



FORSVARETS HØGSKOLE



Handlingsplan for mangfold, likestilling og kjønnsbalanse ved Forsvarets høgskole 2019-2023

Vedtatt av styret 11. mars 2019

Innledning

«Alle mennesker har en iboende verdi uavhengig av bakgrunn, egenskaper og prestasjoner. Forsvaret skal gjenspeile samfunnets mangfold. I et moderne forsvar har mangfold en egenverdi. Etnisk eller religiøs bakgrunn, alder, kjønn eller seksuell orientering er uten betydning for menneskeverdet.» (Utdrag fra Forsvarets verdigrunnlag).

Forsvarets Høgskole (FHS) har som mål å være en god arbeidsplass og skole for medarbeidere med ulik bakgrunn og livsorientering. FHS skal oppfattes som en attraktiv arbeidsplass og utdanningsinstitusjon for å kunne trekke til seg de beste søkerne. For å oppnå dette skal FHS være en inkluderende arbeidsplass med fokus på mangfold og likestilling, og med vern mot diskriminering og trakassering.

Begrepsavklaringer

Med *bakgrunn* menes kjønn, alder, funksjonsevne, etnisitet, nasjonalitet, familiesituasjon, sosial klasse, utdanningssted, livssyn, seksuell orientering, kjønnsuttrykk, politisk orientering og personlige interesser. Med *mangfold* siktes det til variasjon i disse egenskapene. FHS har etter skolereformen fått en stor gruppe studenter/kadetter/elever på lavere grads studier som representerer andre utfordringer enn de fast ansatte. Med uttrykket *medarbeidere* menes heretter både ansatte og studenter/kadetter/elever.

Med *trakassering* menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende, se likestillings- og diskrimineringsloven § 13.

Seksuell trakassering forstås slik likestillings- og diskrimineringsloven definerer det i § 13: *“Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom”.*

Hovedmål og prioriteringer

Ved FHS skal alle medarbeidere ha de samme muligheter for faglig utvikling og karriere uansett bakgrunn. Det innebærer at bakgrunn ikke skal legges til grunn ved utvelgelse til videreutdanning, stipender, opprykk, konferanser, paneler, komitéer og møter. Adgang til *positiv særbehandling* tillates på de vilkårene som fremgår av likestillings- og diskrimineringsloven.

Det er Forsvarets mål å oppnå bedre kjønnsbalanse på alle nivåer av organisasjonen. FHS besørger den grunnleggende befals- og offisersutdanningen, og har derfor et viktig ansvar for den fremtidige rekrutteringssituasjonen.

FHS ønsker et sterkt vern mot trakassering og mobbing. Tydelige standarder, klare varslingsrutiner og klare konsekvenser ved overtredelser vil bidra til et slikt vern. FHS har nulltoleranse for seksuell trakassering og vil jobbe aktivt for å forebygge, forhindre og oppklare uønsket seksuell adferd.

FHS har en relativ høy andel sivilt og militært ansatte med langt yrkesløp, og med den forestående omlegging av pensjonssystemet må man regne med at andelen medarbeidere med seniorstatus vil øke. Et fokus skal derfor settes på *seniormedarbeidere og medarbeidere med svekket psykisk og fysisk helse*. FHS er en utdanningsinstitusjon og medarbeidere med lese- og skrivevansker skal ivaretas og gis tilbud som kan lette hverdagen. Medarbeidere med svekket psykisk og fysisk helse skal skjermes mot mistro og nedlatende behandling.

Målbare tiltak, fokus på resultater

Denne handlingsplanen omhandler først og fremst tiltak som er konkrete og målbare. Effekten av tiltakene skal inngå i relevant rapportering. Dette vil presiseres nærmere i handlingsplanen.

En målbar effekt av likestillingsarbeidet er andelen av kvinner og menn blant medarbeidere i alle stillingskategorier. Kjønnsbalansen blant studentene/kadettene/elevne skal tillegges særlig vekt under evalueringen av likestillingsarbeidet, fordi en forbedret kjønnsbalanse her er en forutsetning for en fremtidig kjønnsbalanse i høyere militære stillinger. Andre egenskaper knyttet til bakgrunn blir i liten grad registrert og danner foreløpig ikke et godt grunnlag for statistisk evaluering.

Handlingsplanens forankring og hjemmel

Instruks for Likestillingsutvalget (LUV) er gitt sitt mandat i instruks fra sjef FHS, datert 2019-01-08. Instruksen pålegger LUV arbeidsoppgaver som er inkludert i denne handlingsplanen.

