivån.

I och med att tidigare forskning visat på att det finns ett samband mellan implementering och faktiska förutsättningar, kan även här slutsatser dras. För det första, tyder resultatet på att det inte finns någon motvillighet att arbeta med frågor rörande gender i de fallen där personalen blivit utbildad. Även utbildad personal har inte alltid motvilja för denna typ av arbete. Det fanns brister i utbildning, feedback på arbetet samt målbeskrivningar kring arbetet med säkerhetsrådsresolution 1325. Den innehar heller ingen plats på dagordningen i det taktiska arbetet i Mali och det kan därför konstateras att det med stor sannolikhet innebär att förutsättningarna för implementeringen inte existerar till fullo.

Slutligen, implementerar det svenska underrättelse bidraget till Mali säkerhetsrådsresolution 1325 i vissa fall, men inte till fullo. Ambitionsnivån är dock att all verksamhet i Försvarmakten skall integreras i detta arbete, och den ambitionsnivån uppfylls ej.

Det huvudsakliga syftet med denna uppsats, kan i och med resultatet av denna studie, anses vara nådd. Detta då syftet identifierades till ansträngningen att förstå implementering i den svenska försvarsorganisationen. Studien har bidragit till förståelsen av implementering i den svenska försvarsorganisationen, genom att bland annat identifiera möjliga förklaringsfaktorer till varför implementering av säkerhetsrådsresolution 1325 inte genomsyrar all verksamhet.

### 5.1.1 Kritiskt reflektion

Som redan nämnt i denna studie, är för det första urvalet för litet för att kunna generaliseras till all internationell personal från det svenska underrättelsebidraget till MINUSMA. Det här har dock inte hindrat studiens syfte, som var att studera om Försvarmaktens implementering av säkerhetsrådsresolution 1325 i Mali når de taktiska nivåerna i ett insatsområde.

För det andra, kan det konstateras en hel del svagheter med enkäter generellt, vilket inte kunnat undgås i denna studie. För att respondenten inte skall tappa intresse krävs det att enkäterna är relativt korta. Denna studie är producerad sen höst och tidig vår av 2018 och

2019, vilket innebär att enkäterna överlappade med jul och nyår, därför kändes det extra viktigt att erhålla en så konkret enkät som möjligt. Detta är dock alltid en balansgång, då risken finns att enkäterna inte är tillräckligt omfattande.

Den tredje problematiken med studien är att den är helt mansdominerade. Som tidigare nämnts, genomgående i hela denna studie, bidrar kvinnor generellt till ett bredare perspektiv. Dock är könsfördelningen i telekrigskompaniet dåligt, då detta kompani är mansdominerade. Att därför hitta en eller kanske möjligtvis två kvinnor i detta kompani som dessutom varit på en internationell insats i Mali, skulle vara otroligt svårt, och framförallt hade dessa få kvinnor inte kunnat garanteras anonymitet i enkäten.

En fjärde problematik finns i hur frågorna är utformade. Exempelvis frågade inte enkäten efter tidpunkt för tjänstgöring i Mali. Dock detta, på grund av anonymiteten, trots att det hade varit relevant information. Om vidare forskning uppnår ett större urval kan detta vara en ypperlig fråga. Sist kan valet av att skriva *kvinnor ska involveras i processen om fred och säkerhet*, istället för att konkret skriva ut *säkerhetsrådsresolution 1325*, kritiserats. Detta gjordes dock på grund av att *säkerhetsrådsresolution 1325* är ett, som beskrivit i tidigare forskning, väldigt akademiskt ord. Därför tycktes det mer lämpligt, på grund av urvalet, att hitta ett mer, så att säga, "soldatnära" ord för att öka förståelsen för enkäten och få fram relevant information.

