

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

Sophia Ivarsson, Fil.dr & Lina Edmark, Fil.mag  
Programmet för genusstudier, FHS

Delrapport

Försvarshögskolan

## Delrapport

### Räddningsverkets internationella insatser ur ett genusperspektiv

Försvvarshögskolan har fått i uppdrag av Räddningsverkets operativa avdelning att genomföra en studie av Räddningsverkets internationella insatser ur ett genusperspektiv. Ansvariga för projektets genomförande är projektledare Sophia Ivarsson, Fil.dr och Lina Edmark, Fil.mag. Syftet med studien är att undersöka hinder och möjligheter för implementeringen av FN resolutionen 1325 (för hela resolutionen se bilaga 2). Världssamfundet har beslutat att världens länder ska jämställdhetsintegreras. Sverige var det första landet i världen att skriva under detta beslut. Trots att 5 år har gått sedan FN resolutionen 1325 antogs har dock få aktiviteter vidtagits i Sverige för att verkställa beslutet. Den svenska regeringen har därför tydliggjort att implementeringen av resolution 1325 i svenska internationella insatser är ett prioriterat område.

#### *Vad är ett Genusperspektiv?*

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

Genusbegreppet har i forskningen använts som ett analytiskt verktyg för att synliggöra hur genusskillnader konstrueras och förmedlas i sociala grupper, institutioner, media och juridik etc. En central dimension i genusperspektivet är frågan om fördelningen av makt mellan könen. I samband med FN: s kvinnokonferens i Peking, hösten 1995, sammanställdes rapporten *The World's Women*, där uppgifter om kvinnors livsvillkor världen över redovisades statistiskt. Detta tydliggjorde de strukturer och sociala arrangemang som skapar och upprätthåller mäns dominans över kvinnor. Även Sverige, som av FN har utnämnts som ett av världens mest jämställda länder, bidrog med rapporter som visade att bristen på jämställdhet i kvinnors och

mäns reella livsvillkor inte är obetydande. Att synliggöra och åtgärda den könsrelaterade snedfördelningen av makt och inflytande i samhället är därmed en av de viktigaste aspekterna av genusperspektivet.

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

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

## **Undersökningens design**

### *Urvalskriterier*

Ett antal urvalskriterier ligger till grund för undersökningsdesignen. Det första var valet av insatser där utgångspunkten var att urvalet ska spegla de insatser som Räddningsverket utfört de senaste åren (2003-2005). Dessa är i huvudsak support, sök och räddning, transport, återuppbyggnad. Ett annat urvalskriterium var att de personer som intervjuades i undersökningen hade så mycket erfarenhet som möjligt av Räddningsverkets internationella insatser. Därför har endast personer som deltagit vid minst två insatser under perioden 2003-2005 inkluderats. Detta har också fört med

sig att fokus till stor del har kommit att riktas mot insatschefer eftersom de, med sin ofta längre erfarenhet, i större utsträckning än andra grupper hamnar i den kategori som matchar urvalskriterierna.

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

För att skapa en tydligare bild och ytterligare fördjupad förståelse för det faktiska arbetet under insatser och det klimat de kan utföras under kommer även två fältstudier att genomföras inom ramen för denna undersökning. Under dessa kommer Räddningsverkets arbete att observeras ur ett genusperspektiv utifrån ett antal formaliserade frågeställningar.

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

### ***Metod***

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

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

genusutbildning innan eller i samband med insatsen, om man har vidtagit några åtgärder för att anlägga ett genusperspektiv på insatserna mm (För en komplett version av intervjufrågor se bilaga 2.)

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

I denna delrapport ingår ingen personal från ledningen bland respondenterna, dock finns de andra grupperna representerade i materialet. Totalt ingår tjugosex respondenter i rapporten.

## **Preliminära Resultat**

Resultaten som redovisas nedan är preliminära. De representerar alltså inte hela projektet utan är ett nedslag i den pågående projektprocessen. Resultaten redovisas dessutom i en ”rå” form, dvs. inga analyser, tolkningar eller rekommendationer finns med, endast respondenternas utsagor kring de frågor som vi har ställt under intervjuerna.

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

### ***Intresse för och kunskaper om genusperspektivet***

En första viktig fråga att undersöka är graden av intresse för och kunskap om genusperspektivet då dessa två faktorer har betydelse för möjligheterna och framgångarna med att implementera ett genusperspektiv i SRV: s internationella insatser. Jämställdhetsarbetet i organisationer har i regel hanterats som en sidoordnad aktivitet där det särskilda ansvaret åligger en enskild handläggare.

Den omriktning av jämställdhetsarbetet som beslutet om jämställdhetsintegrering innebär anger dock att ansvaret för att öka jämställdheten i verksamheten åligger hela

personalen och i synnerhet den personal som är ansvarige för verksamheten. För att kunna implementera ett genusperspektiv på SRV:s internationella insatser är det därför väsentligt att personalen besitter såväl intresse för som kunskap om genusperspektivet.

