

Projekt FN Resolution 1325

Utvärdering av Folke Bernadotteakademiens kursverksamhet för jämställdhet

SADEV Institutet för utvärdering av internationellt utvecklingssamarbete
Box 1902, 651 19 Karlstad

SADEV REPORT 2010:8
Projekt FN Resolution 1325

Copyright: SADEV
SADEV Rapporten är tillgänglig på www.sadev.se
Tryckt i Karlstad 2011

ISSN 1653-9249
ISBN 978-91-85679-27-0

Förord

I Sveriges internationella utvecklingssamarbete understryks jämställdhet och kvinnors roll i utvecklingen. Mot den bakgrunden har SADEV under år 2010 genomfört en serie utvärderingar på temat. Under året har myndigheten också arbetat för utvärderingar på området konflikt och säkerhet i utvecklingssamarbetet.

För tio år sedan antog Förenta Nationernas säkerhetsråd resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet för att öka jämställdheten mellan kvinnor och män i konfliktrelaterade och fredsbyggande processer. För genomförande av resolutionen tog Sverige år 2006 fram en handlingsplan som tre år senare omarbetades och förlängdes till att gälla till och med år 2012. I båda handlingsplanerna pekas Folke Bernadotteakademien (FBA) ut som en viktig aktör i genomförandet av resolution 1325 och FBA:s kursverksamhet är ett av myndighetens bidrag till genomförandet.

Mot den bakgrunden beslutade SADEV att under hösten 2010 utvärdera FBA:s kursverksamhet med jämställdhetsfokus inom ramen för Projekt Resolution 1325.

Utvärderingen har gjorts av Eva-Marie Kjellström (projektledare) och Sofia Westberg. Projektplanen konsulterades med FBA och Utrikesdepartementet för inhämtande av synpunkter på utvärderingens utformning och upplägg. Dessutom har kontakt hållits löpande med berörda på FBA för att informera om hur utvärderingen framskrider.

För utvärderingen var det av betydelse att viss tid förflutit sedan de utvärderade kurserna gavs. Under tiden har FBA dragit lärdom och vidareutvecklat bland annat kursverksamheten. Det gör att FBA redan åtgärdat en del av de problem som identifieras i rapporten och pekar på att myndigheten förefaller ha goda förutsättningar att vidareutveckla verksamheten.

Karlstad, december 2010

Gunilla Törnqvist
Generaldirektör

Sammanfattning

Föreliggande utvärdering behandlar Folke Bernadotteakademiens (FBA) kursverksamhet för jämställdhet inom ramen för Projekt FN Resolution 1325, som finansieras via Utgiftsområde 7, Internationellt bistånd. Jämställdhetsfrågor har fått en alltmer framträdande roll i FBA:s utbildningsinsatser, vilket ligger i linje med den svenska handlingsplanen för genomförandet av FN resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet. Handlingsplanen fastställer att det finns behov av att förstärka utbildningsinsatserna för att kunna beakta ett jämställdhetsperspektiv i alla skeden av internationella insatser. Syftet med utvärderingen är att bedöma hur kursverksamheten inom ramen för Projekt 1325 bidrar till den svenska handlingsplanens genomförande av resolution 1325.

Utvärderingen fokuserar på fem kurser som helt eller delvis finansierats av Projekt 1325, under tidsperioden 2008-2010 och där jämställdhetsperspektivet varit huvudfokus eller en del av kurserna. Kurserna är följande:

- Dialog och Medling (*Facilitation of Dialogue Processes and Mediation Efforts – Programme to Promote Women Peace-Markers*) – november 2008.
- Ledarskap och Gender (*Leadership and Gender in Peace Operations*) – november 2009.
- GFA (*Gender Field Adviser Course*) – februari och oktober 2009.
- CivMonObs (*General Course for Civil Monitors, Observers and Field Staff*) – mars 2010.
- EUMM (*European Union Monitoring Mission*) (*Gender Focal Point Officer Course in Georgia*) – maj 2010.

Utvärderingen söker svar på frågor som rör kursernas *relevans* i förhållande till FBA:s uppdrag att bidra till de mål som satts upp i handlingsplanen, samt den situation och kontext som kursdeltagare möter i fält. Vidare söker utvärderingen svar på om kurserna bidragit till resultat i jämställdhetsarbetet och därigenom till *måluppfyllelsen* i enlighet med de kursmål som formulerats, samt till målen som satts upp i handlingsplanen.

En genomgång av styrdokument, policyer och strategier som ligger till grund för verksamheten har gjorts. Kurskataloger, kursplaner och kursmaterial har granskats. Vidare har sju ansvariga för kursdesign och innehåll samt för Projekt 1325 intervjuats, för att få en djupare förståelse för kursernas utformning, inriktning och innehåll. De semistrukturerade djupintervjuerna och genomgång av dokument har varit vägledande för att besvara frågan om kursernas relevans.

Djupintervjuer med kursdeltagare har gjorts för att belysa hur relevanta och användbara kurserna varit i förhållande till arbetssituation och kontext, samt huruvida kursen bidragit till resultat i jämställdhetsarbetet. En inbjudan skickades till 99 kursdeltagare för att få en så bred representation som möjligt med olika nationaliteter och olika discipliner - 33 lät sig intervjuas. Utvärderingen har en kvalitativ ansats och baseras på ett urval av kursdeltagare, vilkas synpunkter beaktats i utvärderingen.

Kursmaterial, intervjuer med kursansvariga, i kombination med intervjuerna med kursdeltagare har varit vägledande för bedömningen om kursernas bidrag till måluppfyllelsen av handlingsplanen.

Genomgång av kursmål, kursinnehåll och intervjuer med kursansvariga visar att *kursernas relevans* varierat i förhållande till FBA:s uppdrag att bidra till de mål som satts upp i handlingsplanen. Utvärderingen har granskat kurser med jämställdhet som huvudfokus och som delkomponent. *Jämställdhetsperspektivet* är inte helt integrerat i de utvärderade kurserna, men ambitionen finns. Av olika skäl har man inte nått ändra fram. En av orsakerna har varit att den tid som krävs för att omarbete en redan etablerad kurs till att bli jämställdhetsintegrerad har underskattats. En annan orsak har varit att FBA till stora delar lagt ut genomförandet av en kurs på en extern part, vilket gjorde att kursen kom att avvika från FBA:s uppdrag och handlingsplan.

De intervjuade kursdeltagarnas synpunkter på *kursernas relevans utifrån arbetssituation och kontext* visade att kursernas relevans varierat. En del av de intervjuade hade gedigna kunskaper om det som togs upp på kurserna. Därmed översteg förväntningarna kursernas nivå, vilket fått implikationer för hur relevanta kurserna upplevts. Det interaktiva upplägget och variationen av kursdeltagares bakgrund och erfarenheter var uppskattat. Flera av de intervjuade menade emellertid att de inte tillhörde målgruppen för kurserna. En del vars bakgrund och erfarenhet bättre stämde överens med målgruppen upplevde att nivån på kursen var lägre än förväntat då en del deltagare saknade adekvata erfarenheter och inte kunde bidra till kurserna.

Intervjumaterialet med kursdeltagarna visar att få resultat i jämställdhetsarbetet kan härledas till kurserna. En trolig förklaring är att ett flertal kursdeltagare inte har ett arbete där kunskaper/verktyg från kursen kan omsättas. Resultat som några kursdeltagare beskrivit är förbättrad rapportering med mer uttalat jämställdhetsperspektiv, stärkta roller, nya befattningar och större inflytande inom organisationen att driva jämställdhetsfrågorna. Ett icke förväntat resultat har varit att flera kursdeltagare använt sig av FBA-kursernas pedagogiska upplägg när de själva hållit kurser.

Bedömningen av de olika *kursernas bidrag till handlingsplanens mål* varierar. Mer fältförberedande kurser med jämställdhet som huvudfokus har visat resultat i jämställdhetsarbetet i linje med handlingsplanens mål. Övriga kurser har inte i någon större utsträckning bidragit till måluppfyllelsen. Den samlade bedömningen av de utvärderade kurserna är därmed att de inte bidragit i någon större utsträckning till handlingsplanens genomförande. Fortfarande finns utrymme för förbättringar för att få ett större genomslag i jämställdhetsarbetet och måluppfyllelsen av handlingsplanen. FBA har i flera fall börjat åtgärda de identifierade problemen.

Strategiskt ramverk och struktur för FBA:s arbete med resolution 1325 och relaterade kurser behöver förstärkas. En tydlig struktur med mål och förväntade resultat för kurserna, samt tydligt strukturerat kursupplägg med klara kursmål, delmål och förväntade resultat och genomarbetade kursmoduler underlättar uppföljningen av de individuella kurserna och kursverksamheten som helhet. Likaledes underlättar en tydlig struktur inbjudna föreläsare och kursansvariga att lägga upp sessioner i enlighet med vad kurserna förväntas leverera. En beskrivning av hur de olika kurserna hänger samman och på vilket sätt de inbördes och tillsammans bidrar till handlingsplanen är önskvärd.

Struktur och tydlighet i hur jämställdhetsperspektivet ska integreras i kursverksamheten behöver förtydligas. För att öka tydligheten bör FBA formulera sin syn på hur jämställdhetsperspektivet ska integreras i sin verksamhet.

Urval av kursdeltagare behöver ses över. Urvalet får konsekvenser för kurskvalité och möjligheterna att bidra till handlingsplanens genomförande. Ett brett urval med olika erfarenheter och bakgrund har fördelar, men det kan vara svårt att nå en sådan sammansättning att ett så stort antal kursdeltagare som möjligt upplever att de fått ut något av kurserna utan att kurserna upplevs antingen som för avancerade eller för grundläggande.

I verksamhetsplanen 2010 konstaterar FBA att myndigheten bör vidta en rad åtgärder som ligger i linje med utvärderingens bedömning och slutsats, till exempel att stärka personalens kapacitet att identifiera och genomföra rätta kurser för uppdraget, öka antalet sökande till kurserna för att få ett bättre urval, samt att förbättra rutinerna för kursupplägg och genomförande.

SADEV rekommenderar därför FBA följande:

- Skapa ett strategiskt ramverk för Projekt 1325 för att operationalisera handlingsplanen och strukturera kurserna för att kunna planera, genomföra, följa upp och resultatredovisa kurserna på ett adekvat sätt, samt öka tydligheten gentemot externa genomförare av kurserna så att kurserna ligger i linje med FBA:s uppdrag enligt regleringsbrev och handlingsplan.
- Analysera kursbehovet så att hela kursportföljen blir relevant för genomförandet av handlingsplanen, samt följ upp och utvärdera verksamheten regelbundet.
- Utarbeta interna styrdokument och strategier om hur kursverksamheten i Projekt 1325 och annan kursverksamhet som FBA bedriver ska jämställdhetsintegreras.
- Sätt av god tid att genomarbeta redan befintliga kurser till att inkludera jämställdhetsperspektivet där det är tillämpligt.
- Se över kompetens- och utbildningsbehovet bland kursansvariga på FBA i frågor som rör jämställdhetsintegrering. Personal inom Projekt 1325 är en resurs som bör utnyttjas för utbildning och föreslås fungera som rådgivare och stöd för den övriga verksamheten i jämställdhetsintegrering.
- Strategiskt överväga marknadsföringen av kurserna för att nå och attrahera relevant målgrupp. Tydlig information om syfte, mål och förväntade resultat av kurserna underlättar både för FBA att nå rätt målgrupp och för presumtiva kursdeltagare att förstå vad de kan förvänta sig av kursen.

SADEV rekommenderar Regeringskansliet följande:

- Föra en dialog med FBA om dels tolkningen av implementeringen av handlingsplanen, dels om hur formerna för resultatuppföljning kan utvecklas.

Förkortningar

CivMonObs	<i>Civilian Monitors and Observers</i>
EU	Europeiska Unionen
EUMM	<i>European Union Monitoring Mission</i>
FBA	Folke Bernadotteakademien
FN	Förenta Nationerna
FO	<i>Field Office</i>
GFA	<i>Gender Field Advisor</i>
GFP	<i>Gender Focal Point</i>
MSB	Myndigheten för Samhällsskydd och Beredskap
NGO	Enskild organisation (<i>Non Governmental Organisation</i>)
OECD/DAC	Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling/ <i>Utvecklingskommittén (Organisation for Economic Co-operation and Development/Development Assistant Committee)</i>
OSCE	Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa (<i>Organisation for Security and Co-operation in Europe</i>)

Definitioner

I utvärderingen används följande begrepp.

Gender är det engelska ordet för **genus**. Genusbegreppet används i den vetenskapsteoretiska diskursen där de kulturella/sociala konstruktionerna kring det sociala eller kulturella könet studeras, d v s den kulturella/sociala konstruktionen och uppfattningen av att vara kvinna, man, flicka och pojke. Uppfattningarna kring det sociala könet varierar mellan olika kulturer och förändras över tid. Utvärderingen använder sig av den engelska termen gender. I de fall ordet genus nämns, är det för att utvärderingen refererar till dokument eller intervjuer där detta begrepp används.

Jämställdhet har en politisk koppling och beskriver maktrelationen mellan kvinnor och män. Enligt svensk jämställdhetspolitik innebär jämställdhet att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter och där män och kvinnor bör ha samma position i samhället, maktbefogenheter och politiska möjligheter. Det är inte ovanligt att en sammanblandning sker mellan **jämställdhet** och **jämlikhet**. Medan jämställdhet avser förhållanden mellan könen, är jämlikhet ett vidare begrepp som avser rättvisa förhållanden mellan individer och grupper i samhället. Jämlikhet utgår ifrån att alla människor har lika värde oavsett exempelvis kön, etnicitet, religion, social tillhörighet och ålder.

Jämställdhetsintegrering är den svenska benämningen på *gender mainstreaming*. Enligt FN:s definition som antogs 1997 är *gender mainstreaming* [fritt översatt] ”*en process för att bedöma konsekvenserna för kvinnor och män av samtliga verksamheter, såsom lagstiftning, policyer eller program, på alla nivåer. Det är en strategi som integrerar såväl kvinnors som mäns specifika frågor och erfarenheter i utformning, genomförande, uppföljning och utvärdering av policy och program på alla politiska, ekonomiska och sambälleliga områden, så att verksamheterna gynnar kvinnor och män lika mycket och ojämlikhet inte blir bestående. Det yttersta målet för jämställdhetsintegrering är att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män.*”

Begreppet jämställdhetsintegrering infördes i EU-fördraget 1999 och ingår i EU:s vägvisare för jämställdhet för åren 2006-2010. Europarådet har definierat jämställdhetsintegrering enligt följande: En ”(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocessen, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattande.”

Med jämställdhetsintegrering menas således att all verksamhet där det är tillämpligt, ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv, från planering, genomförande och till uppföljning och utvärdering av en intervention. I utvärderingen används den svenska översättningen.

Verktyg. I utvärderingen förekommer ordet ”verktyg” i anslutning till hur tillämplig kursen varit för kursdeltagarnas arbete. Med verktyg menas hur kursen lyckats förmedla kunskaper, analysredskap och metoder som sedan kan omsättas i det praktiska jämställdhetsarbetet.

Innehåll

1	Introduktion.....	1
1.1	Bakgrund.....	1
1.2	Utvärderingsobjekt.....	2
1.3	Syfte.....	3
1.4	Utvärderingsfrågor.....	3
1.5	Avgränsningar.....	4
1.6	Metod.....	4
1.6.1	En kvalitativ ansats.....	4
1.6.2	Bedömningskriterier.....	5
1.7	Disposition.....	7
2	Resolution 1325 och Folke Bernadotteakademins uppdrag.....	8
2.1	Sveriges nationella handlingsplaner.....	8
2.2	Övriga betydande dokument på området jämställdhet.....	10
2.3	FBA:s instruktion och regleringsbrev.....	11
2.4	FBA:s interna styrdokument.....	11
2.5	Revisionsrapporter.....	13
3	Projekt 1325.....	14
3.1	Kursverksamheten.....	14
3.1.1	Dialog och Medling.....	16
3.1.2	Ledarskap och Gender.....	22
3.1.3	Gender Field Advisor (GFA) – nationell och internationell kurs.....	26
3.1.4	CivMonObs.....	31
3.1.5	EUMM.....	35
4	Samlad bedömning, slutsatser och rekommendationer.....	40
4.1	Samlad bedömning och slutsats.....	40
4.2	Rekommendationer.....	42
	Bilagor.....	45
	Referenser.....	48

Tabeller

Tabell 1 Antalet intervjuer per kurs	5
Tabell 3 Bedömningskriterier	6
Tabell 4 Kursöversikt	16

1 Introduktion

1.1 Bakgrund

Förenta Nationernas (FN) säkerhetsråd antog år 2000 resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet¹, för att öka jämställdheten mellan kvinnor och män i konfliktrelaterade och fredsbyggande processer. Resolutionen betonar behovet och vikten av att stärka kvinnors deltagande i dessa sammanhang. Frågan om kvinnor och fred har funnits på FN:s dagordning under en längre tid. Trots det är kvinnor ofta uteslagna från de fredsskapande och konfliktförebyggande processerna. Deras kompetens tas heller inte tillvara för att bevara fred och säkerhet. Resolutionen uppdrar åt FN-systemet och medlemsländerna att vidta konkreta åtgärder för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i freds- och säkerhetsfrämjande samt humanitära insatser.²

I kölvattnet av FN:s resolution 1325 antogs en rad relaterade resolutioner som samtliga haft betydelse för arbetet med kvinnor, fred och säkerhet. Resolution 1820, 1888 respektive 1889 fokuserar på kvinnors säkerhet.³

År 2006 tog Sverige fram sin första handlingsplan för genomförande av resolution 1325. Handlingsplanen som omfattade perioden 2006–2008 omarbetades och förlängdes 2009. Den nya handlingsplanen gäller till och med 2012. En övergripande utvärdering avseende måluppfyllelse planeras då handlingsplanen löper ut.⁴

Jämställdhet och jämställdhetsintegrering⁵ är genomgående teman i de nationella handlingsplanerna. Enligt dessa skall Sveriges 1325-arbete utgöra ett komplement till, liksom en del av, regeringens satsning för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i all verksamhet som bedrivs av Regeringskansliet.⁶ Regeringskansliet och myndigheter ska utveckla konkreta metoder för att öka kvinnors deltagande och integrera ett jämställdhetsperspektiv i planering, förberedelser, utbildning, genomförande och utvärdering av och inför fredsfrämjande och humanitära insatser.⁷

¹ UN S/RES/1325 (2000)

² Regeringens handlingsplan för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet, s.1, Regeringens handlingsplan för perioden 2009–2012 för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet, s.4.

