

# Implementering av FN:s genusrelaterade resolutioner i EU:s fredsfrämjande operationer

- En jämförande studie för att kartlägga orsaker till bristande och varierande jämställdhet inom EU:s civila och militära operationer



## Abstract

Denna undersökning analyserar vad som påverkar hur väl FN:s genusrelaterade resolutioner implementeras i EU:s civila och militära operationer, där åtta EU-administrerade uppdrag undersöks. Syftet med studien är att undersöka vilka faktorer som ligger till grund för problematiken kring bristande implementering av genusperspektivet, men även varför det varierar mellan de olika operationerna. Detta görs genom en komparativ metod, baserad på empiriskt material i form av bland annat rapporter och officiella beslut från EU för respektive operation. Det empiriska materialet analyseras därefter utifrån fyra indikatorer, baserade på Folke Bernadotteakademins teoretiska ramverk, samt fyra förklaringsvariabler, vilka ämnar belysa vad som påverkar hur väl FN:s genusrelaterade resolutioner implementeras i EU:s operationer. Slutsatsen ger en tydlig bild av vad som påverkar att implementeringen av genusperspektivet är bristfälligt, men även att det varierar mellan operationerna.

*Nyckelord: Resolution 1325, bristfällig, varierande, jämställdhetsintegrering, EU:s fredsoptioner, jämställdhetsarbete, säkerhetspolitik, genusperspektiv, genus, fredsfrämjande*

***Antal ord: 9889***

## Förkortningar

CMDP - Crisis Management and Planning Directorate

EU - Europeiska Unionen

EUAM - European Union Advisory Mission

EUCAP - European Union Capacity building mission

EULEX - European Union Rule of Law Mission

EUMM - European Union Monitoring Mission

EUNAVFOR - European Union Naval Force

EUPOL COPPS - European Union Co-ordinating Office for Palestinian Police Support

EUTM - European Union Training Mission

FBA - Folke Bernadotte Akademin EEAS - European External Action Service

FN - Förenta Nationerna

IWP - Institute of World Policy

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b>	<b>6</b>
1.1 Syfte och frågeställning	7
1.2 Disposition	7
<b>2. Metod och material</b>	<b>8</b>
2.1 Metod	8
2.2 Operationalisering av centrala begrepp	8-9
2.3 Motivering av forskningsproblem	9
2.4 Avgränsning	9-10
2.5 Material och källkritik	10-11
<b>3. Teoretiska verktyg</b>	<b>11</b>
3.1 Genusindikatorer	11-12
3.1.1 Extern integration av mandatimplementering	12
3.1.2 Extern medverkan av nationella aktörer	12
3.1.3 Intern integration av operationens arbetsstruktur	13
3.1.4 Intern medverkan av operationens personal	13
3.2 Förklaringsvariabler	13
3.2.1 Bristande riktlinjers påverkan	14
3.2.2 Militär vs. Civil och Akut vs. Långsiktig påverkan	14
3.2.3 Kulturella normer, värderingar och strukturers påverkan	15
3.2.4 Individuell påverkan	15
<b>4. Analys</b>	<b>16</b>
4.1 Tillämpning av genusindikatorer och förklaringsvariabler	16
4.1.1 EUNAVFOR Somalia	16
4.1.1.1 Bakgrund	16
4.1.1.2 Värdering av jämställdhetsarbete	16-17
4.1.1.3 Tillämpning av förklaringsvariabler	17-18
4.1.2 EUTM Somalia	18
4.1.2.1 Bakgrund	18
4.1.2.2 Värdering av jämställdhetsarbete	19-20
4.1.2.3 Tillämpning av förklaringsvariabler	20-21

4.1.3 EUCAP Sahel Mali	21
4.1.3.1 Bakgrund	21
4.1.3.2 Värdering av jämställdhetsarbete	21-22
4.1.3.3 Tillämpning av förklaringsvariabler	22-23
4.1.4 EUTM Mali	23
4.1.4.1 Bakgrund	23-24
4.1.4.2 Värdering av jämställdhetsarbete	24-25
4.1.4.3 Tillämpning av förklaringsvariabler	25
4.1.5 EULEX Kosovo	26
4.1.5.1 Bakgrund	26
4.1.5.2 Värdering av jämställdhetsarbete	26-27
4.1.5.3 Tillämpning av förklaringsvariabler	27-28
4.1.6 EUPOL COPPS Palestina	28
4.1.6.1 Bakgrund	28
4.1.6.2 Värdering av jämställdhetsarbete	28-29
4.1.6.3 Tillämpning av förklaringsvariabler	29-30
4.1.7 EUMM Georgien	30
4.1.7.1 Bakgrund	30
4.1.7.2 Värdering av jämställdhetsarbete	30-31
4.1.7.3 Tillämpning av förklaringsvariabler	32
4.1.8 EUAM Ukraina	32
4.1.8.1 Bakgrund	32
4.1.8.2 Värdering av jämställdhetsarbete	32-33
4.1.8.3 Tillämpning av förklaringsvariabler	33-34
4.2 Tabell – Sammanställning av operationerna	34
<b>5. Slutsats</b>	<b>34-36</b>
<b>6. Referenser</b>	<b>37-43</b>
6.1 Elektroniska referenser	37-43
6.2 Operationernas officiella beslut	42-43

# 1. Inledning

Grundtanken med Europeiska Unionen är att verka i syfte att förebygga konflikter i omvärlden och att effektivt hantera de kriser som trots allt uppstår. För att möjliggöra samarbetet stater emellan, har EU:s medlemsstater byggt upp en organisation för militär och civil krishantering i rådet, och en gemensam kapacitet för att kunna sätta in militär och civil personal i krishanteringsinsatser. Sedan år 2003 har EU genomfört cirka 30 civila och militära fredsfrämjande insatser i olika geografiska områden, däribland fredsinsatser i Östeuropa och mellanöstern, samt piratbekämpning utanför Afrikas horn (Tallberg, 2016, 66).

I samband med att EU har vuxit som organisation, och därmed fått ökat inflytande i omvärlden har det resulterat i ett ökat ansvar från EU:s sida. För att axla rollen som en av de främsta överstatliga organisationerna i världen lägger EU stor vikt vid sina fredsbevarande operationer. Dessa operationer ingår i EU:s säkerhets- och försvarspolicy och tar sig uttryck i såväl civil som militär form, beroende på den rådande situationen. För att EU:s insatser ska följa de politiska normer som är gällande har det beslutats att dessa ska följa FN:s säkerhetsrådsresolutioner. Bland dessa finns det åtta stycken som är genusrelaterade och dessa ska implementeras i alla EU:s fredsoperationer (EEAS, 2010).

Den 31 oktober år 2000 antog FN:s säkerhetsråd resolution 1325, vilken belyser kvinnors utsatthet i krig och väpnade konflikter. Resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet syftar till att öka kvinnors deltagande i arbetet för fred och säkerhet samt stärka skyddet för kvinnor och flickor i konfliktsituationer. Att uppfylla kvinnors och flickors grundläggande mänskliga rättigheter är en skyldighet inom ramen för internationella åtaganden. Efter att resolution 1325 antogs år 2000 startades ett gediget arbete för att sprida budskapet om de rättigheter som resolutionen garanterar. Det lades även ner mycket energi på att komplettera resolutionen med viktiga detaljer som den i sak inte berör. Sedan 2000 har därför sex uppföljande resolutioner antagits i FN, som på flera sätt ytterligare strävar efter att verka för kvinnors lika rättigheter och deltagande. De resolutioner som kompletterar 1325 är 1820, 1888, 1889, 2106, 2122, och 2242 (Europeiska rådet, 2016, 5-6). Införandet av FN:s genusrelaterade resolutioner i EU:s fredsoperationer har dock resulterat i en problematik då implementeringen av dessa har varit bristfällig och i varierande grad har kunnat genomföras i de olika operationerna (Gya et al., 2014, 12).

## 1.1 Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att undersöka vilka faktorer som påverkar hur väl FN:s genusrelaterade resolutioner implementeras i EU:s civila och militära operationer, samt hur genusbalansen varierar mellan insatserna. Avsikten med uppsatsen är att undersöka åtta fall där EU har bedrivit såväl civila som militära operationer, där man kan utröna att det finns en tydlig skiljelinje mellan de olika operationerna som äger rum idag vad gäller fokus på genusrelaterat arbete. Uppsatsens utgångspunkt är kritiskt problematiserande då undersökningen har sin grund i ett antagande om att implementering av genusperspektivet inte sker i den utsträckning som är nödvändig, och att kvinnor inte inkluderas i fredsfrämjande operationer och fredsförhandlingar. Detta antagande grundar sig på tidigare forskning som finns tillgänglig. Uppsatsens frågeställning är:

- Vad är det som påverkar hur väl FN:s genusrelaterade resolutioner implementeras i EU:s civila och militära operationer?

## 1.2 Disposition

Inledningsvis ges uttryck för metodologiska val samt motivering av dessa. Metodavsnittet följs av en operationalisering av abstrakta begrepp samt en motivering av forskningsproblemet. Vidare följer ett kort kapitel om de avgränsningar som har gjorts. Därefter kommer ett kapitel bestående av det utvalda materialet, följt av en källkritisk diskussion. Kapitel tre innehåller beskrivningar av teoretiska verktyg - genusindikatorer och förklaringsvariabler. I kapitel fyra tillämpas de teoretiska verktygen på de valda fallen i en analys. Uppsatsen avslutas sedan med en slutsats, och följs av ett kapitel med referenser.

## 2. Metod och material

### 2.1 Metod

För att besvara frågeställningen har den förklarande undersökningen utformats till att vara en teoriprovande studie. För att göra denna undersökning möjlig har fyra indikatorer använts för att mäta genus utifrån ett teoretiskt ramverk från Folke Bernadotteakademien.

I studien undersöks även vad tidigare forskning har nämnt som möjliga förklaringar till bristfällig implementering; dessa har fått agera förklaringsvariabler i denna jämförande studie. Indikatorerna och förklaringsvariablerna har varit avgörande för valet av forskningsdesign, vilken är komparativ metod (Esaiasson et al., 2012, 89-90). Valet att använda komparativ metod grundar sig i möjligheten att undersöka hur implementeringen brister samt varierar gällande FN:s genusrelaterade resolutioner i EU:s fredsfrämjande operationer, där alla studerade fall befinner sig i varierande kontexter (Esaiasson et al., 2012, 108-109).

För att förklara vad det är som påverkar hur väl EU:s olika operationer är på att implementera dessa resolutioner utgår undersökningen från en beroende och en oberoende variabel. Den beroende variabeln är bristfällig implementering av FN:s genusrelaterade resolutioner. Den oberoende variabeln är de förklaringsvariabler (Esaiasson et al., 2012, 50-51) som identifierats utifrån en studie utförd av EU:s policyavdelning i syfte att utvärdera hur väl EU implementerar resolution 1325 och andra genusrelaterade resolutioner.

I undersökningen studeras åtta olika pågående fall: EUNAVFOR Somalia, EUTM Somalia, EUCAP Sahel Mali, EUTM Mali, EULEX Kosovo, EUPOL COPPS Palestina, EUMM Georgien och EUAM Ukraina. De valda fallen skiljer sig åt vad gäller geografisk placering och uppdragens mandat. Fallen är relativt många och slumpmässigt utvalda för att:

- Minimera risken för beroende av enstaka tillfälliga egenskaper hos ett fall
- Öka chansen att studien får ett representativt resultat
- Minimera risken att selektivt välja fall för att de ska passa hypotesen
- Öka validiteten i studien genom att välja så pass många fall att det blir lättare att dra välgrundade slutsatser (Esaiasson et al., 2012, 110)

## 2.2 Operationalisering av centrala begrepp

För att kunna genomföra studien krävs det en operationalisering i syfte att förtydliga abstrakta uttryck och göra dem mätbara. För att öka validiteten i undersökningen är det viktigt att den operationella definitionen täcker de aspekter och begrepp som är relevanta för undersökningen. Vad gäller operationalisering har studien tagit sig uttryck i analys grundat på FBA:s teoretiska ramverk som konstruerats på uppdrag av EU. Detta ramverk består av fyra mätbara indikatorer, vilka kommer att tillämpas på de valda fallen i mesta möjliga mån.