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

Ledningens intresse för genusperspektivet är tydlig för majoriteten av respondenterna. Det finns dock ett glapp mellan de ambitioner Räddningsverket har beträffande anläggandet av ett genusperspektiv på internationella insatser och den faktiska kunskapsnivå som personalen i insatserna besitter. En del respondenter har gått på några kurser och seminarier som SRV har anordnat. Ingen av dessa kan dock återge eller minnas särskilt mycket av kursernas/seminariernas innehåll. Med få undantag har respondenterna inte förstått vad ett genusperspektiv handlar om eller hur det ska konkretiseras i insatserna. En fråga som respondenterna ofta ställer i intervjusituationen är, "vad är egentligen ett genusperspektiv"? Av de som har en uppfattning om vad ett genusperspektiv innefattar uttrycks det som en förståelse av

andra kulturers syn på kvinnan. Att det handlar om att en ökad andel kvinnlig personal ska ingå i insatserna är också den vanligaste uppfattningen. Mycket få respondenter kände till Resolution 1325 innan intervjun.

Kopplas kunskapsnivå samt intresse för genusfrågor med olika personalkategorier framträder ännu ett mönster. Den kategori som har störst intresse för och kunskap om genusfrågor är främst yngre kvinnor anställda inom SRV. De som besitter minst kunskap och relativt låg grad av intresse för genusfrågor är personal som inte är anställda inom SRV. En grupp som befinner sig mellan dessa utgörs av män anställda inom SRV. *Undantag från detta generella mönster finns dock i alla dessa grupper.*

### ***Utbildning***

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

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

övergripande bilden av insatsarbets mål anses av insatscheferna öka risken för samarbetssvårigheter inom teamet och dåliga attityder. Något som kan ha både indirekt och direkt effekt på befolkningen i det land man är där för att bistå.

### ***Planering och genomförande av insatser***

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

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

Med något undantag har de insatser som studerats i föreliggande undersökning inte heller genomförts med ett genusperspektiv. Också här gäller argumenten om

insatsernas karaktär som en förklaring till detta. Även SIDA:s representanter uppfattar det som svårt att anlägga ett genusperspektiv på SRV:s internationella insatser givet den karaktär dessa har kommit att få (logistik, support för FN personal).

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

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

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

### ***Rekrytering av personal***

Rekryteringen av personal till SRV: s insatser framhålls av de flesta respondenterna som det största hindret för en bättre implementering av genusperspektivet men också som den största möjligheten. Personalrekryteringen sker ofta genom informella kontakter där samma personer ofta åker ut om och om igen. Få kvinnor finns med i detta system och det upplevs också som svårt att finna kvinnor som har rätt kompetens och vill åka iväg från familj och barn. Några kvinnor och någon man framhåller dock att det inte alls är så svårt, det gäller bara att aktivt söka andra rekryteringsvägar. Dessa menar att få ansträngningar har gjorts för att bredda rekryteringsbasen. De menar även att kompetens eller kravprofilen är för låg idag. Fler högutbildade personer borde ingå i insatserna för att höja kompetensnivån, i synnerhet bland insatscheferna och projektledarna. Bland högutbildade är det dessutom idag vanligt att ett genusperspektiv finns med i utbildningen vilket på sikt borde leda till en bättre möjlighet att implementera ett genusperspektiv.

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

En informell policy som handlar om att incidenter som uppstår mellan personalen i en insats ska hållas inom gruppen, har beskrivits av ett antal respondenter. Ett brott mot

denna informella policy är att yppa något kring dessa incidenter för utomstående. Överhuvudtaget märks en stor försiktighet i att beskriva de personalproblem som har förekommit i olika insatser. Det tycks dock som att dessa, i den mån de har förekommit, har handlat om alkoholproblem samt brister i attityder till kvinnor och lokalbefolkning. Flera insatschefer uppger att den uppförandekod som SRV har infört har minskat problem av ovannämnda art och även fungerar som ett bra stöd i chefssituationen. Några kvinnliga respondenter har dock framhållit att uppförandekoden enbart är begränsad till att omfatta handlingar som är brottsliga. Dessa menar att uppförandekoden bör utvidgas till att innefatta andra handlingar som inte enbart är brottsliga men som påverkar samarbetet i teamet, attityder mot kvinnor och attityder mot lokalbefolkningen.

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

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

Vad gäller rekrytering av lokalbefolkningen, i de fall detta förekommer, framgår det att dessa ofta sker enligt traditionella mönster. Då kvinnor i lokalbefolkningen anställs är det i regel för traditionellt kvinnligt könsmärkt uppgifter som städerskor, assistenter till sjukvårdspersonal samt administrativ personal. Några respondenter menar att det är mycket svårt att rekrytera kvinnlig personal i muslimska länder. Inför tanken att försöka bryta den genustraditionella rekryteringen ställer sig flertalet av

respondenterna skeptisk utifrån argumentet att det inte är lämpligt att påverka eller störa andra kulturers genusmönster eller pådyvla dem våra svenska jämställdhetsideal. Av de länder som SRV har genomfört sina insatser i, är den allmänna uppfattningen att Afghanistan är det land som har uppvisat den största åtskillnaden mellan den kvinnliga och manliga befolkningen. En initial föreställning om att Afghanistan är det land som det är svårast att ha med kvinnlig personal till, visade sig dock inte vara fallet, enligt de få kvinnliga respondenter som har varit där. Några manliga respondenter vittnade också om att det faktiskt hade underlättat betydligt att ha med kvinnlig personal i insatserna till Afghanistan. Detta var helt enkelt enda möjligheten att komma till tals med kvinnor i befolkningen överhuvudtaget.

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

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

### ***Till sist***

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

## **Bilaga 1: Intervjufrågor**

### **Bakgrund personal:**

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

### **Inför insatsen:**

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

### **Insatsen:**

- Vilka uppgifter hade du i insatsen/insatserna?

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

### **Utvärdering:**

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