³ United Nations S/RES/1820 (2008). Resolutionen antogs den 19:e juni 2008 av ett enhälligt säkerhetsråd. Den bygger vidare på resolution 1325, och syftar till att fördöma våldtäkt och andra former av sexualiserat våld i konfliktsituationer. I och med denna resolution klassas våldtäkt som krigsbrott

⁴ Regeringens handlingsplan för perioden 2009–2012 för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet, s.21.

⁵ År 2007 blev jämställdhet och kvinnors deltagande en av regeringens tematiska prioriteringar. Den tematiska prioriteringen jämställdhet och kvinnors roll i utveckling inriktas på 1) kvinnors politiska deltagande, 2) kvinnor som ekonomiska aktörer, 3) sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter, inklusive hiv och aids samt 4) kvinnor och säkerhet, könsrelaterat våld och människohandel.

⁶ Regeringens handlingsplan för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet, s.3.

⁷ Ibid, s.11, samt Regeringens handlingsplan för perioden 2009–2012 för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet, s.11.

Vidare ska frågor om kvinnors deltagande, enligt båda handlingsplanerna, belysas i olika utbildningsinsatser på nationell nivå, men även i samarbetet på regional och global nivå.⁸ Erfarenheter och lärdomar från implementeringen av den första handlingsplanen visar att de största utmaningarna ligger i *organisation, utbildning och genomförande*.⁹

Enligt handlingsplanen ska även berörda myndigheter ”överväga att utarbeta egna kompletterande riktlinjer för genomförandet av resolution 1325 och regelbundet kartlägga regelverk och metoder för tillämpning och uppföljning. Berörda myndigheter åläggs genom regleringsbrev att årligen redovisa det arbete man genomfört för att implementera resolution 1325.”¹⁰

Folke Bernadotteakademin (FBA) är en viktig aktör i båda handlingsplanerna för genomförandet av resolution 1325. En viktig del av FBA:s arbete alltsedan 2002 är olika utbildningsinsatser i konflikt- och krishantering med särskild inriktning på fredsinsatser. Enligt FBA har jämställdhetsfrågor fått en alltmer framträdande roll i utbildningsinsatserna och myndighetens strävan är att varje kurs ska innehålla en grundläggande modul om jämställdhet, samt genomgående inkludera genderaspekter. FBA:s ambition är att bygga upp den interna kapaciteten att arbeta med frågan¹¹, vilket ligger i linje med regeringens handlingsplan som fastställer att det finns behov av att förstärka utbildningsinsatser på nationell nivå för att kunna beakta ett jämställdhetsperspektiv i alla skeden av internationella insatser.¹²

1.2 Utvärderingsobjekt

Utvärderingen fokuserar på de kurser som helt eller delvis finansieras av FBA:s arbete med resolution 1325, härnäst kallat Projekt 1325¹³, under tidsperioden 2008-2010 och där jämställdhetsperspektiv varit huvudfokus eller en integrerad del av kursen. Följande fem kurser har utvärderats:

- Dialog och Medling (*Facilitation of Dialogue Processes and Mediation Efforts - Programme to Promote Women Peace-Makers*) som genomfördes 2008
- Ledarskap och Gender (*Leadership and Gender in Peace Operations*) som genomfördes 2009
- GFA (*Gender Field Adviser Course*); en nationell och en internationell kurs; båda genomfördes 2009
- CivMonObs (*General Course for Civil Monitors, Observers and Field Staff*), vilken genomfördes 2010
- EUMM (*Gender Focal Point Officer Course*) som genomfördes 2010 för personal stationerad i *European Union Monitoring Mission* (EUMM) i Georgien.

FBA bedriver en omfattande kursverksamhet. Denna utvärdering avgränsas till de fem ovan nämnda kurserna.

⁸ Regeringens handlingsplan för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet, samt Regeringens handlingsplan för perioden 2009-2012 för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet, *passim*.

⁹ Regeringens handlingsplan för perioden 2009-2012 för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet, s.5.

¹⁰ Ibid, s11.

¹¹ <http://folkebernadotteacademy.se/Utbildning/FBA-och-UNSCR-1325/>

¹² Regeringens handlingsplan för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet, s.7.

¹³ Verksamheten har tidigare benämnts Projekt FN Resolution 1325, vilket utvärderingen har förkortat till Projekt 1325. Från och med 2011 kallas Projekt 1325 för Program FN resolution 1325.

1.3 Syfte

Syftet med utvärderingen är att bedöma hur FBA:s kursverksamhet inom ramen för Projekt 1325 bidrar till implementeringen av regeringens handlingsplan för genomförandet av FN:s resolution 1325. Utvärderingen förväntas leda till *lärande* och *ansvarsutkrävande*.

Kursverksamheten utvärderas utifrån OECD/DAC:s (*Organisation for Economic Co-operation and Development/Development Assistant Committee*) utvärderingskriterier relevans (eng. *relevance*) och måluppfyllelse (eng. *effectiveness*).¹⁴ Övriga kriterier, d.v.s. effekter på lång sikt (*impact*), kostnadseffektivitet (*efficiency*) och hållbarhet (*sustainability*) inkluderas inte i utvärderingen. Det är inte möjligt att utvärdera effekter på lång sikt på grund av den korta tid som gått sedan kurserna genomförts. Av samma anledning utvärderas inte hållbarheten. Kostnadseffektivitet faller också utanför ramen för utvärderingen.

Utvärderingen vänder sig i första hand till FBA och samverkande myndigheter och organisationer som ansvarar för kursernas utformning, inriktning och innehåll inom ramen för Projekt 1325. Då ingen tidigare utvärdering gjorts inom området kan utvärderingen vara till hjälp för FBA att uppskatta om uppsatta kursmål uppfylls och om kurserna är användbara för kursernas deltagare. Utvärderingen kan också visa huruvida FBA uppfyller uppdraget att genom sin kursverksamhet bidra till genomförandet av regeringens handlingsplan.

Utvärderingen vänder sig också till beslutsfattare och/eller andra myndigheter som är berörda av FBA:s verksamhet relaterad till FN:s resolution 1325.

Inom ramen för Projekt 1325, har det inte tidigare gjorts några utvärderingar av kursernas relevans, resultat och/eller tillämpbarhet i fält. Inte heller har avslutade kurser följts upp. Däremot har i de flesta fall kursutvärderingar gjorts i omedelbar anslutning till kurserna. En förhoppning är att den frågemall som tas fram i samband med utvärderingen kan vara behjälplig i FBA:s framtida uppföljning av arbetet.

1.4 Utvärderingsfrågor

Utvärderingen söker svar på följande frågor:

Är kurserna *relevanta* i förhållande till:

- FBA:s uppdrag att bidra till de mål som satts upp i handlingsplanen? och
- den situation och kontext som kursdeltagare (både nationell och internationell personal) möter i fält?

Bidrar kurserna till resultat i jämställdhetsarbetet och därigenom till *måluppfyllelsen* i enlighet med:

- de kursmål som FBA formulerat? och
- de mål som satts upp i handlingsplanen för genomförande av resolution 1325?

Varje övergripande fråga har i sin tur brutits ner till en rad underfrågor till olika respondentgrupper. (Se bilaga Ia och Ib)

¹⁴ Enligt OECD/DACs kriterier står relevans för "den utsträckning i vilken en utvecklingsinsats är förenlig med målgruppernas krav, landets behov, globala prioriteringar samt partners och givares policyinsatser." Med *måluppfyllelse* menas "den omfattning i vilken utvecklingsinsatsens mål har uppnåtts, eller förväntas uppnås, med beaktande av deras relativa betydelse. Anmärkning: Termen används även som ett aggregerat mått på (eller omdöme om) en aktivitets (samtagna) förtjänst eller värde, d.v.s. i vilken utsträckning en insats uppfyllt, eller förväntas uppfylla, sina viktigaste relevanta målsättningar på ett kostnadseffektivt och bärkraftigt sätt och med en positiv effekt på institutionell utveckling. *Anmärkning: Termen kan användas på alla målnivåer, från outputnivån till nivån av övergripande utvecklingsmål."

1.5 Avgränsningar

Kurser som utvärderas ska vara en del av Projekt 1325 som helt eller delvis finansieras av projektbudgeten och över Utgiftsområde 7 Internationellt bistånd. Kurser vars huvudområde är jämställdhet, eller där jämställdhet är en integrerad del, är föremål för utvärdering. Dessutom ska en viss tid ha förflutit sedan kursen avslutats för att det ska vara möjligt att få svar på huruvida kursdeltagarna tycker att kursen varit relevant och tillämpbar, samt gett resultat givet det arbete de utför(t).

En av de utvärderade kurserna drivs gemensamt med olika svenska myndigheter och organisationer. Syftet är emellertid inte att utvärdera dessa, utan huruvida kursen är relevant utifrån de styrdokument som FBA har att följa, samt om kursen bidrar till handlingsplanens mål.

Inom ramen för Projekt 1325 finns tre verksamhetsområden utöver *Kursarbete: Personalfrågor* (rekrytering och kompetensutveckling); *Stöd till policyutveckling och samarbete*; samt *Forskning*. Dessa tre verksamhetsområden ingår inte i utvärderingen.

1.6 Metod

1.6.1 En kvalitativ ansats

En genomgång har gjorts av befintlig dokumentation för att skapa en uppfattning om hur jämställdhetsfrågorna integrerats i de kurser som utvärderas. Styrdokument, policyer och strategier som ligger till grund för den verksamhet som omfattas av utvärderingen har granskats. Dessutom har FBA:s egna kurskataloger, kursplaner och kursmål, samt övrigt material relaterat till kursverksamheten granskats. Handlingsplanen och regleringsbrevet är de mest betydande styrdokumentet.

Vidare är utvärderingen baserad på semistrukturerade djupintervjuer med kursansvariga och kursdeltagare. Sju personer ansvariga för kursdesign och innehåll respektive 33 kursdeltagare har intervjuats.

Intervjuerna med **kursansvariga** ska ses som ett komplement till befintlig dokumentation för en djupare förståelse för vilket resonemang som ligger till grund för kursernas utformning, inriktning och innehåll. Intervjuerna har också utgjort ett underlag för att få svar på frågeställningen kring kursernas *relevans* i förhållande till handlingsplanen.

De semistrukturerade intervjuerna med **kursdeltagare** har inriktats på deltagarnas erfarenheter kring hur *relevanta* och användbara kurserna varit i förhållande till arbets-situation och kontext, samt huruvida kursdeltagarna tycker att kursen bidragit till *resultat*¹⁵ i det arbete de utför/utfört med fokus på jämställdhetsfrågor. Resultat har mätts på *outcome*-nivå.¹⁶ Utvärderingen söker inte verifiera de upplevda resultaten.

¹⁵ Resultat kan vara direkta och indirekta, avsedda och oavsedda, positiva och negativa (Sida/UD: Glossary of key terms in evaluation and result based management, s.26).

¹⁶ Med *outcome*-nivå menas "en utvecklingsinterventions förväntade eller uppnådda effekter på kort och medellång sikt, åstadkomna genom dess outputs" (Sida/UD: Glossary of key terms in evaluation and result based management, s.22). Med *output* menas för denna utvärdering de kurser som genomförts samt kunskaper som förvärvats i samband med kurserna. Med *outcome* menas hur förvärvade kunskaper omsätts i det praktiska arbetet.

För att få en så bred representation av deltagare som möjligt med olika nationaliteter och från olika discipliner, inbjöds samtliga kursdeltagare att delta i en telefonintervju (med undantag av de kursdeltagare som var anställda av FBA då kursen hölls). Sammanlagt skickades 99 inbjudningar ut och 33 djupintervjuer gjordes med kursdeltagare enligt följande:

Tabell 1 Antalet intervjuer per kurs

Kursbenämning	Antal inbjudna kursdeltagare	Varav kvinnor	Varav män	Antalet intervjuer	Varav kvinnor	Varav män
Dialog och Medling	24	14	10	9	7	2
Ledarskap och Gender	17	9	8	4	3	1
GFA (nationell kurs)	18	12	6	6	4	2
GFA (internationell kurs)	15	8	7	6	5	1
CivMonObs	13	6	7	6	2	4
EUMM	12	6	6	2	0	2
Totalt	99	55	44	33	21	12

För att få ett så stort antal intervjuer som möjligt gjordes inget urval, utan de som lät sig intervjuas kontaktades.¹⁷ De intervjuade är av olika nationaliteter. Både militär och civil personal, med olika akademiska och yrkesrelaterade bakgrunder och positioner inom sina organisationer, intervjuades.

Utvärderingen baseras således på ett urval av kursdeltagare och deras erfarenheter av vad som varit relevant och vilka resultat de själva ser, vilket har beaktats i bedömningen. Svaren i de kursspecifika djupintervjuerna har varierat, men har avseende kursernas relevans och resultat varit relativt samstämmiga. Utvärderingen belyser variationen, men redogör också för gemensamma åsikter och erfarenheter.

Kursmaterial och intervjuerna med kursansvariga, i kombination med intervjuerna med ett antal kursdeltagare, har varit vägledande för den samlade bedömningen huruvida de kunskaper och metoder som förvärvats bland kursdeltagarna svarar mot de *mål* som satts upp för respektive kurs, men också i förlängningen till hur kurserna bidrar till måluppfyllelsen av handlingsplanen.

1.6.2 Bedömningskriterier

För att svara på utvärderingsfrågorna görs en bedömning utifrån följande kriterier: ”nej”, ”inte i någon större utsträckning”, ”i stor utsträckning”, och ”ja”.

Kriterierna appliceras därefter till respektive fråga, antingen samtliga eller vissa av dem. Ett förtydligande ges till kriterierna i vissa av frågeställningarna.

¹⁷ En av utmaningarna har varit att nå kursdeltagarna, då personal i fredsbevarande missioner oftast inte är stationerad i fält mer än maximalt sex månader. EUMM-kursen är ett sådant exempel, där det inte gått att följa upp var kursdeltagarna uppehåller sig idag. Endast fyra av tolv kursdeltagare var fortfarande kvar i missionen och två ställde upp på att intervjuas.

Tabell 2 Bedömningskriterier

Är kursen *relevant* i förhållande till FBA:s uppdrag att bidra till de mål som satts upp i handlingsplanen?

1. Nej – Vare sig kursmål eller innehåll är relevanta
2. Inte i någon större utsträckning – Enstaka kursmål och/eller delar av kursinnehållet är relevanta
3. I stor utsträckning – Flera kursmål och/eller större delar av innehåll är relevanta
4. Ja – Både kursmål och innehåll är relevanta

Är kursen *relevant* i förhållande till den situation och kontext som kursdeltagare möter i fält?

1. Nej - Ingen användning alls av vad kursen gav i arbetet som utförs eller utförts
2. Inte i någon större utsträckning - Kan eller har kunnat använda vissa delar av kursen i sitt arbete
3. Ja - Kursen har tillhandahållit kunskaper och verktyg som varit relevanta för det arbete som utförs/utförts

Har jämställdhet inkluderats i kursen och på vilket sätt?

1. Nej - Inte alls
2. Inte i någon större utsträckning - Som ett separat pass och/eller nämns sporadiskt i några av kursdelarna
3. I stor utsträckning - Behandlas i flera kursdelar men genomsyras inte av ett jämställdhetsperspektiv
4. Ja - Utgår helt ifrån ett jämställdhetsperspektiv i kursens alla delar¹⁸

Bidrar kursen till resultat i jämställdhetsarbetet och därigenom till *måluppfyllelsen* i enlighet med de kursmål som FBA formulerat?

1. Nej - Inga resultat kan härledas till kursen överhuvudtaget
2. Inte i någon större utsträckning - Vissa resultat har gjorts men det är tveksamt om resultaten kan härledas till kursen
3. Ja - Resultaten kan härledas till kursen

Bidrar kursen till resultat i jämställdhetsarbetet och därigenom till *måluppfyllelsen* i enlighet med de mål som satts upp i handlingsplanen?

1. Nej - Inga resultat kan påvisas
2. Inte i någon större utsträckning – Få resultat kan påvisas
3. I stor utsträckning – Vissa resultat kan påvisas
4. Ja – Resultat kan påvisas

¹⁸ Med kriteriet "utgå helt ifrån ett jämställdhetsperspektiv" menas att kursen är helt jämställdhetsintegrerad. Se definition s.VII.

1.7 Disposition

I det kommande kapitlet beskrivs uppdrag och styrdokument för myndigheten. I kapitlet beskrivs också FBA:s tolkning av jämställdhetsperspektivet.

I kapitel 3 beskrivs Projekt 1325 och de fem kurser som är föremål för utvärderingen. Varje kurs bedöms individuellt huruvida kursmålen är relevanta i förhållande till målen i den nationella handlingsplanen och FBA:s uppdrag enligt regleringsbrev. Därefter görs en bedömning om kursernas egna måluppfyllelser och om kurserna bidragit till handlingsplanens mål. Vidare redovisas bedömningar utifrån material från intervjuerna med kursdeltagarna och kursansvariga.

En samlad bedömning av kursernas relevans och måluppfyllelse i förhållande till handlingsplanen, samt slutsatser och rekommendationer ges i kapitel 4.

2 Resolution 1325 och Folke Bernadotteakademins uppdrag

2.1 Sveriges nationella handlingsplaner

Sverige har tagit fram två handlingsplaner (2006-2008 och 2009-2012) för att genomföra konkreta åtgärder för att genomföra resolution 1325. Båda handlingsplanerna slår fast att arbetet på den nationella nivån involverar Regeringskansliet samt de myndigheter som utbildar och sänder ut personal till internationella insatser eller bedriver relevant forskningsverksamhet, exempelvis FBA.

Båda handlingsplanerna är applicerbara i utvärderingen då kurserna genomförts under bägge perioderna. Handlingsplanerna består av en rad olika åtgärder på olika nivåer (nationell, regional och global nivå), men alla är inte relevanta för FBA och den kursverksamhet som myndigheten ska bedriva. I beskrivningen nedan tas således endast de åtgärder upp som angår kursverksamheten.

Handlingsplanen för perioden 2006-2008

Det övergripande målet i den första handlingsplanen är att *”synliggöra och förstärka kvinnors deltagande, makt, inflytande, betydelse, säkerhet och åtnjutande av sina mänskliga rättigheter före, under och efter konflikter”*.¹⁹ Mer precist handlar målen om att fler kvinnor ska delta i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser, att skyddet för kvinnor och flickor i samband med konflikter ska stärkas, att kvinnor i konfliktområden ska delta fullt ut och på lika villkor som män, samt att nationella och lokala initiativ ska stödjas.²⁰

Dessutom uppdrar handlingsplanen FBA att vidta åtgärder enligt följande:

- Fortsätta arbeta för att kvinnors deltagande i arbetet för att förebygga väpnade konflikter, i synnerhet genom fredliga konflikthanteringsmetoder, ska stärkas genom att bl a via utbildning och övning stärka jämställdhetsperspektivet i tidig förvarning, konfliktförebyggande och insatser för dialog och medling.
- Utvärdera och utveckla utbildningen för personal som ska delta i internationella insatser och fredsuppdrag. Personal som deltar i fredsfrämjande och humanitära insatser ska ha genomgått en utbildning som inkluderar resolution 1325, insatsspecifika förhållanden, tillämplig lagstiftning och etiska frågor. FBA ska i nära samråd med berörda myndigheter utveckla formerna för samverkan kring material och genomförande av utbildningen.
- Som en av de svenska kontaktpunkterna för olika utbildningsinitiativ, ha en viktig roll att spela för att ett 1325-perspektiv och frågor om kvinnors deltagande reflekteras i olika utbildningsinsatser och i missionsspecifik utbildning inför eller under en insats.²¹

¹⁹ Regeringens handlingsplan för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet, s.6.