En tydligare redogörelse kring operationaliseringen av indikatorerna och förklaringsvariablerna görs i respektive kapitel.

Det mest centrala begrepp som tydliggörs i undersökningen är *genus*. Genus innefattar de socialt konstruerade skillnader som finns mellan män och kvinnor samt de roller som blir resultatet av denna konstruktion. Ett genusperspektiv möjliggör analysen av de maktförhållanden som råder mellan män och kvinnor och gör det således möjligt att ifrågasätta de koncept som formar samhället. Genusperspektivet används i denna undersökning för att belysa och analysera problematiken kring implementeringen av FN:s genusrelaterade resolutioner i EU:s fredsoperationer (Sheehan, 2005, 120).

## 2.3 Motivering av forskningsproblem

Forskningsproblemet är av såväl inom- som utomvetenskaplig relevans. Den forskningsfråga undersökningen baseras på är bland annat av utomvetenskaplig relevans, då den är av stor betydelse för hela samhället där EU anses vara en viktig förtroendeingivande aktör på den internationella arenan (Esaiasson et al, 2012, 31). Forskningsproblemet är även relevant ur ett inomvetenskapligt perspektiv. Det finns tidigare forskning som behandlar hur väl genusperspektivet implementeras i EU:s fredsoperationer, men det finns ingen tidigare forskning som berör orsaksförklaringar till den bristande och varierande implementeringen av de genusrelaterade resolutionerna. Av den anledningen bidrar denna undersökning kumulativt till detta forskningsområde. Genom valet av problemformulering identifieras ett obelyst område, och undersökningen ges därmed också inomvetenskaplig relevans. Detta argument baseras på tidigare genomförd forskning inom ramen för samma område, men som fokuserat på andra aspekter av problemet.

## 2.4 Avgränsning

Undersökningen avgränsas till att främst behandla resolution 1325 som är den mest omfattande resolutionen gällande genus, och genusindikatorerna är konstruerade för att mäta implementering av denna (Europeiska rådet, 2016, 5). Dock tas även de andra genusrelaterade resolutionerna i beaktande när undersökningen genomförs.

Avgränsningen innefattar också valet av förklaringsvariabler. Det finns många olika teoretiska förklaringsvariabler, men avgränsningen förhåller sig till de vanligast förekommande och mest relevanta.

## 2.5 Material och källkritik

Materialdelen är uppdelad i tre olika delar där ett stycke berör *indikatorerna*, ett annat *förklaringsvariablerna* och ett sista *analysdelen* - detta för att underlätta för läsaren.

Det material som använts för att besvara frågeställningen består till stor del av tidigare forskning i form av diverse rapporter och avhandlingar som berör genusperspektivet i EU:s civila och militära operationer.

För att ha möjlighet att utföra studien krävs det att en på något vis bedömer hur bra de olika operationerna implementerat genusperspektivet i sitt arbete på ett objektivet sätt. Detta för att utifrån denna bedömning kunna säga något om ifall förklaringsvariablerna korrelerar med den bristande genusedimplementeringen. För att göra en utvärdering av hur bra genusperspektivet implementeras används det teoretiska ramverket från FBA, vilken tydligt kan redogöra för en objektiv bedömning av samtliga operationer. Utifrån detta teoretiska ramverk identifieras de mest centrala delarna för att konstruera fyra *indikatorer*, för att mäta implementering av genus i de åtta operationerna.

I undersökningen används främst två studier. Den ena är den officiella rapporten från Europaparlamentet författad av Gya et al. på EU:s policyavdelning. Den andra studien är utförd av FBA, på uppdrag av Sveriges regering. Utifrån dessa två studier samt olika operationella dokument har man kunnat urskilja de *förklaringsvariabler* som är vanligast förekommande och förefaller vara orsakerna till förevarande problematik gällande genusperspektivet. Det material som behandlats i *analysdelen* härrör främst från tidigare studier - delvis från EU:s officiella dokument, men innefattar även studier från bland annat Försvarsmakten och Regeringskansliet.

När man bedriver forskning är det av avgörande betydelse för resultatets trovärdighet att ta hänsyn till så mycket källmaterial från så många olika källor som är möjligt.

Det är viktigt att bedöma trovärdigheten och värdera var materialet kommer ifrån, vilket ställningstagande avsändaren har samt huruvida det är en första- eller andrahandskälla.

Då det inte finns någon möjlighet att utföra en egen studie i form av direktobservationer på plats för varje operation hämtas information i form av primär-och sekundärkällor för att analysera forskningsproblemet. Analyser av primärmaterial sker i form av bland annat EU:s officiella dokument, men även sekundärmaterial (Esaiasson et al., 2012, 288) i form av bland annat dokument från Folke Bernadotteakademien som behandlar implementering FN:s genusrelaterade resolutioner i dessa åtta EU-ledda fredsfrämjande operationer.

I och med att materialets tillförlitlighet kan variera antas ett källkritiskt förhållningssätt. Rapporter och dokument från EU granskas med ett kritiskt öga då det kan skapa en vinklad bild av verkligheten. Det är således viktigt att se till vem upphovsmannen är samt i vilket syfte källan har uppkommit (Esaiasson et al., 2012, 282-283). Undersökningen förhåller sig därför källkritisk till tolkandet och analysen av det valda materialet då det kan vara svårt att kontrollera tillförlitligheten.

## **3.0 Teoretiska verktyg**

### **3.1 Genusindikatorer**

För att få en överblick över hur väl de olika operationerna har implementerat genusrelaterade resolutioner, fokuserar denna studie på ett teoretiskt ramverk som FBA har utarbetat. Fyra indikatorer, baserade på detta ramverk, har använts för att värdera jämställdhetsarbetet i de olika operationerna (vi använder ett poängsystem mellan 0-2 för respektive indikator). 0 är mycket dåligt och 2 är bra. Bedömningen görs utifrån hur väl de fyra indikatorerna implementerar genus i uppdragen, där två poäng ges för varje indikator de uppfyller, samt en poäng för varje indikator de delvis uppfyller. Således innebär detta att den maximala poängsumma en operation kan tilldelas i det förda jämställdhetsarbetet är åtta. Om information om jämställdhetsarbete i en särskild insats inte finns tillgänglig, görs ett antagande att det inte finns med i operationens arbete; indikatorn tilldelas värdet 0 poäng. En tydligare redogörelse kring hur bedömningen sker av poänggivande ges efter genomförd analys av respektive indikator.

### 3.1.1 Extern integration av mandatimplementering

Extern integration är den indikator som fokuserar på implementering, formulering och tolkning av befogenheter i mandaten vad gäller jämställdhetsarbetet i de olika operationerna. Fokus ligger på integration av genusperspektivet i operationens struktur och handlingsplan. Denna indikator belyser arbetet för en förbättrad situation för såväl män som kvinnor, men där fokus främst riktas mot att förbättra situationen för kvinnor, vilka är mer utsatta i krissituationer. Genusperspektivet inkluderas i operationernas officiella dokument och rapporter (Olsson et al., 2014, 29). För denna indikator ges **1 poäng** utifrån huruvida operationens officiella dokument inkluderar en konkret beskrivning hur arbete kring genusperspektivet skall föras. Yttermera ges **1 poäng** om operationens officiella beslut inkluderar en positiv motivering till jämställdhetsarbetet.

### 3.1.2 Extern medverkan av nationella aktörer

Interaktion med statliga aktörer, kvinnoorganisationer och andra nationella organisationer vad gäller jämställdhetsarbete ska genomsyra alla EU:s fredsbevarande operationer, oavsett uppdragets omfattning. Samarbetet mellan EU-insatsen och den aktuella statens nationella aktörer sker i syfte att säkerställa att lokala invånare - både män och kvinnor, inkluderas i operationens arbete. Det är av avgörande betydelse för jämställdhetsarbetet i dessa operationer att de med auktoritet interagerar med nationella aktörer där det finns behov. Det är viktigt att EU-uppdragens officiella dokument innehåller riktlinjer för hur de nationella aktörerna ska förhålla sig till genusperspektivet, och hur interaktionen med nationella organisationer ska ske. Det är av stor vikt att de EU-ledda operationerna har en etablerad kontakt med nationella kvinnoorganisationer för att säkerställa att genusperspektivet med säkerhet antas (Olsson et al., 2014, 29-30). Poäng ges här utifrån hur väl operationerna interagerar med nationella aktörer som berör genusperspektivet. **1 poäng** ges om det finns ett samarbete med en nationell aktör som behandlar genusperspektivet, och ytterligare **1 poäng** om det finns ett samarbete med minst en kvinnoorganisation.

### 3.1.3 Intern integration av operationens arbetsstruktur

Denna indikator fokuserar på uppdragets arbetsstruktur, dvs. planering, finansiering och rapportering. Indikatorn om operationens arbetsstruktur – intern integration, inkluderar även utbildning och träning inom ramen för uppdraget. Att både kvinnor och män är delaktiga i träning och utbildningsprocesser är essentiellt för att spegla att jämställdhet råder. EU:s genuspolicy kräver att varje operation har en organisation som arbetar specifikt med hur genusperspektivet ska implementeras gällande uppdragets mål och tillvägagångssätt (Olsson et al, 2014, 30). **1 poäng** ges om operationerna inkluderar genusperspektiv i sina officiella dokument gällande träning och utbildning. Ytterligare **1 poäng** ges om det finns en tydlig struktur i hur arbetet kring genus utvärderas och rapporteras.

### 3.1.4 Intern medverkan av operationens personal

Anställning av både kvinnlig och manlig personal i uppdraget är mycket viktigt. Det är essentiellt att arbetsmiljön är likställd för både män och kvinnor och att de har samma möjligheter att utvecklas. EU-uppdragets personal bör vara jämnt fördelad mellan kvinnor och män inom alla instanser av uppdraget, inte enbart ur genusaspekten, utan även för att ta tillvara på de olika personliga erfarenheterna (Olsson et al., 2014, 31). Poäng ges utifrån hur väl operationerna inkluderar en bra balans av de anställda med både kvinnor och män. **1 poäng** ges om statistik förs, och ytterligare **1 poäng** ges om det råder en jämn fördelning mellan män och kvinnor vad gäller operationens personal.

## 3.2 Förklaringsvariabler

För att undersöka vad som orsakar den bristfälliga och varierande implementeringen av genusrelaterade resolutioner i EU:s fredsoperationer har, i korrelation med genusindikatorerna, de fyra mest återkommande förklaringsvariablerna tagits fram. Dessa fyra förklaringsvariabler redogörs för nedan för att därefter tillämpas på varje operation. Vidare undersöks vilka förklaringsvariabler som i störst mån är relevanta för problematiken.