## 5.2 Vidare forskning

För att stärka de resultat, eller framförallt förbättra de resultat som gjorts i denna studie är det av intresse att studera samma fråga i flera förband och andra enheter i Försvarmakten. Detta skulle kunna visa på ett större urval och kunna urskilja ifall det finns exempelvis skillnader mellan försvarsgrenarna, ekonomiska förutsättningar eller om det är skillnad i hur säkerhetsrådsresolution 1325 implementeras i internationella och nationella enheter. Dessutom är det av vikt att studera möjligheterna för en genderutbildning i den grundläggande utbildningen, i och med att tidigare forskning visat på att det är på grund av implementeringsproblematiken, lämpligare att introducera genderperspektiv redan i

grundutbildningen, där större delen av maskulinitetsproblematiken uppstår. Eftersom att säkerhetsrådsresolution 1325 är relativt ny i jämförelse med andra resolutioner och direktiv från FN, samt att försvarsorganisationer i sig är svåra att implementera i, finns det många sätt att forska vidare på. Generellt så bör detta studeras i ett större urval och inte endast på Försvarsmaktens internationella insatser. Slutligen kan det finnas en idé att titta på fler länder i FN och deras arbete med att implementera säkerhetsrådsresolution 1325 i sin militära verksamhet.

## 6. Referenser

### 6.1 Litteratur

Angstrom Jan & Widen J.J (2015) *Contemporary military theory*. New York: Routledge

Bergman Rosamond Annika & Kronsell Annica (2017) *Cosmopolitan militaries and dialogic peacekeeping: Danish and Swedish women soldiers in Afghanistan*. International Feminist Journal of Politics. Vol 20, no 2.

Bergström Göran & Boréus Kristina (red.) (2012) *Textens mening och makt*. Lund: Studentlitteratur AB

Bryman Alan (2018) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm:Liber

Duncanson Claire (2013) *Forces for good?* London: Palgrave Macmillan

Enloe Cynthia (2000) *Maneuvers*. Berkeley: University of California Press

Gizelis Theodora-Ismene & Olsson Louise (red.) (2015) *Implementing UN Security Council Resolution 1325*. New York: Routledge

Jordan David, D.Kiras James, J. Lonsdale David, Speller Ian, Tuck Christopher & Walton C. Dale (2008) *Understanding modern warfare*. United Kingdom: University Printing House, Cambridge

Khalili Laleh (2011) *Gendered Practices of Counterinsurgency*. Review of International Studies. Vol 37.

Olsson Louise (2013) *Militära insatser och FN:s säkerhetsrådsresolution 1325: Lärdomar om genusintegreringsprocesser från den Nordiska snabbinsatsstyrkan*. Internasjonal Politikk. Vol 71, no 3.

Olsson Louise & Tryggestad Torunn L. (2001) *Women and international peacekeeping*. London: Frank Cass Publishers

Orford Anne (1999) *Muscular Humanitarianism: Reading the narratives of the new interventionism*. ELIL: Vol 10.

Pardo Martinez Alfredo (2015) *The implementation of the gender perspective in the EU civilian and military missions*. Egmont Institute. No 67.

Peterson V. Spike & Runyan Anne Sisson (2010) *Global Gender Issues: In the New Millennium*. Boulder: Westview Press

Rydén Birgitta (2003) *Principen om den anpassningsbara försvarsförmågan - Ett implementeringsperspektiv på svensk försvarspolitik under försvarsbeslutsperioden 1997-2001*. Örebro: Universitetsbiblioteket

Shepherd Laura (2017) *Gender, UN peacebuilding, and the politics of space*. New York: Oxford University Press

Shepherd Laura J (2006) *Constructions of gender in the Bush administration discourse on the attacks on Afghanistan post-9/11*. International Feminist Journal of Politics: Vol 8.

Tuck Christopher (2014) *Understanding land warfare*. New York: Routledge

## 6.2 Empiriskt material

Försvarsmakten (årtal okänt) *Mali - Minusma*

<https://www.forsvarsmakten.se/sv/var-verksamhet/internationella-insatser/pagaende-internationella-insatser/mali-minusma/> (Senast citerad 4/12-18)

Försvarsmakten (årtal okänt) *Mali - EUTM*

<https://www.forsvarsmakten.se/sv/var-verksamhet/internationella-insatser/pagaende-internationella-insatser/mali-eutm/> (Senast citerad 4/12-18).