²⁰ Ibid, s.6-7.

²¹ Ibid, *passim*.

Handlingsplanen för perioden 2009-2012

I handlingsplanen från 2009 preciseras inriktningen något. *"Resolution 1325 ska vara en integrerad och naturlig del av både det dagliga och det långsiktiga strategiska arbetet för fred och säkerhet. Ett ökat deltagande av kvinnor och ett jämställdhetsperspektiv ska säkerställas på de områden som omfattas av resolutionen. Sverige och det internationella samfundet ska stödja och stärka olika nationella och lokala organisationer, aktörer, åtgärder och initiativ som verkar för att genomföra resolution 1325."*

Handlingsplanen är nu uppdelad på tre övergripande mål *"en betydligt större andel kvinnor deltar i internationella freds- och säkerhetsfrämjande insatser...och insatserna genomförs med ett genusperspektiv i syfte att öka insatsernas effektivitet; skyddet av kvinnor och flickor i konflikt-situationer stärks; samt kvinnor i konfliktområden deltar fullt ut och på lika villkor"*.

De specifika målen liknar dem i 2006 års handlingsplan, men nu förtydligas att insatserna skall genomföras med ett genusperspektiv i syfte att öka insatsernas effektivitet. Sverige ska även i sitt regionala samarbete verka för att *"kompetens i genus- och jämställdhetsfrågor och andra relevanta frågor ska finnas både i EU:s särskilda representanters (EUSR) kontor, Kommissionens delegationer och annan fältnärvaro i konfliktområden, liksom i Rådssekreteriatet och Kommissionen."*

Vidare hänvisas i handlingsplanen till FBA enligt följande:

- Ha ett särskilt ansvar för att former för samverkan utvecklas, där nätverket efter *Gender-Force*-projektet avslutning är ett bra exempel på samverkan mellan myndigheter och enskilda organisationer.
- Ansvariga myndigheter ska fortlöpande utvärdera och utveckla utbildningen för svensk personal som ska delta i internationella insatser och fredsuppdrag. All svensk personal som deltar i fredsfrämjande och humanitära insatser ska ha kunskap om såväl resolution 1325 och resolution 1820 som insatsspecifika förhållanden, tillämplig lagstiftning och etiska frågor.
- Att ett 1325-perspektiv och frågor om kvinnors deltagande reflekteras i olika internationella utbildningsinsatser och i missionsspecifik utbildning inför eller under en insats. FBA, som svensk kontaktpunkt för olika utbildningsinitiativ, har fortsatt viktig roll att spela i detta arbete.²²

Vissa kurser som FBA bedriver är riktade både till svenska och internationella kursdeltagare. Utvärderingen utgår därmed ifrån att kurser med både svensk och internationell personal omfattas av punkt två enligt ovan.

²² Regeringens handlingsplan för perioden 2009-2012 för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet, *passim*.

2.2 Övriga betydande dokument på området jämställdhet

Ytterligare betydande dokument för jämställdhetsarbetet är ”*Beijing Platform for Action*” som Sverige undertecknat, och den svenska jämställdhetspolicyn.

Beijing Platform for Action

FN:s fjärde kvinnokonferens i Peking 1995 ledde fram till handlingsplanen *Beijing Platform for Action* som består av tolv avsnitt, varav ett fokuserar på väpnade konflikter och deras konsekvenser för kvinnor.²³ Handlingsplanen rekommenderar att ”*öka kvinnornas deltagande i konfliktlösning på beslutsnivå. Erkänna kvinnornas viktiga roll i och bidrag till freds- rörelserna över hela världen. Erkänna behovet att beskydda kvinnor som lever under väpnade konflikter och andra konflikter under främmande okkupation eller som har blivit tvångsflyttade*”.²⁴

Den svenska jämställdhetspolicyn

Regeringen antog i juli 2010 jämställdhetspolicyn ”På lika villkor, policy för jämställdhet och kvinnors rättigheter och roll inom svenskt internationellt utvecklings-samarbete” som har betydelse för FBA:s arbete. Policyn gäller för perioden 2010-2015.²⁵ Det övergripande målet är ”*jämställdhet, ökat inflytande för kvinnor samt ökad respekt för kvinnors rättigheter i utvecklingsländer*”. Jämställdhetsintegrering ska tillämpas i syfte att uppnå målet och arbetet ska huvudsakligen inriktas på fyra områden: kvinnors politiska deltagande och inflytande; kvinnors ekonomiska aktörskap och arbetsvillkor; sexuell reproduktiv hälsa och rättigheter; samt kvinnors säkerhet inklusive bekämpning av alla former av könsrelaterat våld och människohandel.

För FBA:s arbete i konflikt, postkonflikt och krissituationer är det sistnämnda området av särskild betydelse. Inom området ska Sverige verka för att förebygga och bekämpa våldtäkter och annat sexuellt våld och sexuell tortyr inom ramen för breda insatser där laglöshet, strafffrihet och omfattande kränkningar av mänskliga rättigheter råder och där en fungerande rättstat saknas. Vidare ska Sverige säkerställa att kvinnor och kvinnoorganisationer kan delta och mötas i arbetet med att förebygga och bekämpa våld där deras kunskap tas tillvara på alla nivåer. Sverige ska också säkerställa att postkonfliktprocesser för avväpning, demobilisering och reintegrering, reform av säkerhetssektorn, fredsbyggande och återbyggnad präglas av breda och integrerade insatser och ett tydligt jämställdhetsperspektiv. Sverige ska även verka för att stärka arbetet med att nå och inlemma kvinnliga soldater i rehabiliterings-, kompensations- och sysselsättningsinsatser.²⁶

²³ De övriga avsnitten rör kvinnor och fattigdom, utbildning, hälsa, våld, ekonomi, och inflytande. Vidare organisering av jämställdhetsarbetet på nationell nivå, kvinnor mänskliga rättigheter, media, miljö och flkebarnets situation.

²⁴ Handlingsplanen för den fjärde kvinnokonferensen i Peking 1995, ett sammandrag, s.10.

²⁵ <http://www.regeringen.se/content/1/c6/15/23/16/fd0fc3da.pdf>

²⁶ På lika villkor – policy för jämställdhet och kvinnors rättigheter och roll inom svenskt internationellt utvecklingssamarbete, 2010-2015, s.19-20.

2.3 FBA:s instruktion och regleringsbrev

FBA är en av de svenska myndigheter som utbildar och sänder ut personal till internationella insatser.²⁷ Enligt FBA:s instruktion²⁸ är myndighetens övergripande uppgift att förbättra samordningen av Sveriges internationella freds-, säkerhetsfrämjande-, konflikt-förebyggande- och krishanteringsinsatser. Huvudsakliga ansvarsområden är följande:

- Nationell och internationell samverkan och samordning.
- Gemensam multifunktionell utbildning och övning.
- Forskning, studier utvärdering.
- Metod och doktrinutveckling.
- Rekrytering av svenskt civil personal till internationella operationer.
- Fredsmiljonen.²⁹

Första gången FBA erhöll uppdrag att bidra till genomförandet av resolution 1325 var i Regleringsbrevet 2006. FBA har emellertid arbetat med resolutionen allt sedan 2002 genom utbildningar inom ramen för det internationella utvecklingssamarbetet och inom verksamhetsgrenen ”utbildning och samträning”.³⁰ I uppdraget ingick att myndigheten i sin verksamhet ska ”beakta ett jämställdhets- och genusperspektiv” samt ”i tillämpliga delar, bidra till genomförandet av FN:s säkerhetsråds resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet”.³¹

Under åren 2007 och 2010 fick FBA i uppdrag att fortsätta integrera 1325-frågor i planering och genomförande av utbildningsverksamheten. Det är också från och med 2007 års regleringsbrev som arbetet med genomförande av resolution 1325 ”skall ske utifrån den svenska handlingsplanen för 1325-frågor samt i nära samverkan med Regeringskansliet (Utrikesdepartementet)”.³²

I regleringsbrevet 2008 uppdras FBA att ”bedriva ändamålsenlig och internationellt erkänd utbildning och samträning av svensk och utländsk personal för att öka effekten i olika insatser”.³³ I 2009 års regleringsbrev preciseras att ”kursverksamheten ska relateras till konflikt- och krishantering inom freds- och säkerhetsområdet och vara direkt relaterat till resolution 1325 och den svenska handlingsplanen”.³⁴

2.4 FBA:s interna styrdokument

FBA:s verksamhetsplan för 2009 och 2010 års plan för enheten utbildning, samträning och övning, är de FBA-interna dokument som utvärderingen utgår ifrån. För perioden 2006–2008, har utvärderingen endast tillgång till kurskalendrar. För den tidsperioden går det således inte att utifrån erhållen dokumentation beskriva hur myndigheten tolkat sitt uppdrag.

²⁷ Regeringens handlingsplan för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet, s.8. Regeringens handlingsplan för perioden 2009-2012 för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet, s.12.

²⁸ SFS 2007:1218.

²⁹ <http://folkebernadotteacademy.se/sv/Om-FBA/>

³⁰ Enligt möte med Lena Larsson (enhetschef utbildning) samt Gabriela Elroy (projektledare för Projekt 1325), FBA, 2010-09-16.

³¹ Regleringsbrev för budgetåret 2006 avseende Folke Bernadotteakademien, s.4.

³² Regleringsbrev för budgetåret 2007, 2008, 2009 samt 2010 avseende Folke Bernadotteakademien, *passim*.

³³ Regleringsbrevet 2008, s.3.

³⁴ Regleringsbrev för budgetåret 2009 avseende Folke Bernadotteakademien, s.4.

Verksamhetsplanerna för 2009 och 2010 utgår ifrån instruktionen och regleringsbrevens mål för myndigheten.

För 2009 års verksamhet inom utbildningsfunktionen omsätts verksamhetsmålen till kurser och konferenser som ska genomföras under året, där bland annat två *Gender Field Advisor*-kurser och en kurs i *leadership och gender* ska hållas. Mål och syften för de olika aktiviteterna finns inte formulerade i verksamhetsplanen.

Specifikt för Projekt 1325 finns utvecklingsområden nämnda såsom att samverkan mellan myndigheter och enskilda organisationer som arbetar med 1325 ska stärkas. Vidare ska integreringen av genderperspektivet i existerande kurser stärkas.³⁵

2010 års verksamhetsplan för enheten utbildning, samträning och övning innehåller däremot långsiktiga respektive kortsiktiga mål, syften och indikatorer för varje kurs. En sammanfattande beskrivning av långsiktiga och kortsiktiga mål och syften, av betydelse för utvärderingen, är att stärka FBA-personalens kapacitet att identifiera och genomföra rätta kurser för uppdraget, öka antalet sökande till kurserna för att få ett bättre urval och mer relevanta grupper som går kurserna, samt att förbättra rutinerna för "hur-man-gör-kurs".

Specifika mål för jämställdhetsarbetet är att "*stärka integreringen av ett jämställdhetsperspektiv i FBA:s kurser*" och "*bidra till ett mer jämställt och därmed effektivare ledarskap i internationella insatser*". Samarbetet ska öka med andra program/kursansvariga så att jämställdhetsperspektivet integreras i icke genderspecifika kurser, samt att kursen *leadership och gender* ska vidareutvecklas. Ytterligare mål är "*drivande i kursutveckling för internationella organisationer*" där utbildning i jämställdhet och FN-resolutionerna inom internationella organisationer ska öka och stärkas genom att ta fram specifikt utbildningsmaterial för detta, samt "*öka FBA:s effekt som samverkansmyndighet*" genom att öka samarbete, samordning och informationsutbyte mellan de aktörer som arbetar med att främja genomförandet av FN-resolutionerna.³⁶

FBA har, enligt en av de intervjuade, inte utvecklat conceptpapper eller policy i frågor som rör hur verksamheten ska jämställdhetsintegreras. FBA har inte heller tagit fram någon myndighetsgemensam definition av vad jämställdhet innebär. En beskrivning finns emellertid på FBA:s hemsida under Projekt 1325³⁷ gällande utgångspunkten för jämställdhetsperspektivet. Enligt den innebär jämställdhet att studera hur sociala relationer mellan flickor/kvinnor och pojkar/män genererar olika förutsättningar och behov. Det är också viktigt att se hur andra sociala strukturer som klass, religion, etnicitet, politisk tillhörighet eller sexuell läggning påverkar och leder till ytterligare skillnader mellan kvinnor och män.³⁸ Att anlägga ett jämställdhetsperspektiv handlar enligt FBA ytterst om att inte behandla grupper av människor som homogena, utan att se hur människors olika förutsättningar påverkar deras möjligheter att få tillgång till resurser och/eller vara med och påverka sin egen och andras livssituation. Det står

³⁵ Folke Bernadotteakademien, Verksamhetsplan för 2009, reviderad version daterad 2009-08-8, *passim*.

³⁶ Folke Bernadotteakademien, Verksamhetsplan för 2010, kapitel 4, Enheten för utbildning, samträning och övning, *passim*.

³⁷ <http://www.folkebernadotteacademy.se/sv/Kunskapsomraden/FN-resolution-1325/>

³⁸ Enligt FBA:s tolkning av jämställdhetsperspektivet, har begreppet fått en vidare mening som stämmer mer överens med jämlikhetsbegreppet enligt definitionerna jämställdhet och jämlikhet.

vidare att genom att se, lyssna, förstå och bemöta både kvinnors och mäns olika förhållanden och behov, ökar genomslagskraften automatiskt och därmed också kvalitén på FBA:s internationella insatser.³⁹

2.5 Revisionsrapporter

I avsaknad av uppföljning och tidigare genomförda utvärderingar av kursverksamheten inom FBA, har Riksrevisionens årliga revisionsrapporter avseende FBA studerats. Rapporteringen avser hela FBA:s verksamhet varför den inte är helt applicerbar på den del av verksamheten som är föremål för denna utvärdering. Rapporterna är ändå av intresse för utvärderingen då en del beröringspunkter finns.

En genomgång av rapporterna visar att Riksrevisionen för år 2005 gjort generella anmärkningar avseende icke formaliserat arbetssätt, bristande rutiner och avsaknad av arbetsordning, kriterier samt riktlinjer. För 2008 beskrivs FBA:s brister i rapportering av resultat. FBA får kritik för att de endast redovisar aktiviteter, och att de har ett bristande underlag för resultatrapportering och bristande mätmetoder. För 2009 kritiseras FBA för bristande underlag och kvalitetssäkring beträffande resultatredovisningen. Riksrevisionen konstaterar vidare att FBA redovisar de mest väsentliga kostnaderna och nämner som exempel antal genomförda kurser i utbildningsverksamheten, men slår samtidigt fast att redovisningen inte är enhetligt strukturerad vilket gör redovisningen otydlig. Därtill nämns att redovisningen saknar jämförelser mot tidigare år, samt att FBA inte på ett tillräckligt strukturerat sätt har sammanställt underlag som styrker eller kvalitetssäkrar de uppgifter man lämnar i resultatredovisningen.

³⁹<http://www.folkebernadotteacademy.se/sv/Kunskapsomraden/FN-resolution-1325/>

3 Projekt 1325

FBA har enligt regleringsbrev ett särskilt uppdrag att bidra till genomförandet av resolution 1325. Enligt FBA benämns uppdraget som Projekt 1325. Emellertid finns inga projektdokument för projektet med målformuleringar, syfte och förväntade resultat. FBA hänvisar till de årliga planerna och anger budgeten för åren 2007 och 2008 till 1,8 MSEK per år. År 2009 och 2010 hade budgeten ökat till 2 MSEK per år.

FBA förklarar att under 2007 förbrukades endast lite mer än en tredjedel av projektbudgeten på grund av otillräckliga personella resurser. I maj 2008 anställdes en projektledare på heltid och till en början fokuserades dennes arbete på Viking-övningen⁴⁰ som genomfördes i november 2008. Därefter anordnades ett flertal seminarier med anledning av Projekt 1325 och ytterligare aktiviteter såsom kursverksamhet och andra småprojekt som hade påbörjats och planerats. Enligt FBA kom arbetet igång ordentligt med Projekt 1325 under 2009.

Idag består Projekt 1325 av olika verksamhetsområden. Enhetschefen för FBA:s utbildningsverksamhet informerar att redan 2002 fanns kompetens och engagemang att driva frågan om integrering av genus- och jämställdhetsfrågor inom utbildningsfunktionen och det föreföll naturligt att inkludera verksamhetsområdet *kursarbete* i Projekt 1325.

Övriga verksamhetsområden såsom *Personalfrågor (rekrytering och kompetensutveckling)* startade 2008 och *Stöd till policyutveckling och samarbete* (som ett renodlat verksamhetsområde inom Projekt 1325) och *Forskning* påbörjades 2009.

3.1 Kursverksamheten

FBA:s kursverksamhet genomförs antingen av FBA:s egen personal, i samarbete med andra aktörer, eller genom att annan aktör uppdras att genomföra utbildning inom FBA:s regi. Kurserna är antingen relaterade till konflikt- och krishantering eller rena fältförberedande kurser och riktar sig till både svenska och internationella deltagare – egen personal såväl som personal från andra myndigheter och organisationer. Kurserna kan vara knutna till FBA:s olika program enligt den årliga kurskatalogen. FBA genomför även kurser som är direkt anpassade till specifika målgruppers behov. Dessa finns inte i kurskatalogen. Antalet kurser varierar årligen. Till exempel fanns femton kurser under år 2010, varav två inom Projekt 1325.⁴¹

⁴⁰ Det övergripande målet med övningen är att träna civil-militär samverkan och att främja samarbete mellan civila, militära och polisiära aktörer i fredsbevarande operationer. Övningen genomfördes under 11 dagar och runt 2000 civila, militära och polis deltog i övningen. Övningen genomfördes samtidigt i sju länder med deltagare från FN, ett brett spektra av statliga och icke-statliga organisationer, militär från ca 25 länder och civila och polis från flera olika länder. (Källa: <http://folkebernadotteacademy.se/utbildning/ovningar/viking-11/>)

⁴¹ http://www.folkebernadotteacademy.se/Documents/Utbildning/100407%20FBA_kurskatalog-%20nytt%20datum,%20en%20sida%20per%20sida.pdf

FBA:s målsättning är att integrera jämställdhetsperspektivet i alla kurser och övningar och att alla missionsförberedande kurser ska ha inslag som relaterar till resolutionerna 1325 och 1820.⁴² Enligt FBA inkluderas både de praktiska och strategiska jämställdhetsaspekterna i kurserna. Kurserna tar upp koncepten kön/genus, genderrelationer och rådande ojämställda förhållanden, för att sedan visa hur en internationell insats både kan försämrare och förbättra situationen för kvinnor och män.⁴³ Ett verktyg i flertalet kurser är en enkel analysmodell för att kartlägga genderrelationerna, en så kallad genusanalys, för att förstå situationen och praktiskt verka för en förbättrad situation.