Forsvarets verdigrunnlag

Dette dokumentet gir overordnede føringer slik det er sitert i innledningen til denne handlingsplanen. <https://forsvaret.no/fakta/historie-oppdrag-verdier/forsvarets-verdier/forsvarets-verdigrunnlag>.

Likestillings- og diskrimineringsloven

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) av 1.1.2018 legges til grunn for forståelsen av begreper og tiltak i dette dokumentet. Foreslåtte tiltak skal tolkes innenfor rammene av denne loven.

Arbeidsmiljøloven

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. Kap. 13 gir arbeidstaker et vern mot, og arbeidsgiver et forbud mot, diskriminering.

Universitets- og høyskoleloven

Lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler § 6-2 pålegger universiteter og høyskoler å jobbe *aktivt, målrettet og planmessig* for likestilling mellom kjønnene.

Sikkerhetsloven

Lov 1. juni 2018 nr. 24 om nasjonal sikkerhet – sikkerhetstiltak skal gjennomføres i samsvar med grunnleggende rettsprinsipper og verdier i et demokratisk samfunn. Lovens krav knyttet til sikkerhetsklarering og autorisasjon kan påvirke mangfoldet ved FHS.

Prop. 1S (2018-2019) – del 3.

Likestilling og Mangfold i Forsvaret, datert 03.07.2018. Dette notatet er ikke gitt en formell myndighet i Forsvaret, men inneholder en god analyse av saksfeltet og en rekke anbefalte tiltak som er inkludert i denne handlingsplanen.

Tiltak ordnet etter saksområde

Dette avsnittet inneholder ingen utfyllende liste av tiltak som oppfattes som viktige, men tiltak som i størst mulig utstrekning er *målbare* og som det skal settes fokus på i denne planens virketid.

Rekruttere og beholde

Delmål: FHS skal rekruttere, beholde og utvikle dyktige medarbeidere av alle kjønn og med ulike ressurser og ulik livsorientering. Større mangfold og bedre kjønnsbalanse er et virkemiddel i en balansert og inkluderende rekrutteringspolitikk. Det skal være særlig fokus på følgende:

1. Gjennomføre moderat kvotering til stillinger og studieplasser for å kunne øke andelen av det underrepresenterte kjønn.
2. Sikre at stillingsannonser har kompetansekrav som stemmer overens med arbeidsoppgavene.
3. Påse mangfold og kjønnsbalanse i sammensetningen av ansettelses- og vurderingskomiteer. I alle slike komitéer skal det sitte én representant med særskilt ansvar for å ivareta mangfoldsperspektivet.
4. Aktivt opplyse kvinnelig militært personell og minoritetsgrupper om ledige militære stillinger ved FHS.
5. Sikre kjønnsbalanse og mangfold blant deltagere på mentor- og lederutviklingskurs.
6. Rekrutteringskampanjer skal formidle den store variasjonen i militære yrkesoppgaver.
7. Ved FOS skal søkerne til utdanning møte en variert og balansert gruppe av intervjuere og selektører som har fått opplæring og bevisstgjøring om ubevisste fordommer og trakassering.
8. Gruppen av befal og instruktører for studentene skal representere mangfoldet og ha en god kjønnsbalanse.
9. Det skal være mangfold og kjønnsbalanse i tildeling av doktorgradsløp og forskningsfri.
10. Sørge for at det før utlysning av faste vitenskapelige stillinger blir opprettet en letekomité som har som ansvar å finne kvinner og andre underrepresenterte grupper som oppfordres til å søke stillingen.
11. Ha særskilt fokus på kjønnsbalanse og mangfold i professor II-stillinger.
12. Sikre at lønnsfastsettelse kun skjer ut ifra kvalifikasjoner uavhengig av bakgrunn, og at det ligger retningslinjer som sikrer likelønn til grunn for lønnsforhandlinger. Det skal innføres tiltak for å utjevne utilsiktede lønnsforskjeller.
13. Legge til rette for at studie-, arbeids- og familieliv kan kombineres. Tokt og øvingsaktiviteter må ta hensyn til den enkeltes familie- og omsorgssituasjon.
14. Påse at rett nivå er satt på stillinger og nedjustere stillingsnivået der det er hensiktsmessig.