### 3.2.1 Bristande riktlinjers påverkan

Tidigare forskning har pekat på svårigheterna med implementeringen av resolution 1325 och övriga genusrelaterade resolutioner i EU:s fredsoperationer på grund av dess vaghet och brist på riktlinjer för tolkning. Historiskt sett har implementeringen av resolution 1325 på den globala skalan utsatts för begränsningar på grund av bristfällig planering, finansiering och politisk vilja (Gya et al., 2010,11). I studien utförd av EU:s policyavdelning beskrivs att tydligare struktur och finansiering av utbildning och resurser från EU:s sida är av stor betydelse för förbättring av jämställdhetsarbetet i EU-operationer (Gya et al., 2010 ,14). Detta är bevis på att det idag inte finns någon tydlig struktur att utgå ifrån. Även i de operationer där det sker ett relativt bra jämställdhetsarbete kan förbättringar ske gällande riktlinjer. I de operationer där det sker ett relativt bra jämställdhetsarbete har det främst varit icke-statliga organisationer som föreslagit och utformat de riktlinjer som finns. Det har alltså inte initierats av EU (Gya et al., 2010, 24). För att mäta detta söks efter tecken inom de valda operationerna för att se om det nämns att jämställdhetsarbetet drivs utifrån konkreta riktlinjer och instruktioner från EU.

### 3.2.2 Militär vs. Civil och Akut vs. Långsiktig påverkan

EU har en policy om att främja kvinnors roll i fredsfrämjande operationer och har antagit beslut om att resolution 1325 skall implementeras i alla fredsoperationer. Dock implementeras inte resolution 1325 i EU:s fredsoperationer i den mån som är önskvärd, vilket kan bero på operationernas inriktning och uppgifter. EU:s insatser kan vara av såväl civil som militär karaktär. Det kan handla om akuta situationer där humanitärt arbete är i brådskande behov, men även långsiktigt arbete genom utvecklingsprogram för att stärka samarbetet mellan lokalbefolkningen och lokala organisationer (Gya et al., 2010 ,12). Denna förklaringsvariabel tar sålunda sin utgångspunkt i om operationen är civil eller militär, samt om operationens uppgifter kategoriseras som akuta eller inte. För att kunna mäta huruvida denna variabel kan vara en orsaksförklaring till varierande jämställdhetsarbete tillämpas den på samtliga fall som undersöks.

### 3.2.3 Kulturella normer, värderingar och strukturers påverkan

En återkommande förklaringsvariabel som behandlar bristen av implementering av genusrelaterade resolutioner är de rådande kulturella normer och värderingar där operationen äger rum. Det kan exempelvis innebära att om kvinnor, på den geografiska platsen i hög grad inte arbetar är det svårt att rekrytera kvinnor till uppdragen. Diskriminering av kvinnors rättigheter minskar också möjligheten för kvinnor att utbilda sig och arbeta. Det bör vara av hög prioritet att implementera genusresolutionerna i operationerna för att visa vad EU:s ställningstagande är. Enligt EU:s egen rapport måste de ta hänsyn till kulturella och politiska aspekter som råder i de länder de verkar i, vilket kan försvåra implementeringen av jämställdhetsarbetet (Gya et al., 2010, 12). Införlivandet av genusrelaterade resolutioner sker under olika förutsättningar och premisser, men alla måste arbeta med en genuspolicy i någon utsträckning (Gya et al., 2010, 22). För att undersöka om kulturella normer och värderingar påverkar den bristfälliga och varierande implementeringen av genusrelaterade resolutioner undersöks hur det skiljer sig åt mellan män och kvinnor på de geografiska platser de valda operationerna verkar på.

### 3.2.4 Individuell påverkan

Ytterligare en variabel för att förklara problematiken är individuell påverkan, i vilken insatscheferna och andra individer med auktoritet har befogenhet att besluta hur resurserna ska fördelas i operationen. Det innebär således att de har möjligheten att införliva jämställdhetsarbete, men kanske väljer att prioritera annat. Följaktligen kan denna förklaringsvariabel härledas till den första förklaringsvariabeln som berör bristande riktlinjer. Om det råder bristfälliga riktlinjer flyttas beslutsfattandet per automatik till ledande befattningshavare (Olsson et al., 2014, 7), och bort från kollektivet. Detta leder i sin tur till att besluten i högre grad kan komma att baseras på individuella preferenser och att all insatspersonal inte är delaktiga i önskvärd omfattning. Detta innebär även att så kallade ”genusrådgivare” i högre grad måste initiera jämställdhetsarbete i operationerna (Olsson et al., 2014, 16). För att tillämpa denna förklaringsvariabel i undersökningen studeras officiella dokument i syfte att utläsa om individuella preferenser påverkar implementering av genusperspektivet.

## 4. Analys

### 4.1 Tillämpning av genusindikatorer och förklaringsvariabler

#### 4.1.1 EUNAVFOR Somalia

##### *4.1.1.1 Bakgrund*

År 2008 uttryckte Europeiska rådet sin oro vad gäller uppkomsten av piratattacker utanför Somalias kust och huruvida dessa påverkar internationell sjötrafik. Pirater har sedan början av 2000-talet utgjort ett stort hot mot fartyg kring Adenviken. Mot bakgrund av detta inleddes år 2008 Operation Atalanta av EU Naval Force, förkortat EUNAVFOR – EU:s marina militära styrka. Operation Atalanta är en militär pågående operation som syftar till att skydda fartyg från sjöröveri (EUEA, EUNAVFOR Somalia, 2017).

FN:s världslivsmedelsprogram och internationella sjöfartsorganisationen gick i juli 2007 ut med en internationell förfrågan om assistans med eskort av humanitära hjälpsändningar som sjövägen transporterades till Somalia i WFP:s regi. Till följd av detta antog FN:s säkerhetsråd under år 2008 till 2016 flertalet resolutioner, i vilka man konstaterar att situationen i Somalia utgör ett hot mot nationell fred och säkerhet (Försvarsmakten, 2017).

##### *4.1.1.2 Värdering av jämställdhetsarbete*

Det råder bristfälliga anvisningar till de genusrelaterade resolutionerna i Operation Atalantas officiella mandat och handlingsplaner. Enligt en studie utförd av EU:s försvars- och säkerhetsstyrkor togs dock genusperspektivet i beaktande under planeringsstadiet. Eftersom jämställdhetsarbetet inte tagits i bruk, utan enbart finns med i planeringsstadiet samt att ingen positiv motivering gällande jämställdhetsarbetet har påträffats i operationens officiella beslut (Europeiska rådet, 2008) har vi valt att tilldela den externa integrationen **0 poäng** av **2** möjliga.

Vad gäller interaktionen med nationella aktörer fann vi ingenting som tyder på ett samarbete vad gäller jämställdhet i Operation Atalanta, vare sig avseende kvinno- eller andra nationella organisationer. Detta resulterar tveklöst i **0 poäng** av **2** möjliga vad gäller extern medverkan.



Vad gäller operationens arbetsstruktur ska den beröra träning och utbildning i samband med resolution 1325 för personalen i operationen som en del av det åtagande EU gav år 2008. Utbildningarna handlar om ökad förståelse för resolutionerna snarare än hur man konkret kan förhålla sig till dem i insatsens arbete. Det som står att finna är att Operation Atalanta har ett fåtal i personalen som ansvarar för jämställdhetsarbetet. Vi fann ingen information i handlingsplanen om huruvida denna insats har en utbildnings- och träningsplan, och inte heller någon rapport eller utvärdering gällande genusrelaterat arbete inom operationen (EU, EUNAVFOR, 2013). På grund av det dåliga jämställdhetsarbetet i operationens struktur ger vi insatsen **0 poäng** av **2** möjliga vad gäller intern integration.

När man ser till fördelningen av personal mellan män och kvinnor i Operation Atalanta finns ingen statistik att tillgå som visar på hur jämställdheten ser ut. Det vi fann var ett flertal nyhetsartiklar på insatsens egen hemsida där man uppmärksammar kvinnorna i personalen på den internationella kvinnodagen – något som dock inte går att styrka genom andra officiella dokument (Ibid). Slutsatsen vi drar utifrån detta är att det inte finns en vilja att förbättra jämställdhetsarbetet. Med det sagt ger vi Operation Atalanta **0 poäng** av **2** möjliga gällande intern medverkan. Sammanfattningsvis ges **0** av totalt **8** möjliga poäng vad gäller värdering av jämställdhetsarbete i EUNAVFOR.

#### *4.1.1.3 Tillämpning av förklaringsvariabler*

Operation Atalanta har tidigare kritiserats för bristfälliga **riktlinjer** avseende de genusrelaterade resolutionerna som ska finnas med i operationens officiella mandat. Eftersom det inte finns några tydliga hänvisningar eller riktlinjer att följa som tyder på att ett genusbalanserat arbete pågår, eller att resolutionerna som berör genus implementeras i uppdraget, kan vi utgå ifrån att det är en förklaring till varför jämställdhetsperspektivet inte implementeras.

I och med att Operation Atalanta är en **akut militär** insats som syftar till att förhindra väpnade rån och sjöröveri har man inte lagt ner resurser på att balansera jämställdheten i uppdraget. Insatschefen för EU:s militära personal hävdar att genusperspektivet bör ses som ett viktigt verktyg för att ytterligare förbättra insatsernas framgångar, men menar även att genusaspekter spelar mindre roll i militära insatser. Enligt insatschefen läggs fokus på Operation Atalanta i första hand på att skydda sjötrafiken utanför Somalias kust från

kapningar, och inte behandla genusperspektivet för de internationellt och nationellt anställda i uppdraget (Europeiska rådet, 2008, 4).

Att man inte lägger ner resurser på att öka jämställdheten mellan antalet nationellt och internationellt anställda i Operation Atalanta kan även hänföras till de **kulturella normer och värderingar** som råder i Somalia. Kvinnor i Somalia är mycket marginaliserade, utsatta för övergrepp, och saknar till stor del tillgång till ett rättsväsende som kan tillvarata deras intressen (UD, Somalia, 2017, 15).

Eftersom det inte heller finns några tydliga riktlinjer till de genusrelaterade resolutionerna kan man tänka sig att beslutsfattandet flyttas till individer i maktposition istället. I detta fall har insatschefen i Operation Atalanta befogenheter att besluta om resurser bör läggas på att implementera genusrelaterade resolutioner eller inte. Det man kan konstatera är att utan de strukturella planer som bör finnas hamnar ansvaret för genusrelaterat arbete inom operationens individuella personal, vilket i sin tur resulterar i att beslut om jämställdhetsarbete bygger på **individuella preferenser** som i Operation Atalanta.

## 4.1.2 EUTM Somalia

### *4.1.2.1 Bakgrund*

Den 10 april 2010 lanserade Europeiska Unionen ett militäruppdrag i Somalia - European Union Training Mission (EUTM Somalia), i syfte att stabilisera det osäkra läget i landet och skydda den somaliska befolkningen. Denna operation är en del av EU:s omfattande engagemang i Somalia, där den huvudsakliga uppgiften är att bidra till kapacitetsbyggande inom försvars- och säkerhetsområdet, både på regeringsnivå och inom den somaliska försvarsmakten (EEAS, EUTM Somalia, 2016). EUTM Somalia arbetar med denna problematik genom flera specialistutbildningar och träningsutbildningar för den somaliska försvarsmakten utifrån det behov som finns (Försvarsmakten, 2017).

#### 4.1.2.2 Värdering av jämställdhetsarbete

Mandaten för EUTM Somalia behandlar enbart utbildning av trupper, allt annat faller utanför ramen. I synnerhet omfattar inte mandaten stöd till genusbalansen i värdnationens väpnade styrkor. Detta är naturligtvis ett hinder för genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 och de övriga genusrelaterade resolutionerna eftersom det krävs institutionell förändring för att få en hållbar effekt (Lackenbauer - Jonsson, 2014, 25). Eftersom varken genusperspektivet eller en positiv inställning till jämställdhet inkluderas i (Europeiska rådet, 2010), mandaten tilldelas EUTM Somalia **0 poäng** av **2** möjliga inom extern integrationen.