Den ansvarige för Projekt 1325 menar att jämställdhetsintegrering innebär att man tar med sig jämställdhetsperspektivet vilket gör det möjligt att förstå kontexten. Syftet är att förvärva förståelsen att olika människor har olika möjligheter och behov. Det påverkar kursdeltagaren och dennes arbete i fält. FBA försöker bryta ner ämnet till något som inte behöver vara så komplicerat. Deltagarna ska förstå hur och varför kön har betydelse när man arbetar i fält, varför man talar om genus istället för kön, vad man kan göra för att säkra förståelsen (genusanalys), samt att information presenteras på ett sätt som möjliggör en genusanalys. FBA eftersträvar att deltagarna kommer ihåg analysmodellen och även förstår varför frågorna i analysen är viktiga och hur svaren bör analyseras. Inte alla deltagare kommer lika långt i förståelsen, men är det något som de ska komma ihåg från kursen så är det *”Vem gör vad, när och hur?”* som är en del av frågorna i genderanalysen.

Utvärderingen har identifierat fem kurser under åren 2008-2010 som helt eller delvis finansierats genom Projekt 1325. Av dessa har tre jämställdhet som ”huvudinriktning” medan resterande två har det som ”delvis inriktning”. Enligt FBA innebär huvudinriktning att fokus är på gender och där genderperspektivet ska beaktas på olika sätt. Det innebär emellertid inte att samtliga pass har ett genderperspektiv. Med delvis inriktning menas att det finns ett specifikt kurspass om gender bland många andra pass vilka inte nödvändigtvis behöver inkludera gender.

FBA har ensam genomfört tre av kurserna. Den fjärde har FBA arrangerat tillsammans med andra svenska myndigheter och den femte kursen har Försvarshögskolan genomfört på uppdrag av FBA. I tabellen nedan ges en översikt av kurserna.

⁴² <http://www.folkebernadotteacademy.se/sv/Kunskapsomraden/FN-resolution-1325/>

⁴³ Två begrepp som brukar användas inom jämställdhetsdiskursen är praktiska genderbehov och strategiska genderbehov. Med praktiska genderbehov menas att en intervention ser till mäns och kvinnors behov och accepterar rådande maktstruktur. De strategiska behoven å andra sidan medverkar till norm- och maktförändringar i samhället. När en verksamhet arbetar med jämställdhetsfrågor är det de strategiska genderbehoven som man ska utgå ifrån.

Tabell 3 Kursöversikt

Kursbenämning och år	Antal kurser/ dagar/antal deltagare	Finansierat av Projekt 1325	Genomförare	Jämställdhet som huvudinriktning/ delvis inriktning
Dialog och medling (internationell kurs), 2008	1 kurs på 6 dagar för 26 deltagare (10 kvinnor, 16 män)*	Helt	FBA	Delvis inriktning
Ledarskap och Gender (internationell kurs), 2009	1 kurs på 5 dagar för 17 deltagare (9 kvinnor, 8 män)	Helt	Försvarshögskolan På uppdrag av FBA	Huvudinriktning
GFA (nationell och internationell kurs), 2009	2 kurser à 7 dagar. 1 kurs för 20 deltagare (nationell)* och 1 kurs för 22 deltagare (internationell)*	Delvis	FBA, Myndigheten för Samhällsskydd och Beredskap (MSB), Polisen, Försvarsmakten och Kvinna till Kvinna	Huvudinriktning
CivMonObs (internationell kurs), 2010	1 kurs på 11 dagar för 19 deltagare (10 kvinnor och 9 män)*	Delvis	FBA	Delvis inriktning
EUMM Georgien (internationell kurs), 2010	1 kurs för GFPO i 2 dagar för 12 deltagare (6 kvinnor och 6 män)	Delvis	FBA	Huvudinriktning

* Totala antalet kursdeltagare inklusive de deltagare som vid tidpunkten arbetade för FBA (de sistnämnda inbjöds inte att delta i en telefonintervju).

3.1.1 Dialog och Medling

Bakgrund

Kursen *Dialog och medling* med genderfokus är en ansats att införa ett genderperspektiv på en redan väletablerad kurs. Kursen fokuserade på två länder och målgruppen för kursen beskrivs som lokala kvinnoorganisationer och svenskar med passande bakgrund. Kursen genomfördes 2008.⁴⁴

Beskrivning

Kursmål

Syftet med kursen är att ”öka den formella kompetensen hos deltagarna, men också att bidra till att stärka banden mellan lokala kvinnogrupper och svenska organisationer som arbetar i Kongo”.⁴⁵

Kursen kommer att ha kvinnors roll i fredsbyggande insatser som centralt tema och utbyte av erfarenheter kursledare och kursdeltagare emellan ska bidra till lärandet.⁴⁶

⁴⁴ FBAs strategi för implementering av 1325, Utkast juni 2008, s.2.

⁴⁵ FBAs strategi för implementering av 1325, Utkast juni 2008, s.2.

⁴⁶ Facilitation of Dialogue Processes and Mediation Efforts, Programme to promote women peace-makers, Sandö, Sweden, 26 November-2 December, Concept Note.

Kursens olika delmål formuleras enligt följande:

- Förbättra dialog- och medlingskompetensen bland deltagarna för att delta i att förebygga våldssituationer/konflikter genom dialog- och medlingsinitiativ
- Belysa rollen och bidraget av kvinnors fredsbyggande åtgärder och identifiera strategiska inkörsportar för att införliva dessa åtgärder i den formella fredsprocessen
- Skapa nätverk mellan lokala kvinnogrupper som arbetar för fred och internationella och statliga representanter för fortsatt stöd för dessa kvinnogrupper att ingå i den formella fredsprocessen
- Använda deltagarnas input att utveckla kurskonceptet för framtida applicering⁴⁷

Målgrupp

Deltagarna är enligt FBA representanter från nationella och lokala regeringar, internationella, mellanstatliga, regionala, subregionala organisationer, samt organisationer från det civila samhället. Dessutom vänder sig kursen till polis eller militär personal, samt lokala intressenter som spelar en roll för att förebygga våldsamma konflikter. Deltagarna ska genom denna sammansättning få en överblick över dialog- och medlingsprocesser och förstå skillnader i roller och mandat. Kursen syftar även till att skapa möjlighet för bildande av personliga och institutionella nätverk.⁴⁸

Kursen strävar efter att sammanföra kvinnor i fredsarbete (*women peace workers*) från två olika fokusländer med internationella civila aktörer, bland annat regeringsrepresentanter som arbetar i något av fokusländerna. Representanter från civila samhället och människor med erfarenhet från andra konfliktländer kommer också att delta för att öka erfarenhetsutbytet.

Kursupplägg

Kursens tyngdpunkt ligger på kompetensuppbyggnad i dialog- och medlingsprocesser, med deltagarnas egna erfarenheter av sådana processer som input.⁴⁹ Genom att välja ut två länder som fallstudier (Bolivia och Demokratiska Republiken Kongo) kommer deltagarna att lotsas igenom huvudstegen i en dialog- och medlingsprocess och utveckla kunskaper om processen.⁵⁰ Komponenterna i kursen är ”*Process design, Getting to the table, the Dialogue and Mediation Event, Getting an Agreement and Reviewing the Process*”.

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ <http://www.folkebernadotteacademy.se/en/Training/Courses/Dialogue-and-Mediation/>

⁴⁹ http://folkebernadotteacademy.se/Documents/FBA_kurskatalog2010.pdf, sid 15

⁵⁰ Facilitation of Dialogue Processes and Mediation Efforts, Programme to promote women peace-makers, Sandö, Sweden, 26 November-2 December, Concept Note.

Den allmänna kursen *Dialog och medling*, som den beskrivs i kurskatalogen, är interaktiv och baseras delvis på specifika fallstudier. Kursen består också av gruppdiskussioner, reflektioner, rollspel och videoobservationer där deltagarna utbyter erfarenheter med varandra och får stöd av erfarna resurspersoner.⁵¹ Fokus ligger på att utveckla praktiska färdigheter genom interaktiv "*learning by doing*" snarare än genom föreläsningar och seminarier. Dessutom kommer programmet att ge utrymme för att personliga och institutionella relationer och nätverk kan stärkas. Kursen syftar till att erbjuda *state-of-the-art*-utbildning i dialog och medling, som bygger på deltagarnas egna kunskaper och erfarenheter, med en särskild geografisk tonvikt på samband mellan fokusländerna.⁵²

FBA:s konceptpapper beskriver att kvinnor och fredsbyggande är ett perspektiv som kommer att appliceras genom kursen.⁵³ Enligt FBA var ansatsen att integrera ett jämställdhetsperspektiv i kursens olika delar genom att ställa frågor som skulle hjälpa till att belysa och därmed uppmana deltagarna att reflektera över olika jämställdhetsdimensioner i dialog och medlingsprocesser. Kursbeskrivningen ger emellertid ingen vägledning hur genderfrågan kommer att tas upp i de olika kursmomenten.

Det finns ingen specifik beskrivning av kursupplägget för Dialog och medling med genderfokus utöver det curriculum som distribueras inför ansökningsförfarandet. Då kursen bygger på deltagarnas egna erfarenheter är det exakta kursinnehållet inte fastställt. Följande delmoment kommer emellertid att ingå i kursen:

- Ledarskap, värderingar och etik
- Introduktion till dialog och medling
- Gender i dialog och medling
- Konfliktanalys
- Möjligheter vid engagemang av tredje part (*Options for Third Party Engagement*)
- Praktisk dialogträning
- Praktisk medlingsträning
- Rättvisa (*justice*) och mänskliga rättigheter
- Svårigheter i dialog och medling
- Personlig reflektion och gruppdiskussion⁵⁴

⁵¹ <http://www.folkebernadotteacademy.se/sv/Utbildning/Kurser/Facilitering-av-dialog-och-medling/>

⁵² Facilitation of Dialogue Processes and Mediation Efforts, Programme to promote women peace-makers, Sandö, Sweden, 26 November-2 December, Concept Note.

⁵³ Ibid.

⁵⁴ Ibid.

Bedömning

Kursens relevans i förhållande till FBA:s uppdrag och den nationella handlingsplanen

Kursen *Dialog och Medling* med ett genderperspektiv genomfördes i månadsskiftet november-december 2008, och bedöms gentemot handlingsplanen 2006-2008.

Såväl handlingsplan som regleringsbrev för 2008 ger FBA ett tydligt mandat att inte bara belysa kvinnors situation utan också att integrera jämställdhetsfrågan. I handlingsplanen beskrivs att FBA systematiskt ska ha integrerat 1325 i planering och genomförande av kursverksamhet.⁵⁵ samt genom bl a utbildning och övning ”*stärka jämställdhetsperspektivet i tidig förvarning, konfliktförebyggande och insatser för dialog och medling.*”⁵⁶ I regleringsbrevet för 2008 anges att FBA ska ”*bidra till att höja förberedelsegraden för, och därmed öka effekten i internationella freds-, säkerhetsfrämjande-, konfliktförebyggande- och krishanteringsinsatser eller andra liknande uppdrag samt, i förekommande fall, katastrofinsatser, genom att bedriva ändamålsenlig och internationellt erkänd utbildning och samträning av svensk och utländsk personal.*”⁵⁷ En direkt koppling görs mellan resultat och förberedelsegraden av de utsända. Vidare har FBA ett tydligt direktiv att bidra till genomförandet av FN:s resolution 1325 genom ”*att integrera 1325-frågor i planering och genomförande av utbildningsverksamhet, metodutveckling samt särskilda projekt.*”⁵⁸

I utkastet av FBA:s interna arbetsdokument beskrivs kopplingen mellan kursen och handlingsplanen enligt följande: ”*Ett stärkt samarbete på lokalnivå ses som en förutsättning för att öka lokala kvinnors inflytande i pågående processer. Detta stämmer väl överens (och bör om möjligt kopplas upp) med de planer för svenskt biståndssamarbete som presenterats av biståndminister Gunilla Carlsson (hänvisning till sammanfattning från möte på UD angående genomförande av 1325, daterat 20 januari, 2008).*”⁵⁹ Ingen annan dokumentation över sambandet mellan kursens upplägg och utformning och FBA:s uppdrag att bidra till genomförandet av resolution 1325 har påträffats.

Kursen vänder sig till en bred målgrupp med deltagare från staten och civila samhället, internationella och lokala representanter, vilka bedöms som relevanta för kursens syfte och handlingsplanens genomförande. Att få in kvinnor som aktörer och deltagare i fredsbyggande är ett mål i handlingsplanen. Kursens delmål är i det avseendet relevanta för att främja genomförandet av handlingsplanen.

Av det konceptpapper som tagits fram för kursen framgår det att perspektivet kvinnor och fredsbyggande kommer att appliceras under kursen och flera ämnen och teman kommer att inkluderas under olika faser av kursen.⁶⁰

⁵⁵ Regeringens handlingsplan för att genomföra resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet, 2006-2009, s.4.

⁵⁶ Ibid, s.10.

⁵⁷ Regleringsbrevet 2008, s.3.

⁵⁸ Regleringsbrevet 2008, s.11.

⁵⁹ FBA 1325 plan för 2009, internt arbetsdokument, FBA.

⁶⁰ Facilitation of Dialogue Processes and Mediation Efforts, Programme to promote women peace-makers, Sandö, Sweden, 26 November-2 December, Concept Note, s.5.

Kursen är mer fokuserad på dialog och medling än på jämställdhetsfrågor. Genomgång av tillhandahållna dokument visar att man med utgångspunkt i ett redan etablerat kurskoncept försökt anlägga ett genderperspektiv. Det blir tydligt att jämställdhetsfrågan lagts till ett redan inarbetat kurskoncept. Kursledarnas skriftliga synpunkter efter genomförd kurs, samt intervju med en av kursledarna och FBA, visar att då arbetet till stor del skedde under tidspress hann inte det inarbetade kurskonceptet omarbetas till att även innefatta ett jämställdhetsperspektiv.

Kursen bedöms att i stor utsträckning vara relevant för handlingsplanens genomförande då kursmål och innehåll har bedömts som relevanta. Kursen har däremot inte i tillräckligt stor utsträckning lyckats integrera jämställdhetsfrågan. Enligt regleringsbrev och handlingsplan bör kursen vara jämställdhetsintegrerad för att bedömas som ändamålsenlig och helt relevant, och inte behandla gender som en separat komponent.

FBA förklarar att kursen inte har erbjudits under efterföljande år, vilket till största delen beror på att mycket omarbetning skulle krävas av befintlig kurs och att tid inte funnits för sådan omarbetning. Efter genomförd kurs har dock genderfrågan belysts i större utsträckning i den ordinarie Dialog och medlingskursen.

Kursens relevans i förhållande till kontext

Intervjuer ger vid handen att kursen i varierande grad upplevts som relevant vilket dels beror på deltagarnas skiftande bakgrund, dels vilken roll de har i sitt yrke.

Flera av de intervjuade uppgav att kursen varit relevant såtillvida att de kan eller har kunnat använda vissa delar av kursen i sitt arbete. Nästan lika många uppgav emellertid att de inte haft någon användning alls av kursen. Få av de intervjuade menade att de erhållit verktyg som underlättat arbetet. I de fall där verktyg erhållits handlade det om verktyg för dialog och medling, kulturell förståelse eller att kursens pedagogiska upplägg inspirerat deltagare som själva håller kurser. En allmän uppfattning bland de intervjuade var att det märktes att kursen i dialog och medling var inarbetad och väl fungerande, men jämställdhetsvinkeln upplevdes som påklistrad och inte genomarbetad.

Många hade höga förväntningar på kursen. Då flera av deltagarna hade erfarenhet av jämställdhetsintegrering, översteg förväntningarna innehållet i kurserna och färgade den upplevda relevansen och nyttan med kursen.

Kursdeltagarna hade olika förväntningar på kursen. Det ledde till diskussioner under kursens gång, och kursledningen genomförde vissa ändringar i upplägget mitt under pågående kurs. Bland kursdeltagarna rådde ingen enighet om att dessa förändringar var till det bättre. Kursledningen kunde och borde ha varit tydligare med vad man ville åstadkomma med kursen.

Många uttryckte att den stora behållningen var att få ta del av olika deltagares enskilda erfarenheter. Samtliga deltagare ansåg det positivt att deltagarna kom från olika discipliner och från olika länder. Dock bedömer ingen av de intervjuade att något nätverk skapats, vilket var ett av kursens syften. FBA bör därför ta en mer aktiv roll i att stödja ett nätverksskapande för kursdeltagare så länge detta uttrycks som ett av kursens delmål.

Enligt konceptpappret för kursen avser FBA genomföra en utvärdering sex månader efter avslutad kurs, för att undersöka deltagarnas uppfattning om kursens användbarhet i förhållande till de utmaningar de ställs inför i sitt dagliga arbete. Detta har dock inte kommit till stånd. FBA tillägger att förhoppningen är att deltagarna under kursen kommer lägga grunden för möjliga initiativ till uppföljning och fortsatt samarbete.⁶¹

Vid intervjuer framkommer att kursdeltagarna upplever att blandningen av deltagare var god, men att flera deltagare saknar relevant erfarenhet. Eftersom kursen bygger på deltagarnas egen erfarenhet upplevdes det som hämmande att vissa deltagare inte hade så mycket att bidra med.

Kursens bidrag till resultat i jämställdhetsarbetet

Några av de intervjuade uppger att det går att härleda resultat i arbetet utifrån vad de lärde sig på kursen. I de fall där resultat finns handlar det om att man använder sig av den pedagogiska modell som tillämpas i kursen, snarare än att man använder sig av innehållet i kursen.

Olika uppfattningar om förvärvade kunskaper och resultat framfördes. Dialogavsnittet har i något fall givit resultat i arbetet, till exempel att kursmaterialet använts i det fortsatta arbetet. Vissa menar att de uppnått resultat i sitt arbete men att det är tveksamt om orsaken till detta har att göra med vad de lärde sig på kursen. Majoriteten av de intervjuade kan inte se att kursen kunnat omsättas i några resultat alls i deras arbete.