Försvarsmakten (2016) *Handbok Gender*

<https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/dokument/handbocker/>

Regeringskansliet (2016) *Kvinnor, fred & säkerhet*

<https://www.regeringen.se/rapporter/2016/05/sveriges-nationella-handlingsplan-for-genomforande-av-fns-sakerhetsradsresolutioner-om-kvinnor-fred-och-sakerhet-20162020/>

## 6.3 Officiella dokument

Bild Carl (*Prop. 2013/14:189*)

## 7. Bilagor

### 7.1 Enkät Introduktionsmail

Under år 2000 inrättade FN en resolution kallad 1325 om kvinnor, fred och säkerhet. Resolutionen är ett viktigt komplement till bland annat FN:s arbete då det tar till hänsyn för hela befolkningen i ett konfliktområde och inte bara halva befolkningen.

När regeringen beslutade att Sverige skulle delta med en underrättelseenhet till FN:s stabiliseringsinsats i Mali, kallad MINUSMA, uttryckte de även att Sverige som deltagare i insatsen ska stödja och påskynda ansträngningarna att genomföra FN:s säkerhetsrådsresolution 1325.

Ni ska få svara på några frågor, om hur de här ansträngningarna har gått för er på den operativa nivån. Jag uppskattar att det tar ca 15 minuter att svara på enkäten beroende på hur utförligt ni svarar såklart. Ju utförligare ni svarar, desto mer material har jag att ta avstamp i när jag ska studera materialet.

Det är ett otroligt viktigt bidrag ni gör genom att svara på enkäten, inte endast för mig och mina studier vid Försvarshögskolan, utan för att det även kommer att hjälpa oss att förstå om vi lyckas med de ambitionerna vi har i deltagandet i MINUSMA, vilket också ger oss möjlighet att veta exakt vad som kan förbättras.

Med det sagt, påminner jag om att ni kommer vara helt anonyma när ni svarar på enkäten, och att det inte finns några dåliga svar! Har ni några som helst frågor på någonting, tveka inte att höra av er till mig.

För att jag ska ha möjlighet att hinna gå igenom materialet önskar jag att ni svarar på enkäten så snart ni har möjlighet, men senast innan den 4 Januari 2019.

Tusen tack för ert deltagande och god jul och gott nytt år!

Med vänliga hälsningar

Loise Backryd

Datum för utskick: 21/12-2018

## 7.2 Enkäter

### Sida 1

1. Nuvarande grad och befattning?
2. Kön?
  - a. Kvinna
  - b. Man
  - c. Annat
3. Tillhörde du den svenska underrättelseenheten i Mali?
  - a. Ja
  - b. Nej
4. Grad och befattning under tjänstgöringen i Mali?
5. Har du tjänstgjort i försvarsmakten i andra eller annat konfliktområde än Mali?
  - a. Nej
  - b. Ja, i....
6. När gjorde du din grundläggande militära utbildning (ex. värnplikt eller GMU)?
7. Tycker du att det är ett bra politiskt initiativ att medverka med svenska militära enheter i konfliktområden? Utveckla gärna.

### Sida 2

8. Fick du någon typ av utbildning om hur kvinnor ska involveras i processen om fred och säkerhet, när du gjorde din grundläggande utbildning? Isåfall, vad?
9. Fick du någon typ av utbildning om hur kvinnor ska involveras i processen om fred och säkerhet, inför din tjänstgöringsperiod i Mali? Isåfall, vad?