Det är dock inte endast mandaten som spelar roll när man värderar hur väl jämställdhetsarbetet fungerar. Alla EU:s fredsbevarande insatser involverar samarbete med nationella aktörer i någon utsträckning i syfte att implementera genusperspektivet i större utsträckning. Omfattningen kring samarbete beror dock på uppdragets sammanhang och huruvida det är akut i närtid eller långsiktigt arbete. EUTM Somalia arbetar med FN och den somaliska regeringen för att ge utbildning vad gäller jämställdhetsarbete för den somaliska militären (EEAS, 2016, 61). EUTM Somalia samarbetar med såväl FN som med den somaliska regeringen i syfte att stärka jämställdhetsarbetet, dock finns inget samarbete med lokala kvinnoorganisationer. Därav tilldelas EUTM Somalia **1 poäng** av **2** möjliga vad gäller extern medverkan.

Som tidigare nämnts är mandaten för EU:s utbildningsuppdrag begränsat till utbildning av militär personal, och därav kan man fastställa att det finns en markant skillnad mellan antalet kvinnliga och manliga anställda om man ser till operationens arbetsstruktur. Flera respondenter menar att det begränsade antalet kvinnliga träningsinstruktörer skadar grundtanken vad gäller jämställdhet. De hävdar att det är viktigt att leda med exempel, särskilt när det gäller att inkludera och acceptera kvinnliga soldater. I EUTM Somalia har man beslutat att det skall finnas två träningsinstruktörer - en man och en kvinna, för att visa att män och kvinnor kan arbeta tillsammans utan problem och att kvinnor har samma förmåga som män vad gäller ledarskap. De somaliska militära styrkorna får således träning i genusperspektivet, vilket visar att man tar jämställdhetsfrågor på allvar (Lackenbauer – Jonsson, 2014, 24). Med en inkludering av genusrelaterad utbildning, men brist på rapportering och utvärdering erhåller EUTM Somalia **1 poäng** av **2** möjliga inom intern integration.

Mellan år 2010 och 2012 tränade EUTM Somalia 24 kvinnor, av totalt 3029 utbildade soldater, som en del av den somaliska nationella säkerhetsstyrkan (Lackenbauer – Jonsson, 2014, 18). Man kan konstatera att fördelningen av män och kvinnor i operationens personal kunde ha varit betydligt mer jämställd (Ibid, 24). Med en förd, men mycket ojämn statistik, tilldelas EUTM Somalia **1 poäng** av **2** möjliga inom intern medverkan.

Den sammanlagda poängen för EUTM Somalia resulterar i **3 poäng** av **8** möjliga vad gäller värdering av jämställdhetsarbete i operationen.

#### *4.1.2.3 Tillämpning av förklaringsvariabler*

Vad gäller implementering av resolution 1325 i kapacitetsuppbyggnad är den bristfälliga utbildningen och bristen på **riktlinjer** faktorer som hämmar jämställdhetsarbetet i många av EU:s insatser, bland annat EUTM Somalia. I studien från Försvarets forskningsinstitut framgår att få militära instruktörer har kunskap om resolutionernas principer eller dess relevans för militär utbildning och verksamhet på grund av bristfälliga riktlinjer (Lackenbauer – Jonsson, 2014, 32).

Huruvida jämställdhetsarbetet inkluderas i operationerna eller inte beror på uppdragets inriktning och omfattning. Eftersom detta är en **militär** operation menar man att det inte finns tid att införliva genus i uppdraget, då andra aspekter är i fokus (EEAS, 2016, 61).

I och med detta har EUTM Somalia inte blivit ombedda att säkerställa rekrytering av kvinnor. Dessutom innebär det en stor utmaning att implementera genusperspektivet på grund av de befintliga **kulturella normer** och värderingar som hämmar utvecklingen i Somalia (Lackenbauer – Jonsson, 2014, 33).

Genomförandet av genusrelaterade resolutioner inom ramen för kapacitetsbyggande insatser är fragmentariskt. Det krävs på alla nivåer ett aktivt arbete för att principerna i de genusrelaterade resolutionerna och efterföljande planer skall genomsyra hela krigshanteringssystemet under militära insatser. Detta är särskilt viktigt under kapacitetsbyggande insatser eftersom de ofta genomförs i en situation där det pågår ett inbördeskrig och allvarliga kränkningar av mänskliga rättigheter. Man kan hjälpa militära trupper att upprätthålla respekten för folkrätten genom olika aktiviteter. Dessa kan vara av skilda slag för att belysa vad resolution 1325 innebär i form av skyldigheter och rättigheter; exempelvis utbildning, uppföljning, analys och eventuella åtgärder. Om det inte finns riktlinjer för hur man ska implementera resolution 1325 i arbetet kan man tänka sig att

**individuell påverkan** kommer vara avgörande då människor i högre maktpositioner utnyttjar sin auktoritet för att gagna sina personliga agendor.

## 4.1.3 EUCAP Sahel Mali

### 4.1.3.1 Bakgrund

EUCAP Sahel Mali är ett civilt uppdrag, vilket stödjer landets interna säkerhetsstyrkor (polisen, gendarmeriet och det nationella gardet). Operationen lanserades i januari 2015 efter en officiell inbjudan från den maliska regeringen, där syftet är att stötta den maliska staten så att den i sin tur kan säkra den konstitutionella och demokratiska ordningen i landet, samt skapa förutsättningar för varaktig fred och återupprätta statens auktoritet i hela landet. Att återupprätta säkerhet och bestående fred i Mali är av stor betydelse för både Afrika och Europa. EUCAP Sahel Mali är ett viktigt inslag i det regionala tillvägagångssättet i EU:s strategi för säkerhet och utveckling i Sahel (EU, EUCAP Sahel Mali, u.å.).

### 4.1.3.2 Värdering av jämställdhetsarbete

År 2016 publicerade EEAS en rapport som berör implementering av jämställdhetsarbete i EU:s civila och militära insatser. Det framgår tydligt i handlingsplanen att jämställdhetsarbete ska vara en självklar del av insatsen i Mali, men om det i realiteten tas i beaktande och utgör en del av insatsens uppgifter går inte att hitta någon information om. Dokumentationen gällande implementering av genusrelaterade resolutioner i mandaten kan därmed anses vara bristfällig (EEAS, 2016, 24). Genusperspektivet finns med i handlingsplanen, men inkluderas inte i operationens officiella beslut (Europeiska rådet, 2014). Därför tilldelas EUCAP Sahel Mali **1 poäng** av **2 möjliga** vad gäller extern integration.

I årsrapporten från EEAS nämns även hur viktigt det är att uppdraget samarbetar med nationella och internationella organisationer som redan är engagerade i Mali (EEAS, 2016, 27). Vikten av samarbete mellan EU-ledda operationer och nationella aktörer i arbetet med resolution 1325 på global, regional och nationell nivå berörs i rapporten. I rapporten framgår att EUCAP Sahel Mali samarbetar med bland annat FN-insatsen Minusma, EU-insatsen EUTM Mali samt andra regionala organisationer i arbetet mot jämställdhet (EEAS, 2016, 19). Eftersom EUCAP Sahel Mali samarbetar med flera aktörer (dock ingen kvinnoorganisation) vad gäller jämställdhetsarbetet tilldelas insatsen **1 poäng** av **2 möjliga** vad gäller extern medverkan.

I rapporten finns övergripande information om att arbete med jämställdhet i EUCAP Sahel Mali har genomförts, men det finns ingen tydlig statistik att tillgå som visar på hur utvecklingen sett ut. Det som framgår är att 109 träningstillfällen ägt rum under 2016 med 877 deltagare, varav 63 var kvinnor, samt att träningstillfällena har inkluderat jämställdhet i utbildningen av nya rekryter inom polis och gendarmeri. Utöver det har även alla officerare genomgått en 100-timmars träning där jämställdhet är en del av utbildningen (EEAS, 2016, 19). Avsaknaden av statistik kring huruvida jämställdhetsarbetet förts på plats gör det svårt att dra slutsatser kring hur väl det fungerat. Därmed tilldelas EUCAP Sahel Mali enbart **1 poäng** av **2** möjliga vad gäller intern integration.

Vad gäller EU-ledda operationers arbetsstruktur ska de i regel bestå av både män och kvinnor. Den information som finns tillgänglig visar att de anställda som skickats från EU:s medlemsländer består av såväl män som kvinnor. Det finns dock ingen statistik på hur stor andel män och kvinnor det rör sig om och inte heller vilken etnicitet personalen har, vilket är en av indikatorerna i EU:s arbete. Personalstyrkan som skickats till Mali har i uppdrag att utbilda och träna malisk personal på plats, men det framgår inte huruvida kravet om jämställdhetsutbildning uppfylls (EEAS, 2016, 19). Utan någon förd statistik går det inte att få en bild av operationens uppdelning vad gäller genusbalansen, vilket resulterar i **0 poäng** av **2** möjliga inom intern medverkan. EUCAP Sahel Mali får sammantaget en värdering på **3 poäng** av **8** möjliga vad gäller jämställdhetsarbetet.

#### *4.1.3.3 Tillämpning av förklaringsvariabler*

På EUCAP Sahel Malis hemsida finns en broschyr på franska, avsedd för de interna säkerhetsstyrkorna, med **riktlinjer** vad gäller arbetet med kvinnor och barn som blir utsatta för våld i krigssituationer. Broschyren har publicerats på initiativ av EUCAP Sahel Mali och görs i samarbete med civila kvinnoorganisationer i landet, vilket är av avgörande betydelse då de har insikt i hur situationen ser ut för kvinnor och vilka åtgärder som krävs (EUCAP Sahel Mali - Lignes directrices, u.å.). Det erinras om att den EU-ledda **civila** insatsen EUCAP Sahel Mali har valt en kraftfull integrerad handlingslinje för att uppnå en stabilisering av regionen. Detta genom att sätta in olika relevanta instrument inom områdena diplomati, långsiktigt utvecklingssamarbete, stöd till mänskliga rättigheter, stabiliseringsinsatser och humanitärt bistånd (Europeiska rådet, 2014).

I alla EU:s fredsoperationer i Afrika finns **kulturella normer och värderingar** som påverkar huruvida jämställdhetsarbetet implementeras eller inte, så även i EUCAP Sahel Mali (EEAS, 2016, 24). Grundlagen i Mali förbjuder diskriminering på grund av kön, men kvinnors åtnjutande av de mänskliga rättigheterna är överlag begränsat. Detta beror på ett flertal faktorer såsom strukturell ojämlikhet, könsdiskriminering inom arbetslivet och könsbaserat våld (UD, Mali, 2017, 13). Mali har dessutom antagit en nationell handlingsplan för implementeringen av resolution 1325, men det är tydligt att kvinnors deltagande i fredsbyggandet fortfarande är begränsat (Ibid,14).

Att det finns riktlinjer i uppdragets och Malis nationella handlingsplan som talar om hur man bör gå tillväga för att implementera FN:s genusrelaterade resolutioner tyder på att det finns en vilja att skapa jämställdhet. Eftersom det finns riktlinjer i operationens handlingsplan kan man tänka sig att **individuell påverkan** inte är aktuell då det inte finns något utrymme till att utnyttja höga maktpositioner - därmed förstärks implementering av genusperspektivet.

## 4.1.4 EUTM Mali

### 4.1.4.1 Bakgrund

Den rådande situationen i Mali har sin grund i den militära offensiv som genomfördes av islamistiska trupper som rörde sig runt de norra delarna av Mali ner mot landets södra del som ännu styrdes av regeringen. EUTM Mali är ett militärt träningsuppdrag som syftar till att bistå med rådgivning och stöd till Malis försvarsledning samt tillhandahålla utbildning för den maliska försvarsmakten. Ingen personal i EUTM Mali deltar i operativa insatser, utan är enbart på plats för att träna, utbilda och agera rådgivare åt Malis militära styrkor.