En av de intervjuade uppger att dennes arbetsuppgifter aldrig varit genderrelaterade vare sig före eller efter kursen, och således har kursen inte heller bidragit till några resultat. En annan deltagare uppger att kursen innebar en allmän kompetensökning, men att inget i arbetet förändrats på grund av kursen.

Det framgår tydligt att de flesta deltagare uppskattade kursens pedagogiska upplägg. Kursledaren som håller i en större del av kursen upplevdes som mycket inspirerande. Flera av kursdeltagarna har tagit lärdom av och vissa även använt sig av den pedagogiska upplägget. Kursen har således bidragit till att pedagogiken anammats och tillämpats i kurser som deltagarna själva håller.

Måloppfyllelse

Kursens syfte finns återgivet i ett utkast till strategi för implementering av 1325 från 2008 och det är mot detta bedömningen görs. Enligt utkastet är syftet att ”*öka den formella kompetensen hos deltagarna, men också att bidra till att stärka banden mellan lokala kvinnogrupper och svenska organisationer som arbetar i Kongo.*”⁶² Utvärderingen bedömer att syftet, som det formulerats, inte till fullo speglar kursens verkliga innehåll, varför det är svårt att bedöma huruvida den formella kompetensen har ökat. Banden mellan lokala kvinnogrupper och svenska organisationer bedöms inte ha stärkts i någon större utsträckning. Kursens interaktiva upplägg syftar till att deltagarnas egna erfarenheter ska fylla kursen med innehåll.⁶³ FBA bör beakta detta i sina urvalsprocesser och i så stor utsträckning som möjligt se till att deltagarna har erfarenhet av de ämnen som ska behandlas.

⁶¹ Ibid, s.5.

⁶² FBA:s strategi för implementering av 1325, Utkast juni 2008, s.2.

⁶³ Facilitation of Dialogue Processes and Mediation Efforts, Programme to promote women peace-makers, Sandö, Sweden, 26 November-2 December, Concept Note, s.4-5.

Kursens delmål bedöms i större utsträckning ha uppfyllts. Delmålet att *"förbättra dialog- och medlingskompetensen bland deltagarna för att delta i att förebygga våldssituationer/konflikter genom dialog- och medlingsinitiativ"* har mötts i teoretiskt avseende. Då kursdeltagarna endast i varierande utsträckning arbetar med dialog och medling i praktiken är det svårt att göra en bedömning av huruvida delmålet mötts. Kursen har i teorin berört delmålet *"rollen och bidraget av kvinnors fredbyggande åtgärder och identifieringen av strategiska inkörsportar för att införliva dessa åtgärder i den formella fredsprocessen"*, men det är svårt att avgöra om kursen verkligen gått in på ämnet på det sätt som beskrivs i delmålet.

Ett tredje delmål är att *"skapa nätverk mellan lokala kvinnogrupper som arbetar för fred och internationella och statliga representanter för fortsatt stöd för dessa kvinnogrupper att ingå i den formella fredsprocessen."* Som kursen är utformad kan man inte anse att den bidrar till att stärka samarbeten på lokal nivå.

Då inget arbete med en ny kurs påbörjats har det fjärde delmålet, *"att använda deltagarnas inputs att utveckla kurskonceptet för framtida applicering"*,⁶⁴ inte ännu uppnåtts. Däremot har kursledaren som ansvarar för den generella Dialog- och medlingskursen uttryckt att pilotkursen lärt honom mycket om genderfrågor, vilket han avser att föra in i den generella kursen.

Baserat på den information som utvärderingen erhållit, samt så som syftet och delmålen är formulerade för kursen Dialog och Medling med ett genderperspektiv är bedömningen att kursen inte i någon större utsträckning kan anses bidra till de mål som satts upp i handlingsplanen.

3.1.2 Ledarskap och Gender

Bakgrund

Bakgrunden till kursen Ledarskap och Gender är att FBA, i samband med tidigare ledarskapsutbildningar, sett att det fanns brister i förståelsen för och vikten av att integrera ett genderperspektiv. FBA sände då förfrågan till Försvarshögskolan om att utforma en kurs om ledarskap och gender i fredsoperationer, där fokus ska ligga på multifunktionella insatser i fält där säkerhetsaspekter är viktiga. Kursen som utvärderas är en pilotkurs och genomfördes 2009. Kursen är från och med det året en kurs i kurskatalogen.

Beskrivning

Kursmål

Kursens främsta målsättning är att *"öka kunskapen och förståelsen för ett effektivt ledarskap. Kursen kommer därför att belysa olika ledarskapsperspektiv samtidigt som den fördjupar förståelsen av jämställdhetsaspekters inverkan på ledarskap...där kursdeltagare ges möjlighet att reflektera över egna erfarenheter och samtidigt utveckla nya tillvägagångssätt"*.⁶⁵

⁶⁴Ibid.

⁶⁵ <http://folkebernadotteacademy.se/Utbildning/Kurser/2009/Leadership-and-Gender-in-Peace-Operations/>

Målgrupp

Kursen är avsedd för personer med en yrkesposition på mellan till högre nivå, som ska eller redan arbetar som chefer i organisationer (civila, militära och polisiära) för internationell krishantering.⁶⁶

Kursupplägg

Kursen är uppdelad i två delar. Den första fokuserar på ledarskap i ett bredare perspektiv, där gender är en av flera dimensioner. Ledarskapet belyses ur olika aspekter såsom olika ledarskapstraditioner; ledarskapsmodeller, personlighet och stress samt individuellt perspektiv och självreflektion; konflikt- och krishantering; samt ur ett organisationsperspektiv. Den andra delen fokuserar på gender och med ledarskapet i bakgrunden. Kursdelen tar upp resolution 1325; genderkonceptet samt gender och ledarskap; organisation utifrån ett genderperspektiv; samt ledarskap och gender i internationella operationer där deltagarna även får arbeta med en fallstudie som ska analyseras så att olika genderspekter plockas fram. Kursen varvar teoretiska föreläsningar med praktiska övningar och en fallstudie för att låta deltagarna reflektera över sin egen ledarskapsstil och utveckla nya tillvägagångssätt.

Bedömning

Kursens relevans i förhållande till FBA:s uppdrag och den nationella handlingsplanen

Enligt handlingsplanen 2009–2012 ska ”1325-perspektivet vara en integrerad del i det dagliga och långsiktiga arbetet.” Utbildning för personal som ska delta i internationella insatser och fredsuppdrag ska ge ”kunskap om såväl resolution 1325 och resolution 1820 som insatsspecifika förhållanden, tillämplig lagstiftning och etiska frågor” samt att ”ett 1325-perspektiv och frågor om kvinnors deltagande reflekteras i olika utbildningsinsatser och i missionsspecifik utbildning inför eller under en insats.”⁶⁷

Kursplanen beskriver inte hur det övergripande målet och dess delmål och olika kursdelar hänger ihop och vad som förväntas komma ut av kursen. Delmålen (*learning objectives*) är oftast formulerade utifrån vad som kommer att tas upp, t ex en introduktion eller en diskussion till olika ämnen och anger inte vad målet med sessionen är, eller det förväntade resultatet. Inte heller finns någon beskrivning av kopplingen mellan kursinnehållet såsom det utformades och FBA:s uppdrag att bidra till genomförandet av resolution 1325.

Enligt 2009 års regleringsbrev ska FBA:s kursverksamhet relateras till konflikt- och krishantering inom freds- och säkerhetsområdet och vara direkt relaterat till resolution 1325.⁶⁸ FBA:s konceptpapper för kursen tar avstamp i denna kontext. Tonvikten ligger på multifunktionella fredsoperationer på fältnivå där missionen arbetar dygnet runt och där uppförandekoderna är nära knutna till säkerhetsfrågorna.⁶⁹ Målgruppen för kursen bedöms vara relevant då kursen vänder sig till personer med olika civila och militära chefspositioner.

⁶⁶ Concept Note, Leadership and Gender in Peace Operations - Leadership in Field Operations with an increased Gender Perspective, November 9 – 13, 2009.

⁶⁷ Regeringens handlingsplan för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet, *passim*.

⁶⁸ Regleringsbrev för budgetåret 2009 avseende Folke Bernadotteakademien, s.4.

⁶⁹ Folke Bernadotte Academy – Concept Note Leadership and Gender in Peace Operations – Leadership in Field Operations with an increased Gender Perspective, November 9-13, 2009.

FBA planerade kursen tillsammans med Försvarshögskolan. Genomgången av kursmål, kursmaterial och kursupplägg visar att kursen på en punkt inte helt överensstämmer med det uppdrag som FBA har att relatera kursverksamheten till en kontext inom freds- och säkerhetsområdet. Kursen kom att fokusera på ledarskap mer generellt och inte ett ledarskap i en operationell kontext såsom FBA hade önskat, i synnerhet under ledarskapsdelen. Enligt FBA tycks förklaringen vara att föreläsarna, tillika kursplanerarna, lade upp kursen utifrån sin expertkompetens inom sina respektive forskningsfält. Då erfarenheter från att ha arbetat i en mission saknas blev inte kopplingen till en operationell kontext tydlig.

Jämställdhetsperspektivet är inte integrerat i kursens alla delar. I kursens första del om ledarskap har gender lagts till som en dimension bland flera. I de pass som handlar om ledarskap, personlighet, stress, konflikt- och konflikthantering är vinklingen lagd på existentiella och biologiska antaganden (kön) istället för ett genderperspektiv. I den andra kursdelen däremot är utgångspunkten att utifrån ett genderperspektiv belysa ledarskap och organisation.

Ur pedagogisk synvinkel behöver upplägget inte vara fel givet att jämförelser görs över vilka skillnader ett genderperspektiv gör på ledarskapet. Det går att utgå ifrån ett icke genderperspektiv och sedan lägga till ett sådant för att jämföra skillnaden och vilka påvisa fördelar ett sådant perspektiv bidrar med för att utveckla det egna ledarskapet. Kursen var tänkt att utgå ifrån detta upplägg, men enligt FBA blev kopplingen mellan jämställdhet och ledarskap inte så tydlig som förutsatt.

I det sista kursmomentet där deltagarna skulle arbeta med en fallstudie, knöts kursens olika spår ledarskap/jämställdhet/operationell kontext samman. Enligt FBA fungerade inte fallstudien lika bra som man hade hoppats. Det visade sig vara svårt för kursdeltagarna att hamna rätt, då kursen inte lyckats sammanföra de tre spåren.

Kursens infallsvinkel att kombinera ledarskap/gender/fältmission ter sig relevant för att bidra till handlingsplanens mål, då ett ledarskap med fokus på jämställdhetsfrågor har stor potential att påverka insatsernas effektivitet i fält så att kvinnors och flickors behov blir tillgodosedda och att kvinnors deltagande i fredsprocesserna kan öka. Såsom pilotkursen blev utformad, med en svag koppling till fredsbevarande insatser i konfliktområden, kan den dock inte bedömas relevant utifrån FBA:s uppdrag. Därmed blir den samlade bedömningen att kursen inte i någon större utsträckning varit relevant för handlingsplanens genomförande, även om 1325-perspektivet och gender tagits upp i framför allt den andra kursdelen.

Kursens relevans i förhållande till kontext

Antalet intervjuade kursdeltagare är få, men samtliga tycker att kursen varit relevant för deras arbete. Kursen riktar sig till kursdeltagare internationellt och de intervjuade har fått mycket insikter och kunskaper från andra deltagare om hur det fungerar i andra delar av världen. Förståelsen kring kulturella skillnader i att se på ledarskap, organisation etc. har breddats. Kursen behandlade nya dimensioner såsom hur det kan vara att arbeta i internationella miljöer. Den breddade förståelsen för kulturella olikheter har också bidragit till att reflektera över det egna arbetet i Sverige och rekrytering av chefer inom det egna området då den svenska arbetsmarknaden är multikulturell. En inter-

vjuad tycker att kursen försett deltagaren med kunskaper kring varför genderfrågor och kvinnliga anställdas arbetsvillkor är viktiga att arbeta med både i det dagliga arbetet som chef, men också inför rekrytering av personal inför större fredsbevarande missioner.

Verktyg från kursen som används är pedagogiskt upplägg, material och övningar till den egna kursen, samt redskap för att analysera hur jämställd den egna arbetsplatsen är för insatser för att underlätta för den kvinnliga arbetskraften att göra karriär. Däremot uppgav de som redan är välutbildade i ledarskapsfrågor att kursen inte gav så mycket nya verktyg mer än ökad förståelse för hur arbetet som chef i olika länder kan vara.

Kursupplägget anses, i stort sett, till sitt innehåll vara relevant. Det interaktiva upplägget där både militär och civil personal kunde dra nytta av varandras erfarenheter var uppskattat. Fler praktiska övningar efterfrågades dock. Liknande åsikter uttrycktes i kursutvärderingen i anslutning till kursen: dra nytta av kursdeltagarnas egna erfarenheter, flera föreläsare borde koppla sina teoretiska föreläsningar mer till empiriska erfarenheter, och mera praktiska fallstudier.

De intervjuade anser i stort sett att genderfrågorna föll in naturligt i kursen i enlighet med kursupplägget, men hade inte så mycket mer att tillägga då minnet av jämställdhetsfrågorna i kursen inte var så starkt. En av de intervjuade var dock kritisk till hur gender länkades samman med ledarskap och fredsoperationer på fältnivå: kursen var för generell och hade inte någon anknytning till vad gender och ledarskap innebär i en sådan kontext. Gender blev något som lades till i efterhand i vissa kursdelar under den första kursdelen som fokuserade på ledarskap. Den andra delen, där gender och ledarskap togs upp, upplevdes som bättre. Den intervjuade förslår att mer tid borde avsättas för den delen. Fallstudien borde också förbättras och ägnas mer kursid.

Kursens bidrag till resultat i jämställdhetsarbetet

De intervjuade ger varierande svar avseende vilka resultat kursen bidragit till i arbetet. Påvisade resultat är dock av generell karaktär snarare än kopplade till ledarskap i fältmission och hur jämställdhetsarbete ska bedrivas.

För dem som inte kan se att kursen bidragit till resultat i arbetet, eller att de arbetar annorlunda efter det att kursen avslutats, beror det på att både kunskaperna och verktygen redan var kända. Däremot hade kursen varit en bra förberedelse inför ett framtida arbete i en internationell miljö som chef.

För en intervjuad som inte har någon gedigen ledarskapsutbildning har kursen inneburit att chefsegenskaperna utvecklats på det personliga planet. Vidare är arbetet mer aktivt och görs annorlunda idag i frågor som rör jämställdhet och personalrekrytering. Kursen har bidragit till att stärka och bygga upp en självsäkerhet att driva dessa frågor, vilket resulterat i bättre gehör för ståndpunkter och agerande inom jämställdhetsarbetet högre upp i organisationen. Ett annat resultat är att en kurs som en kursdeltagare själv håller har blivit bättre efter det att kursdeltagaren använt sig av liknande metoder, övningar och material som i FBA-kursen.

Måluppfyllelse

Kursens mål var enligt FBA att *"öka kunskapen och förståelsen för ett effektivt ledarskap...och belysa olika ledarskapsperspektiv samtidigt som den fördjupar förståelsen av jämställdhetsaspekters inverkan på ledarskap...där kursdeltagare ges möjlighet att reflektera över egna erfarenheter och samtidigt utveckla nya tillvägagångssätt"*.⁷⁰

Det kan konstateras att kursmålet och en större del av kursens första del saknar koppling till FBA:s uppdrag att tillhandahålla utbildning som är relaterat till internationella fredsinsatser inom konflikt- och krisområden, samt hur detta är kopplat till jämställdhet, resolution 1325 och den svenska handlingsplanen. Intervjun med FBA ger också vid handen att kursen inte lyckats utgå ifrån *"insatsspecifika förhållanden"*.⁷¹ Kursens andra del bedöms å andra sidan uppfylla handlingsplanens mål bättre, genom att förse kursdeltagare med *"kunskap om resolution 1325"* och att genderfrågorna tagits med.

Den samlade bedömningen är att kursen inte i någon större utsträckning har bidragit till handlingsplanens genomförande och 2009 års regleringsbrev, då den saknade koppling till fredsbevarande insatser i konflikt- och krisområden.

Den problematik som pilotkursen drogs med, bidrog till att FBA beslutade att göra förändringar inför nästkommande kurs 2010. Enligt FBA blev kursen betydligt bättre, men det har visat sig vara en utmaning att samordna de tre spåren ledarskap/gender/fältmission på ett bra sätt. Kursen ter sig således relevant, men en del kvarstår för att få den i linje med handlingsplanens mål.

3.1.3 Gender Field Advisor (GFA) – nationell och internationell kurs

Bakgrund

Under perioden 2005-2007 fanns ett projekt inom Europeiska Socialfonden kallat *Genderforce*. Projektet var ett samarbete mellan myndigheter och organisationer som arbetar med internationell katastrof- och konflikthantering.⁷² Efter projektet bildades ett nätverk för samarbete kring några av de tidigare delprojekten. Ett av dessa är GFA-kursen för fältbaserade genderrådgivare.

FBA anslöt sig till nätverket 2008. Detta i enlighet med FBA:s tydliga mandat i regeringens handlingsplan att ansvara för nationell samverkan mellan svenska myndigheter och organisationer från det civila samhället. En styrgrupp med roterande ordförandeskap finns bestående av representanter från de myndigheter som deltar: Försvarmakten, Polisen, MSB och FBA. En arbetsgrupp har ansvaret att genomföra kursen som samfinansieras av de olika organisationerna. Varje organisation betalar kursavgiften för de deltagare de anmäler. Olika myndigheter har ansvaret för att arrangera kursen varje gång den genomförs och värddorganisationen står för kursens övriga kostnader. Kursen ges två gånger om året, men marknadsförs inte genom kurskatalogen.

⁷⁰ <http://folkebernadotteacademy.se/Utbildning/Kurser/2009/Leadership-and-Gender-in-Peace-Operations/>

⁷¹ Regeringens handlingsplan för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet, *passim*.

⁷² De myndigheter och organisationer som medverkade var Polisen, Försvarmakten, dåvarande Räddningsverket, Officersförbundet, Kvinna till Kvinna samt Svenska Lottakåren.

De två kurserna – nationella och internationella kurserna - är identiska i fråga om kursmål och syfte. Kursupplägget skiljer sig inte speciellt mycket åt mer än upplägget av den praktiska övningen i slutet av kurserna och att en av föreläsningarna togs bort när den senare kursen planerades. Därför beskrivs och bedöms kurserna gemensamt.