10. Fick du någon form av utbildning om hur kvinnor ska involveras i processen om fred och säkerhet, under tiden som din tjänstgöringsperiod i Mali? Isåfall, vad?
11. Om du fick någon utbildning innan eller under tiden för tjänstgöringsperioden i Mali, kände du att den hjälpte dig i ditt arbete i Mali? Varför/Varför inte?
12. Om du upplevde att du fick användning för utbildningen du fått om hur kvinnor ska involveras i processen om fred och säkerhet, i ditt arbete. Fick du någon typ av feedback angående detta arbete? Om ja, när? Under tjänstgöringen i Mali eller efter?
  - a. Ja
  - b. Nej
13. Hade ni någon typ av målbeskrivning för ert arbete i Mali som handlade om att involvera kvinnor i processen om fred och säkerhet?
  - a. Ja
  - b. Nej

### **Sida 3**

14. Upplevde du att ni diskuterade hur ni skulle involvera kvinnor i arbetet om fred och säkerhet, i ert dagliga arbete i Mali?
  - a. Ja
  - b. Nej
15. Tycker du att det fanns problem som hindrade ert möjliga arbete med att involvera kvinnor i arbetet om fred och säkerhet? Isåfall vad?
16. Tycker du att resolution 1325 eller arbetet med att involvera kvinnor i processen för fred och säkerhet, är av vikt och/eller relevant för just ditt arbete i Mali? Utveckla gärna.

### **Ny sida**

17. Tusen tack för din medverkan! Om du har några andra reflektioner kring resolution 1325, jämställdhet eller om involveringen av kvinnor i fredsprocesser som du inte tycker att enkäten har frågat om, får du mer än gärna skriva dem nedanför.

### 7.3 Fullständiga resultat på enkäten

#### Involvering av kvinnor i arbetet med fred och säkerhet i Mali, MINUSMA

1. Nuvarande grad och befattning? Antal deltagare: 6
  - - Korpral, stridssjukvårdare
  - - Vicekorpral
  - - Vicekorpral Telekrig
  - - Vice korpral ställföreträdande gruppchef -
  - - V korpral, förare
  - - Vice korpral/T elekrigoperatör och understödsskytt
  
2. Kön? Antal deltagare: 6
  - (0.0%): Kvinna 6
  - (100.0%): Man
  - (0.0%): Annat
  
3. Tillhörde du den svenska underrättelseenheten i Mali? Antal deltagare: 6
  - (100.0%): ja
  - (0.0%): nej
  
4. Grad och befattning under tjänstgöringen i Mali? Antal deltagare: 6
  - Menig 1:a klass, stridssjukvårdare
  - menig 1kl
  - Vicekorpral telekrig
  - Vice korpral ställföreträdande gruppchef - Menige 1kl, skytt
  - Mening 1.klass år 1/T elekrigoperatör och Förstärkningskytt

5. Har du tjänstgjort i försvarsmakten i andra eller annat konfliktområde än Mali? Antal deltagare: 5

- (100.0%): Nej
- (0.0%): Annat

6. När gjorde du din grundläggande militära utbildning (som värnplikt eller GMU)?

Antal deltagare: 6

- 2015
- Juni 2015
- 2014
- Aug 2013
- 2015
- Sommaren-hösten 2015 GMU

7. Tycker du att det är ett bra politiskt initiativ att medverka med svenska militära enheter i konfliktområden? Utveckla gärna. Antal deltagare: 6

- Ja, det behövs för att få fram fred i landet
- Ja om insatsen gör nytta "tillräcklig" nytta för lokalbefolkningen, dvs att insatsen inte bara handlar om politiska "poäng" i FN som resulterar i att nationen kommer in i säkerhetsrådet.
- Ja. erfarenhet.
- Ja. Bra reklam för Sverige mot andra länder. Mycket bra för kompetensutveckling inom svenska förband.
- Ja det tycker jag. En chans för Sverige att visa upp sig för andra länder. Samt att visa sitt deltagande
- Jag tycker det är ett väldigt bra politiskt initiativ för oss att medverka då vi visar att Sverige är ett land som vill vara med och säkra freden i utsatta länder. Sättet vi gör det på skiljer sig väldigt mycket från t.ex. USA, Storbritannien och Frankrike. Den största skillnaden jag märkt är att vi svenskar alltid frågar: Hur har ni haft det idag, hur kan vi hjälpa er, är det någon eller några som stör

i erat vardagliga liv? Detta medför en respekt och glädje gentemot oss svenskar i insatksområdet som inte många länder uppnår.