Syftet med uppdraget är att EU:s fredsinsats ska hjälpa till att återställa de nationella styrkornas kapacitet att genomföra militära operationer för att skydda civilbefolkningen och bekämpa terroristgrupper. Vad gäller träningen av de maliska styrkorna är syftet att göra den maliska armén till en oberoende organisation som klarar sig utan EUTM Mali.

Följaktligen innebär detta att kapabla officerare och överbefälhavare är en signifikant del i möjliggörandet av lyckade militära aktioner. Därför är tyngdpunkten stor vid koncept som *"Training of trainers"*, vilken är tänkt att leda till en utbildad inhemsk officerskår som kan föra vidare kunskaperna som EUTM tillför (EU, EUTM Mali, u.å.).

#### 4.1.4.2 Värdering av jämställdhetsarbete

Enligt en rapport från Försvarsmaktens forskningsinstitut framgår det att alla politiska direktiv som vägleder utbildningsuppdrag, bland annat EUTM Mali, innehåller referenser till FN:s säkerhetsrådsresolution 1325. Det man kan konstatera är att mandatet är tvetydiga då man ännu står inför den viktigaste utmaningen; utförandet av jämställdhetsarbetet. FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 har olika betydelse för medlemsländerna. Vidare återspeglas detta i avsaknaden av nationella handlingsplaner och brist på utbildning i FN:s genusrelaterade resolutioner, samt direktiv för militär personal (Lackenbauer – Jonsson, 2014, 16). Det finns varken inkludering av genusperspektivet i operationens handlingsplan eller officiella beslutet (Europeiska rådet, 2013), vilket resulterar i **0 poäng** av **2** möjliga inom EUTM Malis externa integration.

Avsaknaden av nationella handlingsplaner och brist på utbildning i FN:s genusrelaterade resolutioner följs även av en avsaknad gällande information om samarbete mellan EUTM Mali och nationella aktörer. Därmed görs ett antagande om att det inte finns något existerande samarbete mellan EUTM Mali och nationella aktörer. Med det grundantagandet tilldelas insatsen **0 poäng** av **2** möjliga gällande extern medverkan.

Träningsinstruktörerna i EUTM Mali har utvecklat en induktionskurs i resolution 1325. Syftet är att skapa en gemensam förståelse och sprida kunskap bland utstationerade instruktörer om jämställdhetsarbetet. Träning i jämställdhetsarbete är ingenting främmande för Mali-väpnade styrkor. Före EUTM Mali fanns ett mali-kanadensiskt projekt som syftade till att öka genusmedvetenheten bland de maliska väpnade styrkorna och säkerhetsstyrkorna. I FOI:s rapport om EUTM Mali finns dock ingen utvärdering om att genusperspektivet tagits i beaktande i handlingsplanen (Lackenbauer – Jonsson, 2014, 23). I och med att jämställdhetsarbete finns med i träning och utbildning, men inte inom rapportering och utvärdering, tilldelas EUTM Mali **1 poäng** av **2** möjliga vad gäller intern integration.

Huruvida personalen i EUTM Mali har införlivat genusmedvetenhet i sina militära trupper är otydligt. Enligt en ny undersökning av säkerhetssektorn i Västafrika finns det ingen information tillgänglig om antalet kvinnlig personal i Mali-väpnade styrkor (Lackenbauer-Jonsson, 2014, 18). En avsaknad av förd statistik gällande uppdelning mellan män och kvinnor inom operationen resulterar i **0 poäng** av **2** möjliga inom intern medverkan. EUTM Mali slutar erhålla en jämställdhetsvärdering på **1 poäng** av **8** möjliga.



#### 4.1.4.3 Tillämpning av förklaringsvariabler

Enligt Försvarsmaktens forskningsinstitut är kunskap och **riktlinjer** om FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 och andra genusrelaterade resolutioner begränsade i EUTM Mali (Lackenbauer – Jonsson, 2014, 19).

Detta kan hänföras till att insatsen är militär. De flesta EU-ledda operationer i **militärt** syfte fokuserar inte på genusbalansen. I EUTM Mali är implementering av jämställdhetsarbetet bristfälligt - de har enbart några få anställda som fokuserar på jämställdhet vid sina militära träningsläger. De som arbetar i civila uppdrag arbetar ofta med långsiktiga utvecklingsprogram och hinner då fokusera på jämställdhet i allt högre grad, medan de som arbetar i militära insatser prioriterar andra aspekter i uppdraget (EEAS, 2016, 44).

Som ovan nämnts har EUTM Mali bristfällig rekrytering av kvinnor i sin insats, där den stora utmaningen ligger i att motverka de **kulturella normer** och värderingar som hämmar utvecklingen av ett jämställt Mali (Lackenbauer – Jonsson, 2014, 33).

I och med att det inte finns några riktlinjer att följa vad gäller jämställdhetsarbetet i EUTM Mali kan man tänka sig att **individuell påverkan** får allt större betydelse. Om det inte finns riktlinjer i operationens handlingsplan att följa kan det vara så att insatschefen avgör huruvida det är viktigt att implementera genus i just denna insats. Argumenten skulle då kunna hänföras till att det är ett militärt uppdrag som syftar till att träna de maliska styrkorna och skapa en oberoende militär styrka för att stå emot islamistiska trupper och skydda civilbefolkningen. Detta snarare än att fokusera på att implementera genusperspektivet i utbildning av militär personal.

### 4.1.5 EULEX Kosovo

#### 4.1.5.1 Bakgrund

EULEX Kosovo är EU:s största civila uppdrag, vilken bistår Kosovo och dess myndigheter i kampen mot hållbarhet och att stärka landets rättssystem. Ambitionen är att Kosovos institutioner ska vara fria från politisk inblandning och följa de internationellt erkända standarder samt den europeiska praxis som är gällande. EULEX Kosovo är EU:s polis-, tull- och rättsinsatsmission som efter Kosovos självständighetsförklaring den 17 februari 2008 gradvis har stöttat regionens polis, tull, stats och juridiska instanser. EULEX Kosovo har viss

verkställande makt och befogenhet att vid behov ta över vissa uppgifter från de nationella myndigheterna i landet. Intentionen är dock att lära regionens myndigheter att själva utföra sina uppgifter (EUEA, EULEX Kosovo, 2014).

#### *4.1.5.2 Värdering av jämställdhetsarbete*

De mest signifikanta mandatuppgifterna i EULEX Kosovo är rättsstatsprincipen, effektiv brottsbekämpning och mänskliga rättigheter - där alla ingår i EU:s genuspolitik då de har direkta genusrelaterade aspekter. En närmare granskning av de operativa dokumenten visar dock att jämställdhetsarbete inte integreras i mandaten per automatik. Man talar om att genomföra en genuspolitik samt säkerställa utbildning och personal i uppdraget, men en beskrivning i hur man skall gå tillväga för att implementera jämställdhetsarbetet i större utsträckning är bristfällig (Olsson et al., 2014, 44). Det finns ingen konkret beskrivning i de officiella besluten (Europeiska rådet, 2008) om hur jämställdhetsarbetet ska implementeras. Därför värderas den externa integrationen till **0 poäng** av **2 möjliga**.

I EULEX Kosovos handlingsplan konstateras att uppdraget skall säkerställa samverkan med internationella aktörer, nationella myndigheter och det civila samhällets organisationer vad gäller implementering av FN:s säkerhetsråds genusrelaterade resolutioner. Samarbete mellan EULEX Kosovo och civilsamhällets organisationer sker vad gäller jämställdhetsarbetet - dock inte med några kvinnoorganisationer. Flera kvinnoorganisationer har dock uttryckt behovet av att se en tydligare uppföljning av det som skall ingå i operationens handlingsplan, och där finns även en önskan om att man skall ha ett systematiskt förhållningssätt till interaktion med kvinnoorganisationer (Olsson et al., 2014, 45-46).

Samarbete finns mellan EULEX Kosovo och nationella aktörer, men inte med någon kvinnoorganisation. Därmed erhåller insatsen **1 poäng** av **2 möjliga** vad gäller extern medverkan.

När man talar om insatsens arbetsstruktur vill man säkerställa att såväl män som kvinnor ska delta och bidra i uppdraget. Vad gäller handlingsplanen föreskrivs det att utbildning om jämställdhetsintegrering ska hållas för personal, men om det de facto genomförs framgår inte (Olsson et al., 2014, 46). Eftersom det inte finns någon information som indikerar att utbildning om jämställdhetsintegrering faktiskt förs i praktiken, utan enbart att den ska finnas med, tilldelas intern integration **0 poäng** av **2 möjliga**.

Vid bedömning av hur väl jämställdhetsarbetet implementeras är det värt att notera att EULEX Kosovo består av både internationell och nationell personal med både män och kvinnor. I augusti 2013 steg antalet internationellt anställda till 1120, varav 215 var kvinnor och 905 var män. Operationen sysselsätter även över 900 människor som är nationellt anställda. I augusti 2013 var 632 män och 316 kvinnor (Olsson et al., 2014, 47-48). Därmed kan man konstatera att förbättringar görs gällande implementering av genusperspektivet inom uppdraget, men att ytterligare åtgärder kan vidtas för att det skall bli mer jämställt. Statistik förs, men fördelningen mellan män och kvinnor är ojäm. Därav tilldelas EULEX Kosovo **1 poäng** av **2** möjliga gällande intern medverkan.

Den sammanlagda summan resulterar i **2 poäng** av **8** möjliga för EULEX Kosovo.

#### *4.1.5.3 Tillämpning av förklaringsvariabler*

Avsaknaden av information i uppdragets handlingsplan om hur man ska gå tillväga för att implementera jämställdhetsarbete indikerar en brist med avseende på **riktlinjer**. Om ingen konkret beskrivning står att finna i handlingsplanen får man anta att tillämpning av riktlinjer inte förekommer. EULEX Kosovo utgör EU:s mest omfattande **civila** uppdrag som har bedrivits under en längre period, och därför borde man ha kunnat uppnå ett mer signifikant resultat utifrån ett genusperspektiv. De som är insatschefer i civila uppdrag stannar ofta i flera år i samma operation och har i många fall tidigare erfarenhet av att arbeta med genus i uppdragssammanhang. Eftersom det är en civil insats har man onekligen tid att ta genusaspekten i beaktande.

I Kosovo har kvinnor samma lagliga rättigheter som män, men traditionellt sett lägre social status, vilket påverkar hur deras rättigheter i praktiken värderas i rättssystemet. På grund av de **kulturella normer** och värderingar som tillämpas riskerar kvinnor och flickor att utsättas för fler former av diskriminering på grund av kön, etnicitet och socialt ursprung (UD, Ukraina, 2017, 10). Att det pågår könsdiskriminering kan härledas till den bristfälliga handlingsplanen och dess obefintliga riktlinjer. Som tidigare nämnts leder bristfälliga riktlinjer till **individuell påverkan** i allt högre grad. Om det inte finns en struktur att följa är det lätt att vissa aspekter som exempelvis jämställdhet nedprioriteras, då annat står i fokus.

## 4.1.6 EUPOL COPPS Palestina

### 4.1.6.1 Bakgrund

EUPOL COPPS Palestina är en EU-operation som etablerades år 2006 i syfte att bidra till upprättandet av en trovärdig och effektiv polismyndighet. Detta är Europeiska Unionens samordnade operation för palestinskt polisstöd och för att hjälpa den palestinska polismyndigheten att ta ansvar för att förbättra sin polis- och brottsbekämpningskapacitet. EU har länge ansträngt sig för att skapa och bibehålla fred i Mellanöstern där prioriteringar ligger i att stärka den palestinska statens lag och ordning (EUEA, EUPOL COPPS, 2017).