Beskrivning

Kursmål

För år 2008 och 2009 finns inga formulerade kursmål att tillgå. FBA hänvisar till kurs år 2007 då kursmål och syfte formulerats. Enligt denna syftar utbildningen till *”att ge dig insikt i genusrelaterade problemställningar vid biståndsinsatser i katastrof- och konfliktdrabbade länder så att du i din framtida utlandsverksamhet kan applicera dessa kunskaper på en insats för att förbättra insatsens resultat.”*

Kursdeltagaren ska efter genomgången utbildning ha:

- ökat sina kunskaper inom grundläggande metoder och strategier för att arbeta som GFA
- ökat sina kunskaper om FN:s säkerhetsråds resolution 1325, etiska koden och konflikter och katastrofer ur ett genusperspektiv
- ökad självkännedom
- kunskaper för att skapa nätverk mellan GFA inom olika organisationer.⁷³

I en mötesanteckning inför 2009 års kurser beskrivs kursens syfte i stort sett som kursens syfte år 2007 enligt ovan.⁷⁴

Målgrupp

Enligt mötesanteckning inför 2009 års kurser är målgruppen *”deltagare från de svenska organisationer som ingår i Genderforcesamarbetet och som är tänkta att arbeta som Gender Field Advisors i internationella insatser eller motsvarande. Ytterligare en målgrupp är deltagare från andra medlemsstater inom EU med motsvarande arbetsuppgifter”*. Därtill ska deltagarna redan besitta en grundläggande genuskunskap. Arbetsgruppen strävar efter en jämn könsfördelning bland såväl kursdeltagare som föreläsare.

Målgruppen har därmed varit de samfinansierade svenska myndigheternas egen personal. Efter påtryckningar från FBA vände sig kursen år 2009 även till internationellt sökande.

⁷³Gender Force: Bryt mönster – inspiration för dig som utbildar om kvinnor, fred och säkerhet. Utbildning – Gender Field Advisor, 2007, s.1.

⁷⁴Anteckningar efter arbetsgruppens möte i Stockholm, den 29 maj 2008 – Gender Field Advisor-kurs 2009. Enligt anteckning står det att syftet med kursen är *”att ge deltagarna insikt i genusrelaterade problemställningar vid internationella insatser i katastrof- och konfliktdrabbade länder, för att deltagarna därefter ska kunna applicera dessa kunskaper vid en insats för att förbättra insatsens resultat.”*

Kursupplägg

Kursens schema, upplägg, övningar och fallstudier, samt identifiering av föreläsare utarbetas gemensamt i arbetsgruppen, enligt FBA. Kursen som är missionsinriktad, bygger mycket på deltagarnas och föreläsarnas tidigare erfarenheter. Föreläsare som har praktisk erfarenhet av att ha arbetat som GFA i fält bjuds in. Enligt FBA påkallar det relativt många inbjudna föreläsarna vikten av kontinuerlig korrespondens med föreläsarna om kursens upplägg och hur de olika kursdelarna hänger ihop.

Målet är att kursernas alla delar ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. I båda kurserna varvas teoretiska föreläsningar med praktiska övningar. De teoretiska föreläsningarna fokuserar på internationella styrdokument såsom resolutionerna 1325 och 1820, Mänskliga Rättigheter och den svenska nationella handlingsplanen i generella termer för att sedan gå in mer specifikt på vad ett jämställdhetsperspektiv innebär. Personer som arbetat som GFA är inbjudna för att dela med sig av sina erfarenheter från olika kontexter, de svårigheter de mött och hur deras arbeten förankras i missionens uppdrag. Båda kurserna har innehållit gruppövningar med olika fallstudier.

Bedömning

Kursens relevans i förhållande till FBA:s uppdrag och den nationella handlingsplanen

Båda kurserna bedöms utifrån uppsatta mål i handlingsplanen för perioden 2009-2012.

FBA:s uppdrag är att utbilda, samordna och delta i samverkan med nationella och internationella nätverk. Ett av handlingsplanens mål anknyter direkt till FBA:s uppdrag att särskilt ansvara för samverkan mellan berörda myndigheter som sänder ut personal. Handlingsplanen tar upp nätverket som bildades efter *Gender-Force*-projektet som ett bra exempel på samverkan mellan myndigheterna. Vidare ska kursen utgå ifrån ett 1325-perspektiv där FBA ska arbeta för att *"all svenska personal som deltar i fredsfrämjande och humanitära insatser ska ha kunskap i såväl resolution 1325 och 1820 som insatsspecifika förhållanden, tillämplig lagstiftning och etiska frågor"* och att *"ett 1325-perspektiv och frågor om kvinnors deltagande reflekteras i olika internationella utbildningsinsatser och i missionsspecifika utbildning inför eller under en insats. FBA, som svensk kontaktpunkt för olika utbildningsinitiativ, har fortsatt viktig roll att spela i detta arbete."*⁷⁵

Materialet saknar en struktur med formulerade delmål för respektive session. Endast ett pass har ett syfte formulerat. Kursmaterialet är inte särskilt stort. Bedömningen utgår från schemat för båda kurserna med kortfattad beskrivning av varje session samt intervjuerna. Enligt kursschemat för båda kurserna varvas teoretiska pass för att belysa FN:s resolutioner och nationella styrdokument med praktiska övningar. Kursen bjuder även in föreläsare som praktiskt arbetat som GFA, vilket ska ge kursdeltagarna både verktyg och insikter i arbetet.

Utifrån kursscheman och det som framkommit i intervjuerna bedöms kurserna som relevanta i förhållande till kursens mål och förväntade resultat.

⁷⁵ Regeringens handlingsplan för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet, *passim*.

Den ringa tillgången till kursmaterial försvårar en adekvat bedömning att utifrån materialet bedöma hur jämställdhetsperspektivet inkluderats i kursen. Enligt intervjuer med FBA har kursen ambitionen att integrera ett jämställdhetsperspektiv i samtliga kursmoment. Jämställdhetskomponenten finns alltid med i alla kursdelar, men på lite olika sätt beroende på varje kursdel, men ibland uppnås inte ambitionen, förklarar FBA. Kursen bygger på många externa föreläsare och ibland har inte kursledningen tillräckligt god kännedom om de inbjudna föreläsarnas kompetenser att lägga upp en kurs utefter ett integrerat jämställdhetsperspektiv. Hur det förhållit sig för de kurserna som utvärderas är oklart, men det står klart att kurserna har intentionen att integrera ett jämställdhetsperspektiv i kursen.

Kurserna ska förse kursdeltagarna med kunskaper och verktyg i att arbeta med genderfrågor och 1325-frågor för att förbättra resultat i internationella insatser i katastrof- och konfliktdrabbade länder. De båda kurserna bedöms som relevanta avseende FBA:s uppdrag att utbilda, samordna och delta i samverkan med nationella och internationella nätverk. Även kursmål och syfte bedöms som relevanta. Vidare bedöms målgruppen vara relevant då den består av anställda i organisationer som har för avsikt att skicka ut personal i internationella fredsinsatser som GFA.

Relevans i förhållande till kontext

Av de intervjuade är det påfallande få som kom att arbeta som GFA i fält efter kursen. De som arbetat som GFA upplevde kursen som mycket relevant då kursen gett en bra grund att stå på. Dock skiljer sig svaren i hur mycket verktyg de fick med sig för att lägga upp sitt arbete, beroende på det område de utsända kommit att arbeta inom. Övriga intervjuade har ett arbete som kan relateras till freds- och säkerhetsfrågor och internationella insatser antingen civilt eller militärt. Flertalet av de intervjuade uppger att de arbetat i fält före eller efter kursen - arbetena och uppdragsgivarna har varierat.

Idag arbetar nästan samtliga intervjuade med genderfrågor på ett eller annat sätt i sina organisationer. En del har i uppgift att föra in genderfrågor på policynivå, andra är genderrådgivare eller utbildningsansvariga i genderfrågor, och en arbetar med det interna jämställdhetsarbetet relaterat till personalfrågor och rekrytering. De flesta ur denna grupp har bedömt kursen som relevant då den förbereder kursdeltagarna för ett framtida arbete som GFA. Dock har kursen inte haft så stor betydelse för deras arbete idag, vilket också får till följd att de verktyg som kursen tillhandahållit används i begränsad och varierad omfattning. Den omedelbara kursutvärderingen i samband med kurserna visade på en önskan att få med sig mer praktiska verktyg och erfarenheter inför arbetet i fält. Några intervjuade förklarar å andra sidan att kursen försett dem med verktyg till de egna utbildningar som de själva ansvarar för.

Den största behållningen har varit att få ta del av hemkomna GFA:s erfarenheter och få utbyta erfarenheter kursdeltagare emellan - både civila och militära. Ett flertal lyfter fram det lärorika i att förstå hur civila respektive militära organisationer arbetar - trots olika roller och arbetsmetoder arbetar de mot samma mål. Några nämner att få ta del av varandras arbetssätt med största sannolikhet också gör dem bättre förberedda att kunna samarbeta och förstå varandra när de befinner sig i pressade situationer i konflikt- och krisområden.

Själva kursinnehållet upplevs i varierande grad som relevant beroende på bakgrundskunskaper och utfört arbete. Kombinationen av teoretiska pass och praktiska övningar var bra enligt de flesta. Jämställdhetsfrågorna upplevdes av en del intervjuade som närvarande.

Kursens bidrag till resultat i jämställdhetsarbetet

Flertalet intervjuade tycker sig se resultat i jämställdhetsarbetet inom sina respektive arbetsområden. En del härleder resultaten till kursen som bidragit till att de arbetar annorlunda idag, medan andra är mer tveksamma till hur stor inverkan kursen haft på arbetssätt och resultat. En av de intervjuade har inte kunnat se att kursen bidragit till några resultat alls i arbetet.

Bland de tveksamma är anledningen bland annat gedigna förkunskaper, eller att man inte arbetat så länge med genderfrågorna så att resultat kan ses. Det är därmed svårt att ange huruvida kursen bidragit till ett annorlunda arbetssätt och resultat i arbetet.

Bland flertalet intervjuade som berättar om resultat från kursen redovisas att de egna utbildningarna för de egna organisationerna har blivit bättre då liknande upplägg, pedagogik och material används som i denna kurs. Andra kursdeltagare berättar att kursen gett dem kunskaper och verktyg för att argumentera kring varför genderfrågor är viktiga för arbetet och att de bättre kan bemöta den skepsis som ofta finns bland medarbetare och chefer kring genderfrågor. En kursdeltagare säger att genom att man gått kursen, får man större tyngd och respekt för det man säger och att det som sägs inte uppfattas som ett tyckande i största allmänhet. Resultat som nu kan ses är att kursdeltagarna börjat få stöd av ledningen och ledningen börjar förstå varför gender är viktigt. Några har blivit utsedda att arbeta med utbildning av den egna personalen om gender och resolution 1325 och som rådgivare till ledningen i policyfrågor. Ett ytterligare resultat av kursen är att en av de intervjuade kunnat skriva en policy för hur militären ska bemöta lokalbefolkningen på ett kulturellt korrekt sätt. Till hjälp hade den intervjuade lokala kvinnogrupper som bistod med information.

Kurserna har således bidragit till resultat som genererat bättre kurser i egen regi samt policy för militär personal, och resultat i form av nya arbetssätt och positioner efter att ha skapat en ökad medvetenhet bland chefer och medarbetare kring frågorna. I vissa fall har även ledningen fått utbildning i frågorna antingen av de intervjuade eller att ledningen aktivt sökt andra utbildningar i frågorna.

Måluppfyllelse

Bedömningen av kursens måluppfyllelse görs utifrån syftet i mötesanteckningen från 2009, samt förväntade resultat enligt 2007 års kursmål.

Utbildningen syftar till *"att ge deltagarna insikt i genusrelaterade problemställningar vid biståndsansatser i katastrof- och konfliktdrabbade länder, för att deltagarna därefter ska kunna applicera dessa kunskaper vid en insats för att förbättra insatsens resultat."* De resultat som förväntas av kursen är att kursdeltagarna ska ha kunskaper i metoder och strategier att arbeta som GFA och kännedom om resolution 1325 ur ett genusperspektiv.

Enligt flertalet av de intervjuade har kursen till viss del bidragit till resultat i jämställdhetsarbetet, vilket i stort är förenligt med förväntade resultat för kursen. Kursmål och syfte bedöms som uppfyllt.

Kursernas syfte och mål stämmer överens med FBA:s uppdrag enligt handlingsplanen och regleringsbrev. FBA har ett uppdrag att särskilt ansvara för att former för samverkan utvecklas och att utbilda personal som deltar i fredsfrämjande och humanitära insatser. Kursen har haft ett integrerat jämställdhetsperspektiv i enlighet med handlingsplanen (om än smärre avvikelser ibland skett). Den har utgått från ett 1325-perspektiv och försett deltagarna med *kunskaper om 1325-perspektivet utifrån insatsspecifika förhållanden* och i viss mån redskap för att implementera ett jämställdhetsarbete i fält och i hemmaorganisationen.

Baserat på de resultat som kursdeltagarna beskriver i kombination med uppfyllda kursmål och syften blir bedömningen att kurserna bidragit till de mål som satts upp gällande utbildning i handlingsplanen.

3.1.4 CivMonObs

Bakgrund

Som ett led i arbetet med att öka antalet civila observatörer utformades kursen CivMonObs, som är en skräddarsydd kurs för civila observatörer. Den har, vid tidpunkten för utvärderingen, hållits fyra gånger och räknas till FBA:s standardkurser som marknadsförs i kurskatalogen. Kursen är en ren FBA-produkt.

Beskrivning

Kursmål

Inga kursmål finns formulerade för CivMonObs-kursen. I kurskatalogen finns en beskrivning av kursens syfte *"att tillhandahålla specifik operationell fortbildning för civila övervakare, observatörer och fältpersonal i FN, EU, OSCE -missioner samt NGO's."*⁷⁶

Målgrupp

Kursen vänder sig till 25 svenska och internationella deltagare. Deltagarna bör ha viss erfarenhet av komplexa fredsbevarande operationer och/eller ha planer att ingå i ett fredsbevarande uppdrag i framtiden. Konceptet är utvecklat för civil personal, men en blandning av militära och civila personer är önskvärd för att föra in alla aspekter av civil övervakning och observation.⁷⁷

Kursupplägg

Då CivMonObs-kursen bedrivs helt och hållet i FBA:s regi, bildas ett internt och mindre kursteam som står för upplägget. Varje kurs har en kursansvarig som lägger schema och kursens innehåll diskuteras i kursteamet. Kursledarna har blandad bakgrund och föreläsare med praktisk erfarenhet som civil observatör eftersträvas.

⁷⁶ http://folkebernadotteacademy.se/Documents/FBA_kurskatalog2010.pdf sid 10

⁷⁷ Ibid, s.10.

Kursen består av en teoretisk och en praktisk del. De internationella organisationernas roll i konflikthantering, både civila och militära, presenteras och behovet av olika expertis i de olika konfliktfaserna diskuteras. Kursen fokuserar på det civila samhällets roll i konflikthantering och tvärkulturell medvetenhet. Kommunikation och förhandlingsmetoder presenteras och övas. Andra kurskomponenter är jämställdhet, att arbeta som tolk och att hantera media. För att öka varje deltagares personliga säkerhet är en viktig del av kursen riskbedömning och säkerhetsträning. Deltagarna förbereds även för praktiska moment, såsom att köra fyrhjulsdriven bil, använda kommunikationsradio och ”första hjälpen”.⁷⁸

Gender omnämns i kurskatalogen som ett separat pass, vilket kursschemat bekräftar. Man har valt att lägga genderpasset i början av kursen så att kursdeltagare och föreläsare inspireras att ta upp ämnet. Kursen ges årligen och inga större förändringar har genomförts då kursen varit uppskattad av deltagarna.

FBA har inte utvärderat kursen mer än de utvärderingar som genomförs direkt i samband med avslutad kurs.

Bedömning

Kursens relevans i förhållande till FBA:s uppdrag och den nationella handlingsplanen

Kursen bedöms utifrån handlingsplanen 2009-2012.

Den nationella handlingsplanen slår fast att FBA ska ”fortlöpande utvärdera och utveckla utbildningen för svensk personal som ska delta i internationella insatser och fredsuppdrag. All svensk personal som deltar i fredsfrämjande och humanitära insatser ska ha kunskap om såväl resolution 1325 och resolution 1820.”⁷⁹

FBA har i uppdrag att fortsätta integrera 1325-frågor i planering och genomförande av utbildningsverksamheten, och från 2007 års regleringsbrev skall arbetet med genomförande av resolution 1325 ”ske utifrån den svenska handlingsplanen för 1325-frågor samt i nära samverkan med Regeringskansliet (Utrikesdepartementet).”

Konceptpappret för CivMonObs-kursen är mer allmänt och deskriptivt hållet än konceptpapper för andra FBA-kurser och beskriver inte syfte, mål, etc. I kurskatalogen beskrivs syftet som att kursen bör sträva efter att ”tillhandahålla specifik operationell fortbildning för civila övervakare, observatörer och fältpersonal i FN, EU, OSCE - missioner samt NGO's.”⁸⁰

Konceptpappret listar sex integrerade faser. Dessa är deskriptiva och kan inte jämföras med syften eller delmål, men ger ändå en fingervisning om vad FBA avser med CivMonObs-kursen och vad deltagarna ska ha fått med sig efter avslutad utbildning. De sex faserna är följande:

⁷⁸ Ibid, s.10.

⁷⁹ Regeringens handlingsplan för 2009-2012, s.12.

⁸⁰ http://folkebernadotteacademy.se/Documents/FBA_kurskatalog2010.pdf

- Skydd mot risker: riskbedömning och säkerhetsutbildning samt personlig säkerhet. Träning i radiokommunikation, personlig säkerhet, gisslansituationer, förhandlingar, stresshantering, kartläsning, lektion i fyrhjulsdrivet fordon, minrisker, första hjälpen och hjärt-lungräddning.
- Operativ miljö: professionella kulturer och organisationer (civil, militär och polisiär närvaro, FN, EU, OSCE, internationella och nationella civila organisationer, nationella myndigheter). Samarbete och samordning mellan olika professionella kulturer och organisationer samt civil-militära relationer.
- Missionsspecifik träning: Genomgång av olika organisatoriska strukturer, olika rapporteringsförfaranden och huvudsakliga mål för missionerna. *Best practices* inom CivMonObs och förfaranden i konfliktlösningssituationer. Kunskapen om uppförandekoder står för begrepp som professionalism och representation.
- Allmän orientering: Arbete med civila samhället kräver färdigheter i interkulturell kommunikation såväl som kulturell medvetenhet. Ingående presentation av humanitärt bistånd, jämställdhet och skydd för barn. DDR-begreppet och grunderna för de mänskliga rättigheterna och internationell humanitär rätt i praktiken. Introduktion till *Public Relations* och utbildning i mediehantering.
- Specifik observatörsträning: De olika uppgifterna hos militära och civila observatörsteam. Övning i att få fram fakta, analys och aktiv/passiv observation.
- Fältövning och utvärdering: Praktiska övningar inomhus och utomhus med scenarios från *Criseland*.⁸¹

Det är mycket svårt att göra en bedömning då kursmål saknas. Det allmänt formulerade syftet i kurskatalogen ger ingen fingervisning om hur kursen förhåller sig till jämställdhet och handlingsplanen för 1325. I det avseendet förefaller kursen avvika från FBA:s uppdrag att bidra till genomförandet av den nationella handlingsplanen. FBA:s uppdrag för kursverksamheten ska relateras till konflikt- och krishantering inom freds- och säkerhetsområdet, vilket kursen gör, men den ska dessutom vara direkt relaterad till resolution 1325 och genomförandet av den svenska handlingsplanen.⁸²

Samordningen i kursen är en utmaning. Antalet föreläsare är många och de ser inte varandras bidrag i förväg, enligt FBA. Detta minskar enligt utvärderingen möjligheten att bygga vidare på tidigare kursmoment.