8. Fick du någon typ av utbildning om hur kvinnor ska involveras i processen om fred och säkerhet, när du gjorde din grundläggande militära utbildning? Isåfall, vad? Antal deltagare: 5

- Inte under min GMU men under insatsutbildningen fick vi en genderutbildning
- En obligatorisk utbildning om människors lika värde oavsett kön ingick i grundutbildningen.
- nej
- Nej. Någon form av jämställdhetsutbildning klämdes nog in
- Under min GMU-tid så har jag inget minne av att vi fick någon utbildning i om hur kvinnor ska involveras i processen om fred och säkerhet tyvärr.

9. Fick du någon typ av utbildning om hur kvinnor ska involveras i processen om fred och säkerhet, inför din tjänstgöringsperiod i Mali? Isåfall, vad? Antal deltagare: 6

- Se föregående svar
- Samma som i grundutbildningen, människors lika värde oavsett kön.
- nej
- Minns ej någon specifik utbildning. Men vet att det sades mycket att kvinnliga tolkar var viktiga då med vissa grupper var det viktigt att kvinnor pratade med kvinnor.
- Kvinnorna involveras lika mycket som män där nere. Ingen skillnad på kön.
- Nej inte som jag fick direkt om jag minns rätt, men så som jag har förstått det så fick andra förband det då dem ofta var ute och samverkade med kvinnor om just fredsprocessen och träffade grupper av kvinnor för att få deras synpunkter.

10. Fick du någon form av utbildning om hur kvinnor ska involveras i processen om fred och säkerhet, under tiden som din tjänstgöringsperiod i Mali? Isåfall, vad? Antal deltagare: 5

- I Mali så var det mer jobb än utbildning
- Det ända jag fick reda på är att kvinnliga lokalarbetare som ska in på campen ska visiteras av kvinnlig personal.
- nej
- Gender-utbildning.
- Nej det fick jag inte heller och jag tror att det har att göra med att det inte var vår huvuduppgift att t.ex. samverka med civilbefolkningen då andra förband hade den uppgiften, vår underrättelseinhämtning görs på ett helt annat sätt.

11. Om du fick någon utbildning om hur kvinnor skulle involveras i arbetet med fred och säkerhet innan eller under tiden för tjänstgöringsperioden i Mali, kände du att det hjälpte dig i ditt arbete i Mali? Varför/Varför inte? Om du inte fick någon utbildning i hur kvinnor skulle involveras i arbetet med fred och säkerhet, var det någonting du kände att du hade behövt? Varför/Varför inte? Antal deltagare: 5

- Nej, vi hade det vi behövde från Sverige
- Nej jag känner inte att det hade hjälpt mig i mitt arbete som soldat. En förståelse i att kvinnor och män ska behandlas lika anser jag som sunt förnuft och professionellt för yrket. Att kvinnor är mer utsatta i området är uppenbart då det är tydligt att kvinnosynen i landet inte är samma som i västvärlden. Vi arbetar naturligtvis utifrån vår kvinnosyn och inte landets, alltså att alla behandlas med respekt och vi går emellan om detta inte följs.
- nej
- Hjälpte inte mycket alls. Tycker det var en dålig utbildning på plats som inte speglar verkligheten.
- Tyvärr så fick jag inte det och då det inte var relevant för just min uppgift så tror jag att det är de som orsaken till varför just jag inte fick det och därav känner jag att det inte är något som hade behövts i första hand, men det hade

varit intressant att få en sådan utbildning då det hjälper en att få fler synvinklar på hur kvinnor ska involveras och jag tycker till och med det ska vara en självklarhet att alla ska få en sådan utbildning. Det ska inte ens behövas tas upp i dagens samhälle enligt mig, det ska vara en självklarhet att vi hjälper hela befolkningen och inte halva, vilket de andra förbanden gjorde som tur är men det hade säkert hjälpt mig att få fler synvinklar som sagt.