### 4.1.6.2 Värdering av jämställdhetsarbete

I en rapport från FBA fastställs det att EUPOL COPPS saknar tydlig inkludering av genusperspektiv i operationens mandat (Olsson - Sundin, 2014, 17). År 2013 utfördes en revidering av uppdragets handlingsplan och implementeringsplan, där en del av revideringen berörde operationens jämställdhetsarbete. Efter denna revidering inkluderades en kort beskrivning gällande jämställdhetsintegrering i operationens handlingsplan. I FBA:s rapport framgår dock att den reviderade beskrivningen kring detta har utformats på ett abstrakt vis utan konkreta instruktioner och riktlinjer (Ibid, 18). Gällande motiveringen för implementering av genusperspektivet i EUPOL COPPS finns ett uttalande om att genusperspektivet inte är av stor vikt i arbetet (Ibid, 19). Med en abstrakt beskrivning av jämställdhetsarbetet i handlingsplanen, samt avsaknad av en positiv motivering till genus i beslutet (Europeiska rådet, 2008) erhåller EUPOL COPPS **0 poäng** av **2** möjliga gällande extern integration.

EUPOL COPPS är en operation som inbjuder till samarbete med nationella aktörer (Olsson - Sundin, 2014, 23). Det finns dock inget direkt samarbete mellan operationen och någon nationell aktör som berör genusperspektivet. Däremot; eftersom EUPOL COPPS är en operation som syftar till att stötta palestinsk polis finns ett samarbete mellan operationen och den civila polisen i landet. Den civila polisen har i sin tur goda kontaktförbindelser med både lokala kvinnoorganisationer och andra aktörer, vilket framgår i en rapport från EUPOL COPPS Palestina (Ibid, 25). Eftersom samarbetet mellan lokala kvinnoorganisationer och den

civila polisen i Palestina inte är initierat av EU tilldelas ingen poäng på denna indikator.

Därför värderas den externa medverkan till **0 poäng** av **2** möjliga.

Efter revideringen av uppdragets handlingsplan har EUPOL COPPS börjat föra tydlig rapportering om och utvärdering av operationens jämställdhetsarbete (Olsson - Sundin, 2014, 17). I operationens arbetsstruktur exkluderas jämställdhetsintegrering i den obligatoriska induktionsutbildningen, vad gäller träning och utbildning (Ibid, 32-33). Dock finns det en särskild tjänst inom uppdraget som innebär att se till att genusperspektivet tas i beaktande i uppdraget och senare rapporteras om (Ibid, 26). I och med detta får operationen **1 poäng** av **2** möjliga. Anledningen till att operationen inte erhåller 2 poäng inom intern integration är på grund av exkludering av genusperspektivet inom träning och utbildning.

Vad gäller operationens personal består den huvudsakligen av män – såväl nationellt som internationellt. Däremot är klyftorna inte lika påtagliga som i flera andra av EU:s operationer. Den internationella personalen bestod av 21% kvinnor, och den nationella av 39% kvinnor. Det framgår även att det ska finnas en konkret plan för hur operationen ytterligare ska öka antalet kvinnliga anställda med internationell bakgrund (Olsson - Sundin, 2014, 34). Med en tydlig förd statistik och en godkänd fördelning av personal tilldelas operationen **2 poäng** av **2** möjliga inom intern medverkan. Sammanfattningsvis tilldelas EUPOL COPPS Palestina **3 poäng** av **8** möjliga gällande jämställdhetsarbetet.

#### *4.1.6.3 Tillämpning av förklaringsvariabler*

Vad gäller **riktlinjer** för jämställdhetsarbetet har operationen fått kritik av de anställda som anser dessa vara för abstrakta för att kunna tillämpas (Olsson - Sundin, 2014, 20). Ytterligare kritik mot de riktlinjer som ingår i handlingsplanen är att de till stor del beaktar åtgärder som redan utförs av den palestinska polisen och därmed är oväsentligt för EUPOL COPPS arbete. Det framgår i FBA:s studie att viljan finns att ytterligare utvärdera och förbättra jämställdhetsarbetet inom operationen (Ibid, 19), vilket givetvis är positivt och behövligt.

I och med att EUPOL COPPS Palestina är en **civil** operation arbetar man med utvecklingsprogram på lång sikt och har därmed förutsättningarna för implementering av genusperspektivet (EUEA, EUPOL COPPS, 2017). I Palestina är de patriarkala **strukturerna** dominerande vilket visar sig tydligt både på arbetsmarknaden och i kvinnors privatliv (Olsson - Sundin, 2014, 18).

I operationens motivering framgår betydelsen av att anställda på högre positioner förstår det essentiella värdet av jämställdhetsarbetet. Dessa individer har makten att påverka huruvida jämställdhetsarbetet förs när det råder bristfälliga riktlinjer. FBA har uppmärksammat att en högt uppsatt person inom EUPOL COPPS Palestina uttalat sig nedlåtande mot kvinnors medverkan i uppdraget (Olsson - Sundin, 2014, 24). Om det funnits tydligare riktlinjer för hur jämställdhetsarbetet ska föras kan man tänka sig att den **individuella påverkan** inte skulle bli så markant och att dylika uttalanden skulle kunna hanteras med riktlinjerna som rättesnöre.

## 4.1.7 EUMM Georgien

### 4.1.7.1 Bakgrund

EUMM Georgien är en civil operation som bedrivs av EU. Operationen började i september 2008 i samband med det EU-förmedlade sexpunktsavtalet som undertecknades mellan de stridande parterna - den georgiska staten och den ryska federationen (Olsson - Åhlin, 2014, 9-10). Uppdragets prioriteringar är bland annat att säkerställa att parterna inte återgår till våldsamma konflikter samt underlätta återuppbyggandet av ett säkert och normalt liv för de lokalsamhällen som lever på båda sidor av de administrativa gränserna (EUEA, EUMM, 2017).

### 4.1.7.2 Värdering av jämställdhetsarbete

EUMM Georgien beskrivs som en av EU:s mest genusbalanserade operationer där två genusrelaterade resolutioner nämns i operationens officiella motivering (1325 och 1820). Dock främjas ett behov av att förbättra jämställdhetsarbetet på grund av att det arbete som berör genusperspektivet är för abstrakt.

Operationen inkluderar däremot en positiv motivering i handlingsplanen gällande införandet av genusperspektiv i flera olika områden av uppdraget, men inte i operationens beslut (Europeiska rådet, 2008). I och med att en positiv motivering finns med i handlingsplanen, men utan inkludering av genusperspektivet i det officiella beslutet tilldelas operationen **1 poäng** av **2** möjliga gällande extern integration.

Information om att EUMM Georgien skulle samarbeta med nationella aktörer som berör genusperspektivet har inte stått att finna. Det rapporteras dock om en vilja att påbörja ett jämställdhetsarbete med lokala kvinnoorganisationer (CPCC, 2016, 5). Eftersom det berör arbete som inte ännu påbörjats tilldelas operationen **0 poäng** av **2** möjliga gällande extern medverkan.

Vad gäller operationens arbetsstruktur har såväl utbildning som träning inom uppdraget ett etablerat genusperspektiv. Samtliga nyanställda får en obligatorisk kurs i jämställdhetsfrågor. Handlingsplanen påvisar att dessa jämställdhetsfrågor tas på allvar och beskrivs som en viktig del av utbildningen (CPCC, 2016, 5). Det rapporteras även årligen om genusperspektivets verkan i uppdraget (Ibid, 2). Givetvis kan jämställdhetsintegrering förbättras inom denna operation, men det visar redan på en medvetenhet gällande relevansen av genusperspektivet. I och med att genusperspektivet implementeras i såväl utbildningssyfte som i årliga rapporter och utvärderingar tilldelas EUMM Georgia **2 poäng** av **2** möjliga gällande intern integration.

Gällande fördelningen av operationens personal finns både utrymme och en vilja att förbättra jämställdhetsarbetet. Man försöker i största möjliga mån blanda operationens personal och kvotera in kvinnliga insatsledare (CPCC, 2016, 2). I en rapport från 1 april 2016 framgick att 54% av alla patruller inom operationen var mixade (Ibid, 3). Trots positiva åtgärder och ett arbete för att förbättra jämställdheten finns alltså en ojämn könsfördelning bland de anställda. Endast 25% av de internationellt anställda är kvinnor, och när det kommer till de högre positionerna är statistiken avsevärt sämre (Ibid, 5).

Trots att jämställdhetsarbetet implementeras till en viss grad är det långt ifrån jämställt mellan män och kvinnor i operationen, däremot förs statistik mellan fördelningen. Därför tilldelas operationen **1 poäng** av **2** möjliga gällande intern medverkan. Detta ger EUMM Georgien en total jämställdhetsgradering på **4 poäng** av **8** möjliga.

#### *4.1.7.3 Tillämpning av förklaringsvariabler*

I EUMM Georgiens handlingsplan finns genusperspektivet inkluderat, däremot kritiserar den för att vara vag i beskrivningen. Det finns även utformade checklistor för att implementera genus i arbetet, vilka kan tolkas som någon typ av **riktlinjer**. Årliga utvärderingar och rapporteringar utarbetas även för att förbättra implementeringen av genusperspektivet i uppdraget ytterligare. Dock beskrivs bristen av jämställdhetsarbete i många av operationens

officiella dokument (CPCC, 2016, 2-3). EUMM Georgien är en **civil** operation som strävar efter **långsiktiga** och hållbara resultat vad gäller förebyggandet av konflikter i landet och kan därför finns goda förutsättningar till att implementera genusperspektivet i allt högre grad (EUEA, EUMM, 2017).

Generellt sett är det förbjudet enligt lag i Georgien att på något vis diskriminera någon på grund av kön. Regeringskansliet har dock rapporterat om pågående diskriminering av kvinnor i flera områden i landet. De rådande **samhällsnormerna** i Georgien innebär att kvinnor saknar tillträde till arbetsmarknaden (UD, Georgien, 2017, 13). De kvinnor som är aktiva på arbetsmarknaden är i större utsträckning verksamma inom den privata sektorn medan män dominerar inom den offentliga sektorn, vilket försvårar rekryteringsarbetet av kvinnor till EUMM Georgien (CPCC, 2016, 3). Information om eventuell **individuell påverkan** kunde inte hittas inom uppdraget, vilket kan bero på att det delvis finns riktlinjer.

## 4.1.8 EUAM Ukraina

### *4.1.8.1 Bakgrund*

EUAM Ukraina är EU:s civila verkställande uppdrag som startade i Kiev 2014. Operationen syftar till att hjälpa de ukrainska myndigheterna att uppnå en hållbar reform genom strategisk rådgivning och praktisk support baserad på EU-standard och internationella principer. Målet är att etablera en civil säkerhetssektor (myndigheter som ansvarar för brottsbekämpning och rättsstatsprincipen) som är effektiv och har allmänhetens förtroende (EUEA, EUAM, u.å.).

### *4.1.8.2 Värdering av jämställdhetsarbete*

Vad gäller EUAM Ukrainas arbete har det generellt sett varit svårt att hitta rapporter och avhandlingar som rör operationens jämställdhetsarbete. Det framgår i en studie utförd av CMPD (Crisis Management and Planning Directorate) att EUAM Ukraina är i behov av att förbättra jämställdhetsarbetet i hela operationen (EEAS, 2016, 22). I en fallstudie utförd av IWP (Institute of world policy) konstateras att operationen listat mänskliga rättigheter och jämställdhet som en av sina fem främsta prioriteringar (Litra et al., 2017, 35). Dock visar denna studie (som är baserad på samtal med de anställda) att frågor som berör genus ges lägre prioritet än annat arbete (Ibid, 40). De dokument som finns tillgängliga saknar beskrivningar gällande jämställdhetsarbete i handlingsplanen. Ingen positiv beskrivning av



jämställdhetsintegrering har hittats i beslutet (Europeiska rådet, 2014) då jämställdhetsarbete anses konkurrera med mer prioriterade åtgärder. Därför erhåller EUAM Ukraina **0 poäng** av **2** möjliga inom extern integration.