Ambitionen är att få ett genderperspektiv i hela kursen. Strategin är en kombination av ett specifikt genderpass i början, för att inspirera och ge instruktioner till föreläsare att integrera genderperspektivet i sina pass och integrera genderhänsyn i fältövningen genom rollspel. Genderpasset i inledningen av kursen är även tänkt att inspirera deltagarna att ställa frågor om gender under kursens gång. Såsom kursen är utformad kan jämställdhetsperspektivet inte sägas vara integrerat i kursens alla delar.

Kursen är praktiskt förberedande och vänder sig till dem som skall verka som civila observatörer i fält. Som sådan är den tilltänkta målgruppen relevant. Då kursen delvis kom till för att bredda resursbasen är inte den primära tanken att man bör ha fått en

⁸¹ CONCEPT: General course for Civil Monitors, Observers and Field Staff, FBA, odaterat, s.2.

⁸² Regleringsbrev för budgetåret 2009 avseende Folke Bernadotteakademien, s.4.

tjänst innan man går kursen, utan den vänder sig till en publik som arbetar med relaterade frågor och som kan tänka sig att i framtiden åka ut som civila observatörer. Frågan är hur stor genomslagskraften blir då kursen riktar sig till en så bred målgrupp.

Det var svårt att säkra antalet deltagare i kursen och FBA kände inte till om kursen skulle ges förrän två veckor före kursstart. Enligt FBA har det varit svårt att få in deltagare som betalar själva och FBA har därför för avsikt att se över CivMonObs-kursen. Kursen är en grundkurs och av den anledningen kan kursavgiften upplevas som hög.

Kursens relevans i förhållande till kontext

Intervjuerna ger en splittrad bild av upplevelsen av kursen, vilket i sin tur kan tänkas spegla deltagarnas olika bakgrund, förväntningar och erfarenheter.

Hälften av de intervjuade bedömde att kursen varit ganska relevant såtillvida att de har kunnat använda vissa delar av kursen i sitt arbete. Särskilt användbara delar är de praktiska övningarna samt *advocacy* och metoder. Andra hälften av de intervjuade uppgav att de inte använt något av det som de lärde sig på kursen. Flera av de intervjuade arbetade inte med relaterade frågor.

Flera angav att nivån på kursen var väldigt grundläggande. Frågan om vem som egentligen är målgrupp för kursen restes av några, då kursen utgår ifrån ett svenskt perspektiv, men ändå vänder sig till internationella deltagare. Dessutom deltog flera personer som helt saknade praktisk erfarenhet, vilket också upplevdes som att det sänkte nivån på kursen och att FBA inte riktigt lyckats med urvalet av deltagare.

Samtliga tillfrågade uttryckte missnöje över hanteringen av genderfrågan. De flesta ansåg att jämställdhetsperspektivet borde varit tydligare i kursens alla delmoment. Få deltagare uppgav att de fått med sig verktyg kring hur man kan hantera situationer relaterade till civil observation och gender i fält.

Beträffande kursupplägget var flera nöjda med balansen mellan teori och praktik. Flera framhåller en specifik kursledare som ansågs ha särskild positiv inverkan på upplevelsen av kursen som helhet. Många anser att det var för mycket *power points*, för långa dagar och att två veckor är för lång tid. En del uppskattar de praktiska inslagen som jeep och radiokommunikation, medan andra anser att man kan lära sig det på plats i fält.

Flera deltagare lyfte frågan om det inte varit bättre att göra separata kurser av de två delarna. Någon uttryckte att man inte kunde ta in så mycket information, en annan menade att det var för många föreläsare och att man av den anledningen inte klarade av att hålla isär all information. Flera av de tillfrågade efterfrågade mer konfliktlösning, *do no harm*, mänskliga rättigheter samt internationell rätt.

Kursen i sin nuvarande form upplevs som spretig. En kurs bör ha tydligt uttalat syfte och mål så att arrangörerna vet vad de förväntas leverera och deltagarna vet vad de förväntas resa hem med för kunskaper. Kursen skulle vinna på att få en tydligare struktur som gick att följa för såväl kursorganisatörer som kursledare och kursdeltagare.

Kursens bidrag till resultat i jämställdhetsarbetet

Några få av de intervjuade uppgav att vissa resultat av arbetet gick att härleda till sådant de lärt sig på kursen, medan majoriteten uppgav att de inte kan se några resultat alls i arbetet.

Några deltagare uppgav att de själva arbetar med att hålla kurser och att det utifrån den aspekten alltid är intressant att se hur andra lägger upp en kurs.

Måluppfyllelse

Uppenbara problem finns behäftade med sättet på vilket kursen är upplagd: att det helt saknas kursmål och delmål som kan kopplas till kursens övergripande syfte; att syftet är så allmänt formulerat; att målgruppen för kursen är så vag; och att det inte finns formulerat vilka resultat som kursen förväntas uppnå. Det går därför inte att göra en bedömning om kursen har uppnått mål, syfte eller förväntade resultat.

I styrdokumentet gällande FBA:s kursverksamhet framgår att all personal som planerar delta i fredfrämjande insatser ska ha kunskap om resolution 1325. Vidare står i 2009 års regleringsbrev att ”*kursverksamheten ska relateras till konflikt- och krishantering inom freds- och säkerhetsområdet och vara direkt relaterat till resolution 1325 och den svenska handlingsplanen*”.⁸³ Kursen följer uppdraget att kursverksamheten ska relateras till konflikt- och krishantering inom freds- och säkerhetsområdet. Kursen har däremot inte lyckats integrera ett jämställdhetsperspektiv i kursens olika delar.

Urvalet av deltagare för den här specifika kursen var inte det mest optimala. Flertalet intervjuade kom aldrig att arbeta med det som kursen var ämnad för. Det kursen lärt ut har inte kunnat omsättas i arbetet. Enligt de intervjuade har inga konkreta resultat skapats i jämställdhetsarbetet till följd av kursen för att bidra till handlingsplanens genomförande och mål. Kursen bedöms således inte i någon större utsträckning ha bidragit till att uppnå de mål som satts upp i handlingsplanen.

3.1.5 EUMM

Bakgrund

Initiativet till denna kurs kom från genderrådgivaren på EUMM:s huvudkontor i Georgien. Rådgivaren hade utsett *Gender Focal Points* (GFP) på tre lokalkontor i landet och FBA blev tillfrågad att hålla en genderkurs 2010 för dessa i Georgien. Kursen är därmed specialdesignad för fältpersonalen och finns inte med i kurskatalogen och har hållits en gång. Genderrådgivaren hade redan tagit fram vissa verktyg, dokument och några punkter som var vägledande för FBA:s arbete med att ta fram kursen. FBA drog upp riktlinjerna för hur kursen skulle utformas och genderrådgivaren på huvudkontoret i Georgien kommenterade upplägget.

⁸³ Ibid, s.4.

Beskrivning

Kursmål

Kursens mål är att *"höja kapaciteten hos de nyligen utsedda GFP inom EUMM att stödja jämställdhetsintegreringen i EUMM:s dagliga operationella kontext"*.

De förväntade kursresultaten är att *"deltagarna ska få en ökad förståelse för nyckelkoncept och analytiska redskap och dess användning i den operationella kontexten"*.⁸⁴

Målgrupp

Målgruppen är *Field Office* (FO) GFP och Team GFP på de tre lokalkontoren.

Kursupplägg

Kursens benämning är *"unpacking' the concept of Gender Mainstreaming in the context of EUMM Georgia"* och målet för kursen är att jämställdhet ska vara helt integrerat i varje kursdel. Det pedagogiska upplägget är interaktivt och ligger på en grundläggande nivå då kursdeltagarnas bakgrundskunskaper varierar.

Kursen pågår i två dagar. Den första dagen fokuserar på vad jämställdhetsintegrering är, de grundläggande analytiska begreppen inom genderområdet⁸⁵, vad en genderanalys är samt de redskap som används för att göra en sådan. Den andra dagen behandlar hur jämställdhetsarbetet ska operationaliseras, med en genomgång av säkerhetsfrågor och gender (*human security*), samt hur genderanalys ska användas i EUMM-kontexten. Projektcykeln för monitoringuppdrag går även igenom, från planering och identifiering av olika informationskällor, till analys och rapportering. Ingen kursutvärdering finns för denna kurs.

Kursen för GFP är en del av en större utbildningsinsats för utsända till Georgien. I anslutning till tvådagarskursen hölls även ett antal endagskurser där sammanlagt 120 personer utsända som *monitors* och fältkontorschefer deltog. Endagskurserna blev ett tillfälle för de GFP som gått tvådagarskurserna att repetera sina kunskaper och i viss mån även utbilda sina kolleger. Utvärderingen har emellertid inte inkluderat endagskurserna i sin bedömning.

Bedömning

Kursens relevans i förhållande till FBA:s uppdrag och den nationella handlingsplanen

Bedömningen av kursens relevans görs utifrån de mål som formulerats i 2009-2012 års handlingsplan. Enligt handlingsplanen ska *"ett 1325-perspektiv och frågor om kvinnors deltagande reflekteras i olika internationella utbildningsinsatser och i missionsspecifik utbildning inför eller under en insats"*. Sverige och tillika FBA ska även verka för *"att kompetens i genus- och jämställdhetsfrågor och andra relevanta frågor ska finnas ibland annat EU:s fältnärvaro i konfliktområden, samt stärka återrapporteringen från EU-missionerna och uppföljning gällande 1325-relaterade frågor"*.

⁸⁴ Outline – Gender training EUMM Georgia, April 9, 2010.

⁸⁵ Såsom könsstereotyper, genusroller, ojämställdheter, strukturer och den sociala konstruktionen av kön.

Kursen ligger i linje med FBA:s uppdrag, att genom sitt samarbete och stöd till internationella organisationer såsom EUMM ge missionsspecifik utbildning under en insats. Kursmålet att höja EU-personals kapacitet att stödja jämställdhetsintegreringen i EUMM:s dagliga operationella kontext, bedöms relevant i förhållande till handlingsplanens mål om utbildning och regionalt samarbete där Sverige ska verka för att kompetens i genus- och jämställdhetsfrågor ska finnas i EU:s fältnärvaro i konfliktområden.⁸⁶ Kursen avser öka insatspersonalens kapacitet att använda sig av ett jämställdhetsperspektiv i det dagliga fredsbevarande arbetet och i rapporteringen för att synliggöra olika gruppers behov, vilket också är relevant för handlingsplanens mål att stärka EU-missionernas återrapportering i 1325-relaterade frågor.

Jämställdhetsfrågorna bedöms vara integrerade i kursens alla delar. I den första kursdelen görs en genomgång av de olika genderkoncepten och om jämställdhetsintegrering. I den andra delen ligger fokus på hur man går tillväga att göra en genderanalys och applicera detta i informationshämtning och rapportering enligt EUMM:s monitorcykel.

Kursen tar emellertid inte upp resolution 1325 specifikt, utan enligt information ska de EU-länder som sänder ut personal ge en sådan utbildning inom ramen för sina fältförberedande kurser. Enligt samma källa varierar kvalitén mycket.

Målgruppen för kursen är högst relevant, då dessa arbetar som FO GFP och Team GFP på EUMM:s tre lokalkontor i Georgien. Huvudansvaret för att jämställdhetsintegrera verksamheten på fältkontorsnivå ligger på fältkontorscheferna enligt den *Terms of Reference* som utarbetats inom EUMM, samtidigt som FO GFP och Team GFP ska ansvara för att stödja jämställdhetsaktiviteterna. FO GFP har en samordnande roll, medan teamet GFP särskilt kommer att ansvara för att stödja jämställdhetsintegreringen i teamets dagliga verksamhet. FO GFP kommer därutöver att ansvara för genomförandet av vissa av de verksamheter som är relevanta för jämställdhetsintegrering på fältkontoret.⁸⁷

Kursens relevans i förhållande till kontext

Enligt de intervjuade har kursen upplevts som relevant för arbetet och det interaktiva pedagogiska upplägget uppskattades. Kursen låg på en grundläggande nivå och de flesta av deltagarna hade redan kännedom om genderkonceptet. Trots detta upplevdes kursen som relevant. Koncepten belystes utifrån ett perspektiv, vilket gav en mer holistisk förståelse för hur de olika genderbegreppen hänger samman och möjliggjorde medvetenheten om hur stereotypa samhällsnormer styr vårt beteende och förväntningar.

Beträffande den andra kursdelen som fokuserade på hur jämställdhetsfrågorna ska operationaliseras i det dagliga arbetet, försåg kursen deltagarna med verktyg i hur man ska rapportera utifrån ett jämställdhetsperspektiv och hur budskapet ska spridas i missionen.

⁸⁶ Regeringens handlingsplan för perioden 2009-2012 för att genomföra resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet, s.15.

⁸⁷ European Union Monitoring Mission Georgia. Terms of Reference – *Field Office* Gender Focal Point, samt Term of Reference – *Team* Gender Focal Point.

En mer skräddarsydd kurs för GFP efterfrågas dock. Den nuvarande var ganska allmänt hållen och vissa pass kunde förkortas, såsom genomgång av genderkoncepten och *Human Security*-träningen då deltagarna redan kände till detta. Det uttrycktes önskemål att träna och förse GFP med mera verktyg, så att de bättre kan träna och stödja de som arbetar som *monitors* i genderfrågor, en mer renodlad så kallad ”ToT-kurs” (*Training of Trainers*).

Ett ytterligare pass rekommenderas där GFP får träna på hur resolution 1325 kan bli begriplig för alla. Många utsända uppfattar resolutionen som något mycket abstrakt och det upplevs inte som att den är kopplad till kontexten och monitorarbetet.

Utöver att skräddarsydda kurser för GFP efterfrågas, uttrycks önskemål om påbyggnadskurser, samt att andra skräddarsydda kurser bör genomföras för andra personalkategorier för ett större genomslag i jämställdhetsarbetet. Fokus har legat på fältkontoren och fältpersonalen, men även personal högre upp i organisationen behöver kunskaper i jämställdhetsfrågor och jämställdhetsintegrering. De intervjuade menar dock att detta inte är något som FBA ansvarar för, utan att det är EU:s uppdrag och ansvar att försäkra att personalen i fält och huvudkontor får dylik utbildning i detta.

Kursens bidrag till resultat i jämställdhetsarbetet

Diskussionen kring jämställdhetsfrågor kom igång mellan olika personalkategorier och nivåer efter det att kursen hållits. Medvetenheten har generellt ökat kring frågorna bland dem som deltagit i kursen. Med de verktyg som lärts ut har rapporteringen också blivit bättre och en viss förbättring kan nu ses där man använder sig av ett annat tillvägagångssätt. Därtill har genderrådgivaren på huvudkontoret också drivit på att rapporterna ska bli bättre. Kursen bedöms således ha bidragit till resultat då de kunskaper som förvärvats har omsatts i det praktiska arbetet och lett till en mer jämställdhetsmedveten rapportering. En bidragande orsak till beskrivna resultat är att kursen vänt sig till rätt målgrupp som redan etablerat sig i fält och känner till kontexten och som har möjligheter att påverka arbetsrutinerna och rapporteringen inom organisationen.

En viktig aspekt som utvärderingen vill belysa, men som ligger bortom FBA:s ansvar, är hållbarheten i de positiva resultaten beträffande rapportering och tillvägagångssätt. Personalen inom fältmissionen byts ofta ut, vilket får till följd att kontinuiteten i hur en bra rapportering med jämställdhetsfokus ska se ut är svår att upprätthålla. Den militära personalen är i regel inte ute i fält längre än sex månader och den civila personalen knappt ett år. Det innebär att träning i jämställdhetsfrågor och rapportering behöver göras återkommande för all nyanländ personal. GFP ger stöd till monitoringpersonalen och ger dem även viss träning. Den fråga som återstår är dock vad som händer när den GFP-personal som fått utbildning byts ut och vad som fortlever efter det. Enligt FBA har EU inte bett dem genomföra någon kurs för nyanländ fältbaserad GFP-personal. Information från övriga intervjuade ger inte heller några indikationer på att EU planerar att fortsätta med liknande kurser för framtida personal.

Måluppfyllelse

Kursmål och förväntade resultat av kursen bedöms som uppnådda. Kursen har bidragit till att *"höja kapaciteten hos de nyligen utsedda GFP inom EUMM att stödja jämställdhetsintegreringen i EUMM:s dagliga operationella kontext"* och deltagarna har fått *"en ökad förståelse för nyckelkoncept och analytiska redskap och dess användning i den operationella kontexten."*⁸⁸

Kursen bedöms också som relevant och har enligt handlingsplanens mål bidragit till att uppnå målen för utbildning inom det regionala samarbetet, såsom att *"kompetens i genus- och jämställdhetsfrågor och andra relevanta frågor ska finnas ibland annat EU:s fältnärvaro i konfliktområden, samt stärka återrapporteringen från EU-missionerna och uppföljning gällande 1325-relaterade frågor."* Däremot har inte resolution 1325 inkluderats i kursen, vilket enligt de intervjuade hade ökat medvetenheten bland de utsända att förstå på vilket sätt deras arbete bidrar till de mål som satts upp i resolutionen. Enligt FBA är det på två dagar svårt att täcka alla aspekter av ett jämställdhetsarbete inom ramen för resolution 1325 och vad resolutionen innebär. En mycket begränsande faktor är således den tid som avsattes för kursen.

Då EU inte bestämt sig för en kontinuerlig utbildning inom området, är det mycket ovisst om de positiva resultat som kursen bidragit till kommer att fortleva och bidra till de svenska målen i handlingsplanen mer än under begränsad tid.

⁸⁸ Outline – Gender training EUMM Georgia, April 9, 2010.

4 Samlad bedömning, slutsatser och rekommendationer

4.1 Samlad bedömning och slutsats

Utvärderingen har en kvalitativ ansats. Frågor som rör identifiering av problemområden och önskemål om förbättringar är förhållandevis gemensamma oavsett kurs som utvärderats. Vid sammanställning av information från kursmaterial, intervjuer med kursansvariga och deltagare träder en samlad bild fram.