12. Om du upplevde att du fick användning för utbildningen du fått, om hur kvinnor ska involveras i processen om fred och säkerhet, i ditt arbete. Fick du någon typ av feedback angående detta arbete? Om ja, när? Under tjänstgöringen i Mali eller efter?

Antal deltagare: 6

- (100.0%): Nej
- (0.0%): Annat

13. Om du upplevde att du fick användning för utbildningen du fått, om hur kvinnor ska involveras i processen om fred och säkerhet, i ditt arbete. Fick du någon typ av feedback angående detta arbete? Om ja, när? Under tjänstgöringen i Mali eller efter?

Antal deltagare: 6

- (100.0%): Nej
- (0.0%): Annat

14. Hade ni någon typ av målbeskrivning för ert arbete i Mali som handlade om att involvera kvinnor i processen om fred och säkerhet? Antal deltagare: 6

- (0.0%): ja
- (100.0%): nej

15. Upplevde du att ni diskuterade hur ni skulle involvera kvinnor i arbetet om fred och säkerhet, i ert dagliga arbete i Mali? Antal deltagare: 6
- (0.0%): ja
  - (100.0%): nej
16. Tycker du att det fanns problem som hindrade ert möjliga arbete med att involvera kvinnor i arbetet om fred och säkerhet? Isåfall vad för problem? Om du inte upplevde några problem, vill du beskriva varför? Antal deltagare: 6
- Vi jobbade inte så mycket med lokalbefolkningen, det var de andra delar utav kompaniet som gjorde
  - Inga problem. Väldigt få bemötanden med lokalbefolkningen har varit med kvinnor.
  - nej
  - Det jag kan tänka mig är att höga chefer från FN som är på plats inte lägger någon kraft på detta och därav landar inte detta på chefen för den svenska styrkan. Kan vara en uppgift som många väljer att ta bort vid prioriteringar, då högre chefer oftast är män.
  - Fanns inga problem då de involverades lika mycket som män i arbetet. Problemen som uppstod var dock för männen. Då vi inte fick prata med kvinnor där nere.
  - Det fanns säkert problem för de förband som jobbade med det och jag skulle kunna tänka mig att det är just kulturskillnaden, i de landet så är det väldigt patriarkalt och detta kan säkert ha gett problem tyvärr.
17. Tycker du att arbetet med att involvera kvinnor i processen för fred och säkerhet, är av vikt och/eller relevant för just ditt arbete i Mali? Utveckla gärna. Antal deltagare: 5
- Av vikt för landet ja, i mitt arbete kom vi inte i kontakt med lokalbefolkningen så det kan jag inte svara på

- En grundläggande utbildning om att kvinnor och män behandlas lika är relevant för de som inte redan tycker det är uppenbart.
- nej
- Svårt att svara på. Har inte fått någon utbildning eller dyl på detta. Ingen har någonsin tagit upp detta, inte ens att det är något vi ska jobba på. Jag tror att det kan hjälpa men då måste det tas på allvar och någon måste fastställa en utbildning eller dyl på just detta.
- Jag tycker verkligen att det är av vikt även om det just i mitt arbete inte var en stor del men jag tycker definitivt att alla ska få en sådan utbildning även om det inte rör ens dagliga arbete nere i Mali så att förståelsen ökar och, så att utifall man hamnar i en sådan situation där det krävs, kan agera rätt.

18. Tusen tack för din medverkan! Om du har några andra reflektioner kring resolution 1325, jämställdhet eller om involveringen av kvinnor i fredsprocesser som du inte tycker att enkäten har frågat om, får du mer än gärna skriva dem nedanför. Antal deltagare: 1

- Jag vill tacka själv för att jag fick medverka och hoppas i efterhand att du och Sänkan fick en trevlig jul och ett gott nytt år. Jag har inga fler reflektioner över resolution 1325 då din enkät tog upp relevanta och bra frågor.