De enstaka källor som finns gällande EUAM Ukrainas jämställdhetsarbete har inte påvisat något samarbete med nationella aktörer, och därför tilldelas operationen **0 poäng** av **2** möjliga inom extern medverkan.

EUAM Ukrainas jämställdhetsstrategi är bristfällig i operationens arbetsstruktur.

Genusperspektivet är således bristfälligt inom såväl träning som utbildning. Att ändra uppdragets prioriteringar beskrivs som svårt då man redan etablerat en arbetsstruktur gällande induktionsträning (Litra et al., 2017, 22). I och med att genusperspektivet inte inkluderas i tränings- och utbildningssyftet, samt att det inte finns någon utvärdering om jämställdhetsarbetet tilldelas EUAM Ukraina **0 poäng** av **2** möjliga gällande intern integration.

Det finns inte heller någon statistik eller information gällande könsfördelningen inom EUAM Ukraina. Därför erhåller EUAM Ukraina **0 poäng** av **2** möjliga gällande operationens interna medverkan. Totalt tilldelas operationen en värdering på **0 poäng** av **8** möjliga gällande jämställdhetsarbete.

#### *4.1.8.3 Tillämpning av förklaringsvariabler*

Det framgår i rapporten av Litra et al. att det råder brist på **riktlinjer** vad gäller implementering av genusperspektivet i EUAM Ukraina. De som har i uppgift att hantera problemet gällande bristande riktlinjer hävdar att de sökt vägledning hos andra EU-administrerade operationer (Litra et al., 2017, 22).

EUAM Ukraina är en **civil** operation som arbetar **långsiktigt** i syfte att implementera alla aspekter i uppdraget för att bistå Ukrainas myndigheter.

Trots att kvinnor har relativt hög utbildningsnivå i Ukraina hämmar de **kulturella och strukturella normerna** inträdet på arbetsmarknaden för kvinnor. Det finns en rådande diskriminering på arbetsmarknaden där 98% av Ukrainas kapital ägs av män.

(UD, Ukraina, 2017, 13).

Den förklaringsvariabel som rör **individuell påverkan** kan härledas till den brist på riktlinjer som beskrivs. Om en operation saknar konkreta riktlinjer i sin handlingsplan krävs att det initieras genom individuell kraft, dvs. av någon som har befogenhet att besluta om genusperspektivet ska implementeras i uppdraget eller inte.

## 4.2 Tabell – Sammanställning av operationerna

EU-operation	Värdering	Brist på riktlinjer	Operationens riktning	Kulturella normer	Individuell påverkan
EUNAVFOR Somalia	0	Ja	Militär, Akut	Dålig	Påverkar
EUPOL COPPS Palestina	2	Delvis	Civil, Långsiktig	Dålig	Påverkar
EUTM Somalia	3	Ja	Militär, Långsiktig	Dålig	Påverkar
EUTM Mali	1	Ja	Militär, Långsiktig	Dålig	Påverkar
EUCAP Sahel Mali	3	Nej	Civil, Långsiktig	Dålig	Påverkar inte
EULEX Kosovo	2	Ja	Civil, Långsiktig	Medel	Påverkar
EUMM Georgien	4	Delvis	Civil, Långsiktig	Medel	Okänt
EUAM Ukraina	0	Ja	Civil, Långsiktig	Medel	Påverkar

## 5. Slutsats

FN:s säkerhetsrådsresolution 1325 och de övriga genusrelaterade resolutionerna antogs för 17 år sedan. Trots det är kvinnor fortfarande marginaliserade och utestängda från den formella nivån i fredsfrämjande processer. Resolutionerna har tagits i beaktande av såväl EU och dess medlemsstater som av civilsamhället i snart två decennier, men trots det brister den i många fall i praktiken. I de flesta EU-ledda operationer som har undersökts kan man konstatera att ett normativt förhållningssätt varit gällande, dvs man avger löften om kvinnors inkludering i EU:s fredsfrämjande operationer, men i slutändan är det enbart floskler.

Att implementering av de genusrelaterade resolutionerna är *bristfällig* i de flesta EU-operationer är inget nytt fenomen, men vad som påverkar hur väl jämställdhetsarbete inkluderas i operationerna är inte lika tydligt. Antagandet om att implementering av genusresolutionerna inte tillämpas i den mån som är önskvärd kan styrkas genom denna undersökning. Sammanfattningsvis kan man konstatera att resultatet, som förväntat, höll en låg standard för samtliga operationer gällande jämställdhetsintegrering.

Det som påverkar hur väl FN:s genusrelaterade resolutioner implementeras i EU:s civila och militära operationer är de förklaringsvariabler som ligger till grund för analysen i denna undersökning. För samtliga operationer har förklaringsvariablerna en avgörande betydelse, men i olika utsträckning. Den viktigaste förklaringsvariabeln handlar om "*Brist på riktlinjer*". Det råder bristande riktlinjer i samtliga operationers handlingsplaner och om de existerar är de ofta alldeles för abstrakta för att fylla någon funktion i jämställdhetsarbetet. Undantaget i denna studie är operationen EUCAP Sahel Mali, där riktlinjer finns. Bristande riktlinjer hänger samman med ytterligare en förklaringsvariabel; "*Individuell påverkan*". Det innebär således att individuella preferenser blir allt viktigare än generella riktlinjer, och att resurserna fördelas på ett sätt som gynnar individens intressen, även om det utesluter jämställdhetsarbetet.

Vad gäller den förklaringsvariabel som berör "*Operationernas inriktning*", dvs. om de är av civil eller militär karaktär, visar undersökningen att den operation som är militär och akut är sämst vad gäller jämställdhetsarbetet. Följaktligen styrker det resonemanget om att genusperspektivet enbart tas i beaktande för att normen kräver det, men när ett uppdrags struktur behöver byggas upp snabbt görs andra prioriteringar.

Det man kan utläsa efter att ha genomfört analysen av dessa operationer är att EU inte tar hänsyn till, och gör en kraftansträngning, i de områden där kvinnor är särskilt utsatta och där jämställdhetsarbete är mest relevant. I Afrika har kvinnor lägre social status än män, vilket leder till exkludering och könsdiskriminering. Förtryck gentemot kvinnor sker även i de operationer som är stationerade på andra platser än Afrika – exempelvis Georgien och Kosovo. De tre operationer som tilldelades högst poäng i bedömningen skiljde sig åt vad gäller den kulturella aspekten. Denna förklaringsvariabel – "*Kulturella normer och värderingars påverkan*", nämns i de flesta av operationerna som ett problem, men det råder inget konkret samband mellan värdering av jämställdhetsarbete och denna förklaringsvariabel.

Resultatet av analysen visar att det *varierar* från operation till operation huruvida genusperspektivet implementeras och i vilken utsträckning förklaringsvariablerna är orsakerna till problematiken. Vad gäller operationens inriktning är det ett återkommande mönster att alla de operationer som är av militär karaktär (Operation Atalanta och EUTM x2) saknar riktlinjer i högre grad än de civila insatserna. Operation Atalanta är den mest akuta i militärt slag av EU:s pågående operationer, där resurserna fördelas på så vis att

jämställdhetsarbetet inte tas i beaktande. Enligt insatschefen handlar det om att det är en akut situation där annat än genusaspekten är primärt.

I samtliga militära operationer är jämställdhetsarbetet bristfälligt, men också väldigt varierande. EUTM Somalia erhöll en poäng på 3 av 8 möjliga, trots att det är ett militärt träningsuppdrag som saknar riktlinjer. Samtidigt tilldelades det civila uppdraget EUMM Georgien 4 poäng av 8 möjliga, där riktlinjer delvis finns. Trots det var skillnaden inte markant poängmässigt för dessa operationer. Därför är det svårt att uttala sig om de civila operationerna skulle vara bättre än de militära vad gäller jämställdhetsarbetet.

Vad som framförallt hindrar implementeringen av resolution 1325 och de övriga genusrelaterade resolutionerna är brist på riktlinjer och oviljan att motverka de strukturer som står i vägen för jämställdhetsintegrering. Dessa strukturer försätter kvinnor i en underordnad position där ojämställdheten och könsmaktsordningen förblir institutionaliserad. Patriarkala strukturer genomsyrar således EU-operationernas system, där inriktning och omfattning avgör hur resurserna i uppdraget skall fördelas.

Avslutningsvis kan det konstateras att det råder brist på engagemang och prioriteringar vad gäller jämställdhetsarbete från EU:s sida, men även från värdländerna. Även om de genusrelaterade resolutionerna tagits i bruk och funnits med i operationernas handlingsplaner är det hittills bara tomma löften utan konkreta direktiv från EU för hur jämställdhetsarbetet ska implementeras. EU har ett viktigt ansvar att utarbeta relevanta riktlinjer för ökad jämställdhet och löpande uppmuntra samt säkra maximal efterlevnad av dessa ambitioner hos de som driver operationerna på plats.

## 6. Referenser

Esaiasson, Peter et al., 2012. "Hur man lägger upp undersökningen", i Esaiasson, Petet et al (red.), *Metodpraktikan – konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Norstedts Juridik AB, s.87-110.

Esaiasson, Peter et al., 2012. "Vad är ett forskningsproblem?", i Esaiasson, Petet et al (red.), *Metodpraktikan – konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Norstedts Juridik AB, s.29-43).

Esaiasson, Peter et al., 2012. "Variabeltänkandet", i Esaiasson, Petet et al (red.), *Metodpraktikan – konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Norstedts Juridik AB, s.44-56.

Esaiasson, Peter et al., 2012. "Källkritik", i Esaiasson, Petet et al (red.), *Metodpraktikan – konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Norstedts Juridik AB, s.278-289.

Sheehan, Michael, 2005. *International Security - An Analytical Survey*. London: Lynne Rienner Publishers.

Tallberg, Jonas, 2016. "EU:s politikområden" i Tallberg, Jonas (red.), *EU:s politiska system*. Lund: Studentlitteratur AB, s.53-71.