En tabell med den samlade bedömningen av kurserna som utvärderats inom ramen för Projekt 1325 återfinns i bilaga II.

Kursernas relevans varierar i förhållande till uppdrag och handlingsplan. Kurser som bedömts ha en högre relevans är de kurser där kursmål och kursinnehåll stämmer överens med handlingsplanens intentioner. Positiva faktorer är då kursen har koppling till en tydlig målgrupp och den kontext i vilken målgruppen verkar, samt då en kurs är designad på behovsbasis och genomförd i fält med en koppling till jämställdhetsfrågor.

De kurser som bedömts som mindre relevanta utifrån uppdrag och handlingsplan har kursmål som inte varit helt överensstämmande med uppdrag och handlingsplan. För dessa kurser har styrning av kursupplägg och innehåll varit svag, vilket gjort att strukturen för kurserna blivit otydlig. För en kurs orsakades detta av att FBA underskattade den tid och det arbete som krävs för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i en befintlig och etablerad kurs. För en annan kurs hade FBA till stora delar lagt ut genomförandet av en kurs på en extern part, vilket gjorde att kursen kom att avvika från FBA:s uppdrag och handlingsplan.

Bedömningarna är kvalitativa och baseras på intervjuer med ett urval kursdeltagare. Intervjuerna med kursdeltagarna visar att *kursernas relevans i förhållande till kontext* varierar. En del av de intervjuade hade redan gedigna kunskaper i det som kursen skulle ta upp, vilket får implikationer för hur relevant kursen upplevs. Nivån på kursen svarar inte alltid mot kursdeltagarnas förväntningar, bakgrund och erfarenheter.

Flera kursdeltagare uppger att de inte har ett arbete där det som kursen tillhandahållit kan komma till användning. En direkt fältförberedande kurs med många praktiska moment uppfattas som mindre relevant för de kursdeltagare som inte har någon planerad fälttjänstgöring. Däremot är bilden mer positiv när en kurs skräddarsys och genomförs i fält.

Kursdeltagarna har varierande bakgrund, erfarenhet och nationalitet och flera uppger att det är uppskattat att utbyta erfarenheter med kursdeltagare från olika nationaliteter, samt civila och militära discipliner. Samtliga kurser är baserade på en interaktiv pedagogik som medger att kursen i stor utsträckning formas utifrån deltagarnas egna erfarenheter och något som så gott som samtliga av de intervjuade kursdeltagarna uppskattat.

Kurserna har fältförberedande alternativt fältrelaterad inriktning inom freds- och säkerhetsområdet. Flera av de intervjuade beskriver att de inte befinner sig inom målgruppen för kurserna. Därmed sjunker möjligheterna att tillgodogöra sig kursinnehållet, bidra till den erfarenhetsbaserade diskussionen, samt tillämpa de förvärvade kunskaperna i yrkesutövandet. Kombinationen av att flera deltagare saknar adekvata erfarenheter och det faktum att kurserna bygger på erfarenhetsutbyte gör att nivån på kursen upplevs lägre än förväntat.

Utvärderingen visar att *jämställdhetsperspektivet* inte är helt integrerat i kursverksamheten inom Projekt 1325, vilket de kursansvariga också påtalat. Jämställdhetsintegrering ska tillämpas i alla delar av svenska myndigheters verksamhet.⁸⁹ Trots FBA:s uttalade strävan att jämställdhetsintegrera kurserna finns det utrymme för förbättringar. För att nå dit behöver FBA strukturera och tydliggöra vad man vill åstadkomma.

De *resultat i jämställdhetsarbetet* som kan härledas till kurserna förefaller vara ringa enligt de intervjuer som utvärderingen har gjort. En trolig förklaring kan vara att ett flertal av de intervjuade inte arbetar med det som kursen behandlar. Några exempel på resultat beskrivs, till exempel förbättrad rapportering, som tar upp jämställdhetsperspektiv, stärkta roller och större inflytande inom respektive organisation och arbetsområde, samt att nya tjänster inrättas för att driva ett 1325-arbete. Flera kursdeltagare påpekar att de själva har blivit bättre på att hålla kurser, dock inte nödvändigtvis inom 1325- och jämställdhetsområdet, då man inspirerats av pedagogik och material som respektive FBA-kurs använt sig av. Då detta inte är syftet med FBA:s kurser, bedöms resultatet som en icke förväntad effekt.

De flesta kurser har ingen tydlig struktur med formulerade syften, mål, delmål och förväntade resultat. För ett par kurser har *måluppfyllelsen* varit svår att bedöma då kursmål saknas eller underlaget varit alltför knapphändigt. I frågan om övriga kurser har de bedömts uppnått sina mål helt eller i stor utsträckning.

Kursernas bidrag till handlingsplanen varierar. De kurser som bedömts bidra till handlingsplanens genomförande är de som har en tydlig koppling till 1325- och/eller jämställdhetsfrågor, där målgrupp, kursmål, kursinnehåll och upplägg (som utgått ifrån ett integrerat jämställdhetsperspektiv) har varit mer koherent med FBA:s uppdrag och de mål som satts upp i handlingsplanen. Kurserna har bidragit till att resultat kunnat påvisas på *outcome*-nivå. Antalet resultat är dock ringa enligt det underliggande intervjumaterialet. Kunskaper och verktyg som kursen försett deltagarna med har tillämpats, vilket lett till ett ökat och mer effektivt gendermedvetet arbetssätt som bidrar till att genomföra handlingsplanen och resolution 1325.

De kurser som inte i någon större utsträckning bedömts bidra till genomförandet av handlingsplanen, är de som inte har en tydlig koppling till FBA:s uppdrag och de åtgärder som handlingsplanen fastställer för utbildningsinsatserna. Resultaten som kurserna bidragit till inom jämställdhetsarbetet stämmer inte alla gånger överens med vad handlingsplanen vill åstadkomma.

⁸⁹ Jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategi som används för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen (Källa: <http://www.sweden.gov.se/sb/d/13278>).

Den samlade bedömningen är att de kurser som utvärderats inom Projekt 1325 kan förbättras för att uppnå ett större genomslag i jämställdhetsarbetet. Den bild som framträder är att de kurser som utvärderats i sin helhet inte kan bedömas bidra i någon större utsträckning till handlingsplanen för genomförandet av resolution 1325.

4.2 Rekommendationer

Flera av de identifierade svagheterna kan härledas till avsaknaden av tydligt ramverk och struktur för FBA:s Projekt 1325. Utan en sammanhängande struktur med tydligt formulerat syfte, mål, delmål och förväntat resultat för de olika verksamhetsområdena inom Projekt 1325 är det svårt att bilda sig en uppfattning om vad kursverksamheten inom projektet förväntas bidra till. Likaledes är det svårt att bilda sig en klar uppfattning om vad de olika kurserna som utvärderats förväntas bidra med, då också dessa saknar tydligt ramverk och struktur som klargör syfte, mål, delmål och förväntat resultat för respektive kurs.

Grundproblematiken förefaller vara den samma som Riksrevisionen tidigare pekat på, exempelvis bristen på kriterier och riktlinjer, bristande mätmetoder för kvalitets-säkring och uppföljning, samt ostrukturerad redovisning av verksamheten.

FBA konstaterade i sin verksamhetsplan för 2010 att myndigheten bör vidta en rad åtgärder för att stärka kapaciteten inom kursverksamheten, exempelvis genom att stärka personalens kapacitet att identifiera och genomföra rätta kurser för uppdraget, öka antalet sökande till kurserna för att få ett bättre urval och mer relevanta grupper som går kurserna, samt att förbättra rutinerna för hur en kurs läggs upp och genomförs. Enligt FBA arbetar man nu aktivt med att förbättra sin verksamhet, vilket ligger helt i linje med utvärderingens bedömning och rekommendationer.

Ramverk och struktur behöver förstärkas för Projekt 1325 och kursverksamheten. En beskrivning av hur de olika kurserna hänger samman och på vilket sätt de enskilt och tillsammans bidrar till handlingsplanens genomförande är önskvärd. Då kursupplägget har en otydlig struktur är det svårt att följa upp om kurserna bidrar till handlingsplanens genomförande.

Ett strukturerat kursupplägg med klara kursmål, delmål och förväntade resultat, samt genomarbetade kursmoduler underlättar även för inbjudna föreläsare och kursansvariga att lägga upp sina sessioner så att de stämmer överens med vad kursen säger sig leverera och skapa en röd tråd mellan de olika kursmomenten.

SADEV föreslår FBA följande:

- Skapa ett strategiskt ramverk för FBA:s övergripande arbete med resolution 1325 där den nationella handlingsplanen operationaliseras för att kunna planera, genomföra, följa upp och resultatredovisa verksamheten på ett adekvat sätt, så att det tydliggörs hur varje verksamhetsområde enskilt och tillsammans bidrar till genomförandet av handlingsplanen. En struktur rekommenderas med syfte, mål, delmål och förväntade resultat.
- Analysera kursbehovet i relation till de uppsatta målen för FBA:s arbete med resolution 1325 så att hela kursportföljen blir relevant för genomförandet av handlingsplanen.
- Strukturera kurserna för att kunna planera, genomföra, följa upp och resultatredovisa kurserna på ett adekvat sätt. En struktur rekommenderas med syfte, mål och delmål och förväntade resultat för varje kurs.
- Följa upp och utvärdera verksamheten regelbundet för adekvat resultatredovisning i linje med instruktioner för myndigheten.
- Öka tydligheten gentemot externa genomförare av kurser, i syfte att säkerställa att kursen ligger i linje med vad som förväntas av FBA enligt regleringsbrev och handlingsplan.

SADEV föreslår Regeringskansliet följande:

- Föra en dialog med FBA om hur handlingsplanen ska tolkas och operationaliseras.
- Föra en dialog med FBA om hur formerna för resultatuppföljning kan utvecklas.

Hur jämställdhetsperspektivet ska integreras i kursverksamheten behöver struktureras och förtydligas. Trots FBA:s uttalade intention och tydliga uppdrag är den utvärderade kursverksamheten inte fullt ut jämställdhetsintegrerad. För att öka tydligheten bör FBA formulera sin syn på hur jämställdhetsperspektivet ska integreras i sin verksamhet.

FBA har ett brett kursutbud. De som arbetar med Projekt 1325 besitter stor kunskap om hur ett jämställdhetsperspektiv kan anläggas i en kursverksamhet och deras kunskap bör även tas tillvara inom myndighetens övriga kursverksamhet.

SADEV föreslår därför FBA följande:

- Utarbeta ett internt styrdokument/strategi om jämställdhetsintegrering inom både jämställdhetsspecifik och övrig kursverksamhet.
- Sätt av god tid att genomarbeta redan befintliga kurser till att inkludera jämställdhetsperspektivet i de delar av kurser där det är befogat. Om en tydlig struktur är framtagen och en strategi att förhålla sig till hur FBA vill arbeta med jämställdhetsfrågorna, blir det en god vägledning och hjälp även för inbjudna föreläsare och kursansvariga så att kursmomentens jämställdhetsperspektiv säkerställs i enlighet med FBA:s uppdrag och intentioner.
- Se över kompetensbehovet i frågor som rör jämställdhetsintegrering bland personal med ansvar för FBA:s olika kursverksamheter. Den personal som arbetar med Projekt 1325 är en resurs som bör utnyttjas för den interna utbildningen.
- Personal med jämställdhets/1325-kompetens föreslås fungera som rådgivare och stöd för den övriga verksamheten med att jämställdhetsintegrera FBA:s olika program och verksamhetsområden.

Urval av kursdeltagare behöver ses över. I en del fall har personer antagits som inte kan bedömas tillhöra den primära målgruppen för kursen. Därigenom har de inte heller så stora möjligheter att tillämpa vad kursen lärt ut och kan därmed inte i någon större utsträckning bidra till handlingsplanens genomförande. Urval och sammansättning av kursdeltagare är viktigt för kvalitén på kurserna, vars upplägg är interaktivt. Risken med ett för brett urval av kursdeltagare är att de hamnar på en nivå som antingen är för avancerad för de som inte har så mycket erfarenhet, eller på en för grundläggande nivå för de som har mycket erfarenhet.

SADEV rekommenderar FBA följande:

- Strategiskt överväga hur marknadsföringen av kurserna ska genomföras för att nå fram till och attrahera relevant målgrupp. Tydlig information om kursens syfte, mål och förväntat resultat underlättar både för FBA att nå ut till rätt målgrupp och för presumtiva kursdeltagare att förstå vad de kan förvänta sig av kursen.

Bilagor

Bilaga Ia – Frågemall kursansvariga

Kursens bakgrund, upplägg och kursansvariga

- 1 På vems initiativ kom kursen till?
- 2 Vilka har varit med och satt ihop kursen?
- 3 Vilken kompetens har kursledarna?
- 4 Om fler kursledare involverade – hur och när involverades dessa?
I helheten/delarna?
- 5 Hur gick tankarna när man satte ihop kursens olika delkomponenter?
Hur förhåller sig delkomponenterna till varandra?
- 6 Vad är det pedagogiska upplägget?
- 7 Har kursinnehållet ändrats över tid?
- 8 Är kursen och dess innehåll tillfredsställande och vad skulle behövas
kompletteras eller göras annorlunda?

Jämställdhetsfokus

- 1 Hur har jämställdhetskomponenten infogats i kursen?
Vad är det för jämställdhetsfrågor som tas upp i kursen?
- 2 Hur samspelar jämställdhetskomponenten med kursens övriga delar?
När i kursen?

Kursen i förhållande till handlingsplanen

- 1 På vilket sätt har handlingsplanen använts vid framtagandet av kursen?
Hur förhåller sig kursen till handlingsplanen?

Bilaga Ib – Frågemall kursdeltagare

Kursdeltagarens bakgrund och aktuella arbete:

- 1 Vilken är din bakgrund och vad arbetar du med idag?
- 2 Vilka erfarenheter hade du med att arbeta med jämställdhet innan du deltog i kursen?
- 3 Ingår jämställdhet i ditt uppdrag? Hur? Vad?

Kursens relevans:

- 1 Hur relevant tycker du att kursen varit med tanke på det arbete som du sedan har haft/har? (Vad som var bra respektive mindre bra i kursen)

Underfrågor:

Upplever du att kursen gett dig verktyg som du har användning av i ditt dagliga arbete?

Finns det vissa moment i utbildningen som var mer/mindre relevanta för ditt arbete?

Hur upplevde du balansen mellan teori och praktik i kursen?

Var kursen för allmänt hållen eller för specifikt hållen så att den inte blev relevant för ditt arbete i den miljö du verkar i?

Resultat efter genomgången kurs:

- 1 Kan du se några resultat av ditt arbete som du kan härleda till kunskaper/verktygen du fick med dig från kursen?
- 2 Framgång/motgång? Vilka **orsaker** ser du till att jämställdhetsarbetet varit framgångsrikt/inte framgångsrikt?

Rekommendationer:

- 1 Finns det något i kursen som borde förbättras så den blir mer relevant för det arbete som du utför/utfört?

Bilaga II - Samlad bedömning relevans/resultat/måluppfyllelse

	Dialog och Medling	Leadership and gender	GFA	CivMonObs	EUMM
Relevans Uppdrag/ Handlingsplan	I stor utsträckning	Inte i någon större utsträckning	Ja	Inte i någon större utsträckning	Ja
Relevans Kontext	Varierad grad	Varierad grad	Varierad grad	Varierad grad	Ja
Integrerad jämställdhet	Nej. Del av kurs	Nej. Del av kurs	Ja	Nej. Del av kurs	Ja
Resultat	Nej	Nej	Ja	Nej	Ja
Måluppfyllelse/ Kursmål	I stor utsträckning	Går ej att bedöma	Ja	Går ej att bedöma	Ja
Måluppfyllelse/ Handlingsplan	Inte i någon större utsträckning	Inte i någon större utsträckning	Ja	Inte i någon större utsträckning	Ja

Referenser

Dokument och internetlänkar

Styrdokument:

Regeringens handlingsplan för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet
Regeringens handlingsplan för perioden 2009-2012 för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet
Regeringskansliet/Utrikesdepartementet: Handlingsplanen för den fjärde kvinno-konferensen i Peking 1995, ett sammandrag
Regeringskansliet: På lika villkor – policy för jämställdhet och kvinnors rättigheter och roll inom svenskt internationellt utvecklingssamarbete, 2010-2015
Regleringsbrev för budgetåren 2003-2010 avseende Folke Bernadotteakademin
Sida/UD: Glossary of key terms in evaluation and result based management
United Nations Security Council, Resolution 1325 (2000). Adopted by the Security Council at its 4213th meeting, on 31 October 2000

Övriga externa dokument:

Riksrevisionens årliga revisionsrapporter för perioden 2005-2010

Kursrelaterade dokument:

Curriculum, konceptpapper, presentationer och kursmaterial (rapporter, resolutioner etc)
Kursutvärderingar

Internetlänkar:

<http://folkebernadotteacademy.se/sv/Om-FBA/>
<http://folkebernadotteacademy.se/Utbildning/FBA-och-UNSCR-1325/>
<http://folkebernadotteacademy.se/Utbildning/Kurser/2009/Leadership-and-Gender-in-Peace-Operations/>
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/15/23/16/fd0fc3da.pdf>
<http://www.sweden.gov.se/sb/d/13278>

Intervjuade Projekt 1325

Lena Larsson, enhetschef för utbildning, FBA
Gabriela Elroy, t f enhetschef/projektledare Projekt FN resolution 1325, FBA

Intervjuade kursansvariga

Gabriela Elroy – EUMM, CivMonObs, Ledarskap och gender, Dialog och medling,
Martin Åhlin – GFA, CivMonObs, FBA
Olivia Setkic – Ledarskap och Gender 2010, FBA
Therese Jönsson – Dialog och medling, FBA
Elca Stigter - EUMM
Chris Spies – Dialog och medling

Personer som konsulterats för framtagande av projektplanen**FBA**

Lena Larsson, enhetschef för utbildning
Gabriela Elroy, t f enhetschef/projektledare projekt FN resolution 1325
Martin Åhlin, training and project officer

Utrikesdepartementet

Prudence Woodford-Berger, ämnessakkunnig, enheten för utvecklingspolitik
Peter Svensson, myndighetsansvarig FBA, enheten för säkerhetspolitik
Carola Tham, kansliråd, enheten för säkerhetspolitik
Inger Buxton, chef för policy och analys, enheten för säkerhetspolitik
Henrik Nilsson, kansliråd, insatsgruppen
Lena Sundh, ambassadör

Försvarsdepartementet

Charlotte Svensson, departementssekreterare, sekretariatet för strategi och
säkerhetspolitik

Försvarshögskolan

Anders Berglund, Head, Stockholm Section of Department of Leadership and
Management