### 6.1 Elektroniska referenser

Gya, Giji, 2010. "Implementation of EU policies following the UN Security Council Resolution 1325", EP/EXPO/B/DROI/2009/26, 2010. Online:  
[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2010/410205/EXPO-DROI\\_ET\(2010\)410205\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2010/410205/EXPO-DROI_ET(2010)410205_EN.pdf) (Hämtad: 2017-10-18)

Lackenbauer, Helene - Michael Jonsson, FOI, 2014. "Implementing unscr 1325 in capacity building missions: a study of ntm afghanistan, eutm somalia and eutm mali". Online:

<https://www.foi.se/reports/summary?reportNo=FOI-R--3925--SE> (Hämtad: 2017-11-30)

Litra, Leonid, 2017. "Assessing the EU's conflict prevention and peacebuilding interventions in Ukraine", Institute of world policy. Online:

[http://www.woscap.eu/documents/131298403/131299900/D3.4\\_Case+Study+Report+Ukraine\\_PU\\_23032017+\(1\).pdf/6ed9509a-a10d-4b20-b8c0-518093ad8252](http://www.woscap.eu/documents/131298403/131299900/D3.4_Case+Study+Report+Ukraine_PU_23032017+(1).pdf/6ed9509a-a10d-4b20-b8c0-518093ad8252) (Hämtad: 2017-12-15)

Olsson, Louise et al., 2014. "Gender, Peace and Security in the European Union's Field Missions", Stockholm: Folke Bernadotte Academy. Online:

[https://fba.se/contentassets/bcfe134c7ace454c964c1cf68f856474/fba\\_csdp\\_rapport\\_s5\\_web\\_141217.pdf](https://fba.se/contentassets/bcfe134c7ace454c964c1cf68f856474/fba_csdp_rapport_s5_web_141217.pdf) (Hämtad: 2017-12-04)

Olsson, Louise - Marielle Sundin, 2014. "Field Assessment: Implementing EU Gender Policy in EUPOL COPPS", Stockholm: Folke Bernadotte Academy. Online:

<https://fba.se/contentassets/9a6c722004054e00b38983a23137a349/eupol-copps.pdf> (Hämtad: 2017-11-27)

Olsson, Louise - Martin Åhlin, 2014. "Field Assessment: Implementing EU Gender Policy in EUMM Georgia", Stockholm: Folke Bernadotte Academy. Online:

[https://fba.se/contentassets/622f5106e24b459b9ace4585594af208/field-assessments\\_1\\_web\\_1501.pdf](https://fba.se/contentassets/622f5106e24b459b9ace4585594af208/field-assessments_1_web_1501.pdf) (Hämtad: 2017-11-30)

EUEA, EUMM, 2017. "EUMM Mission Facts and Figures - Our Mandate". Online:

[https://eumm.eu/en/about\\_eumm/mandate](https://eumm.eu/en/about_eumm/mandate) (Hämtad: 2017-10-14)

EUEA, EUPOL COPPS, 2017. "EU Police Mission for the occupied Palestinian territories".

Online: <http://eupolcopps.eu/en/content/what-eupol-copps> (Hämtad: 2017-11-20)

EUEA, EUAM, 2017. "About us - Our Mission" (Online) <http://www.euam-ukraine.eu/our-mission/about-us/> (Hämtad: 2017-11-30)

EU, EEAS, EUTM Mali, 2016. "About us - our Mission". Online:

<http://eutmmali.eu/en/about-us/> (Hämtad: 2017-12-03)

EU, EEAS, EUNAVFOR Somalia, 2017. "About us – Mission". Online:

<http://eunavfor.eu/mission/> (Hämtad: 2017-11-04)

UD, Utrikesdepartementet, Regeringskansliet, 2017. "Mänskliga rättigheter, demokrati och rättsstatens principer i Ukraina 2015-2016". Online:

<http://www.regeringen.se/498cd9/contentassets/c1520ef2e2af442f89b7b5c2376610bb/ukraina---manskliga-rattigheter-demokrati-och-rattsstatens-principer-2015-2016.pdf> (Hämtad:2017-11-05)

UD, Utrikesdepartementet, Regeringskansliet, 2017. "Mänskliga rättigheter, demokrati och rättsstatens principer i Kosovo 2015 – 2016". Online:

<http://www.regeringen.se/498cdb/contentassets/691df04fcc3a4751b6215da7e7816343/kosovo---manskliga-rattigheter-demokrati-och-rattsstatens-principer-201....pdf>

(Hämtad: 2017-11-20)

UD, Utrikesdepartementet, Regeringskansliet, 2017. "Mänskliga rättigheter, demokrati och rättsstatens principer i Georgien 2015 – 2016". Online:

<http://www.regeringen.se/498cd8/contentassets/b61c4f45078847c48c90d34465dc3fce/georgien---manskliga-rattigheter-demokrati-och-rattsstatens-principer-2015-2016.pdf> (Hämtad:

2017-12-03)

UD, Utrikesdepartementet, Regeringskansliet, 2017. "Mänskliga rättigheter, demokrati och rättsstatens principer i Mali 2015 – 2016". Online:

[http://www.regeringen.se/49930b/contentassets/bc13f2196fc54dba84c0bc6984f2eafe/mali---manskliga-rattigheter-demokrati-och-rattsstatens-principer-2015-2106\\_.pdf](http://www.regeringen.se/49930b/contentassets/bc13f2196fc54dba84c0bc6984f2eafe/mali---manskliga-rattigheter-demokrati-och-rattsstatens-principer-2015-2106_.pdf) (Hämtad: 2017-

11-14)

UD, Utrikesdepartementet, Regeringskansliet, 2017. "Mänskliga rättigheter, demokrati och rättsstatens principer i Somalia 2015 – 2016". Online:

<http://www.regeringen.se/498cda/contentassets/ca83e696693642539a53670eb3d0c9c1/somalia---manskliga-rattigheter-demokrati-och-rattsstatens-principer-2015-2016-.pdf> (Hämtad:

2017-11-16)

EU, EEAS, 2010. "COUNCIL DECISION of 26 July 2010 establishing the organisation and functioning of the European External Action Service (2010/427/EU)". Online:

[https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/eeas\\_decision\\_en.pdf](https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/eeas_decision_en.pdf) (Hämtad: 2017-12-15)

EU, EEAS, 2016, 990, Report on the Baseline Study on Integrating Human Rights and Gender into the European Union's Common Security and Defence Policy. Online:

[https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/baseline\\_study\\_report.pdf](https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/baseline_study_report.pdf) (Hämtad: 2017-11-15)

EU, EEAS, EUTM Somalia, 2016. "About Military training in Somalia". Online:

[https://eeas.europa.eu/csdp-missions-operations/eutm-somalia/3919/about-military-training-mission-somalia-eutm-somalia\\_en](https://eeas.europa.eu/csdp-missions-operations/eutm-somalia/3919/about-military-training-mission-somalia-eutm-somalia_en) (Hämtad:2017-11-28)

EU, EEAS, EULEX Kosovo, 2014, Common security and defence policy. "EU Rule of Law Mission in Kosovo". Online: [//eeas.europa.eu/archives/docs/csdp/missions-and-](https://eeas.europa.eu/archives/docs/csdp/missions-and-operations/eulex-kosovo/pdf/factsheet_eulex_kosovo_en.pdf)

[operations/eulex-kosovo/pdf/factsheet\\_eulex\\_kosovo\\_en.pdf](https://eeas.europa.eu/archives/docs/csdp/missions-and-operations/eulex-kosovo/pdf/factsheet_eulex_kosovo_en.pdf) (Hämtad: 2017-11-30)

EU, EEAS, 2016. "Common Security and Defence Policy of the European Union, Mission and operations annual report". Online:

[https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/e\\_csdp\\_annual\\_report1.pdf](https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/e_csdp_annual_report1.pdf) (Hämtad: 2017-11-28)

EU, EEAS, EUCAP Sahel Mali, 2017. "The European Union's civilian mission in support of the Malian Internal Security Forces". Online: <https://eucap-sahel-mali.eu/index.html> (Hämtad: 2017-12-14)

EU, EEAS, EUCAP Sahel Mali, u.å. "Lignes Directrices - pour la Prise en Charge des Victimes de la Violence faite aux Femmes et aux Filles". Online: <https://eucap-sahel-mali.eu/documents/LIGNES-DIRECTRICES-PRISE-EN-CHARGE-FEMMES-VICTIMES-VIOLENCE.pdf> (Hämtad: 2017-12-16)

EU, Council of the European Union, 2016. "Revised indicators for the Comprehensive approach to the EU implementation of the UN Security Council Resolutions 1325 and 1820 on women, peace and security". Online: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12525-2016-INIT/en/pdf> (Hämtad: 2017-11-18)



EU, Council of the EU, 2017. "Mali och Sahel: förstärkta EU-insatser till stöd för säkerheten i regionen", Pressmeddelande, 393/17, 20.6.2017. Online:

<http://www.consilium.europa.eu/sv/press/press-releases/2017/06/20/mali-sahel/> (Hämtad: 2017-12-08)

EU, Council of the European Union, 2008. "COUNCIL JOINT ACTION 2008/851/CFSP, ACTS ADOPTED UNDERTITLE OF THE EU TREATY". Online: [http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:301:0033:0037:EN:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:301:0033:0037:EN:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:301:0033:0037:EN:PDF) (Hämtad: 2017-12-02)

The Civilian Planning and Conduct Capability (CPCC), 2016. "The European Union Monitoring Mission in Georgia Special Annual Report on Gender Mainstreaming (2016) of 15/12/2016". Online:

[https://eumm.eu/data/file/5713/EUMM\\_Gender\\_Mainstreaming\\_Report.UKu8A\\_JPoO.pdf](https://eumm.eu/data/file/5713/EUMM_Gender_Mainstreaming_Report.UKu8A_JPoO.pdf) (Hämtad: 2017-11-28)

Försvarsmakten, 2017. "EUTM Somalia". Online: [https://www.forsvarsmakten.se/sv/var-](https://www.forsvarsmakten.se/sv/var-verksamhet/internationella-insatser/pagaende-internationella-insatser/somalia-eutm/)

[verksamhet/internationella-insatser/pagaende-internationella-insatser/somalia-eutm/](https://www.forsvarsmakten.se/sv/var-verksamhet/internationella-insatser/pagaende-internationella-insatser/somalia-eutm/) (Hämtad:2017-11-24)

Försvarsmakten, 2017. "Somalia - EU NAVFOR". Online:

<https://www.forsvarsmakten.se/sv/var-verksamhet/internationella-insatser/avslutade/truppinsatser/somalia-eu-navfor/> (Hämtad: 2017-12-03)

EU, EUNAVFOR, 2013. "EU Naval Force Celebrates International Women's Day By Highlighting The Significant Contribution Of Women To Operation Atalanta". Online:

<http://eunavfor.eu/eu-naval-force-celebrates-international-womens-day-by-highlighting-the-significant-contribution-of-women-to-operation-atalanta/> (Hämtad: 2017-12-03)

## 6.2 Operationernas officiella beslut

Council of the European Union, Council Decision 2014/486/CFSP of 22 July 2014 on the European Union Advisory Mission for Civilian Security Sector Reform Ukraine (EUAM Ukraine) Online: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014D0486&from=EN> (Hämtad: 2017-11-12)

Council of the European Union, Council Joint Action 2008/736/CFSP of 15 September 2008 on the European Union Monitoring Mission in Georgia, EUMM Georgia Online: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32008E0736> (Hämtad: 2017-11-12)

Council of the European Union, 2008a. COUNCIL DECISION 2008/482/CFSP of 23 June 2008 amending Decision 2008/134/CFSP on the European Union Police Mission for the Palestinian Territories. Online: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:163:0052:0052:EN:PDF> (Hämtad: 2017-11-15)

Council of the European Union, Council Joint Action 2008/124/CFSP of 4 February 2008 on the European Union Rule of Law Mission in Kosovo, (EULEX KOSOVO) Online: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32008E0124> (Hämtad: 2017-11-15)

Council of the European Union, Council Decision 2013/34/CFSP of 17 January 2013 on a European Union military mission to contribute to the training of the Malian Armed Forces (EUTM Mali) Online: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32013D0034> (Hämtad: 2017-11-15)

Council of the European Union, Council Decision 2014/219/CFSP of 15 April 2014 on the European Union CSDP mission in Mali (EUCAP Sahel Mali) Online: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32014D0219> (Hämtad: 2017-11-15)

Council of the European Union, 2010/197/CFSP: Council Decision 2010/197/CFSP of 31 March 2010 on the launch of a European Union military mission to contribute to the training

of Somali security forces (EUTM Somalia) Online: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32010D0197>

(Hämtad: 2017-11-17)

Council of the European Union, Council Joint Action 2008/851/CFSP of 10 November 2008 on a European Union military operation to contribute to the deterrence, prevention and repression of acts of piracy and armed robbery off the Somali coast (EUNAVFOR Somalia)

Online: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32014D0827>

(Hämtad: 2017-11-17)