Utdanning, forskning og formidling

Delmål: Utdanning, forskning og formidling ved FHS skal gjenspeile et engasjement for likestilling og kjønnsbalanse, respekt for minoriteter og mangfold, og bekjempelse av trakassering og nedverdiggende handlinger. Det skal være særlig fokus på følgende:

1. Være bevisst på mangfolds- og kjønnsperspektivet ved valg av pensumlitteratur.
2. Aktivt søke etter og oppmuntre kvinner, seniorer og minoriteter til deltagelse i seminarer, konferanser og som foredragsholdere.
3. Sørg for mangfold i sammensetning av paneler til konferanser og seminarer, spesielt med hensyn til kjønnsbalansen.
4. Legge til rette for og oppmuntre kvinner og minoriteter til å få tildelt emneansvar. Ansvar skal ikke gå utover anledningen til forskningsfri.
5. Ha lik tilgang for forskere til å utvikle sine forskningsporteføljer.
6. Utarbeide et undervisningsopplegg for utdanningen ved FHS for å bidra til holdninger mot trakassering, og for å informere om rutiner knyttet til varsling og oppfølging av hendelser.
7. Foreta spørreundersøkelse hvert år blant, studenter/kadetter, med spesielt fokus på mobbing, trakassering og seksuell trakassering.
8. Sørg for at det på hver av FHS' campuser finnes en kontaktperson som kjenner til rettighetene til medarbeidere med dysleksi, har kunnskap om mulige hjelpemidler, og kan veilede skolen og medarbeidere med slike behov.

Kultur og holdninger

FHS har fagansvar for Forsvarets utdanningssystem, lederutviklingsmetoder, militærpsykologi, militær idrett og trening, internasjonal rett og ikke-tjenesterelaterte utdanningstilbud. FHS har derfor en viktig rolle og funksjon som kultur- og identitetsbærer i Forsvaret og samfunnet, og et særskilt ansvar for å integrere mangfold- og likestillingsarbeidet i utdanningsvirksomheten.

Delmål: En kultur til fremming av mangfold og likestilling skapes også gjennom gode forbilder og rollemodeller. Ledere og instruktører på alle nivåer pålegges et særlig ansvar for å reflektere over virkningen av egen opptreden innad i organisasjonen. Det skal være særlig fokus på følgende:

1. All virksomhet ved FHS skal vise respekt for medarbeidernes verdier, grenser og egenskaper.
2. I skolens publikasjoner bør det skrives intervjuer/omtale av representanter med ulik bakgrunn.
3. Befal og instruktører skal kurses i to emner: (a) Ubevisst diskriminering, og (b) hvordan man skal observere trakassering, registrere og ta imot varsler, og snakke med dem som har opplevd trakassering.
4. Studentene lærer ikke bare av hva skolens ansatte sier, men hva de gjør. Ansatte skal være bevisst og reflektert over sin egen opptreden i alle situasjoner med studenter til stede.
5. Et kursopplegg om seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk skal tilbys på alle nivåer i FHS og inngå i utdanningenes studieplaner.
6. Sikre etterlevelse av forsvarets kjerneverdier og at mobbing, trakassering og seksuell trakassering er en del av skikkethetsvurderingen av studentene. Brudd på kjerneverdiene skal få konsekvenser.
7. FHS' handlingsplan for holdninger, etikk og ledelse integreres og praktiseres ved å engasjere alle ansatte gjennom tiltaksplaner som utarbeides hvert år.

Organisasjon og ledelse

Delmål: FHS som organisasjon skal ha en klar strategi for mangfold og likestilling. All utøvende ledelse skal være tydelig, reflektert og med respekt og empati overfor enkeltindivider. Mangfold og likestilling er vanskelige mål, og det hviler derfor et ansvar på alle ledere (i særdeleshet avdelingsledere, sjefssersjanter/sjefsmestere og kullsjefer) for å etablere en integrerende og likestilt arbeidskultur. Det skal være særlig fokus på følgende:

1. Hver avdeling ved FHS skal rapportere om mangfolds- og likestillingssituasjonen som en del av avdelingens årsrapportering. Kjønnsbalansen blant studenter og ansatte skal tallfestes og stilles opp mot fjorårets tall. Avdelingslederne skal måles på denne utviklingen.
2. FHS' ansatte oppfordres til å delta på Forsvarets årlige likestillingskonferanse og andre tilsvarende arrangementer.
3. Opprette et formelt samarbeid med Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (KIF).
4. Utveksle erfaringer med likestillingsarbeid med andre undervisningsinstitusjoner
5. Opprette et samarbeid med FMS og FPVS knyttet til rekrutterings- og seleksjonsarbeidet.
6. Legge til rette for karrierenettverk for kvinner og minoriteter for å motvirke følelse av isolasjon, men uten at slike nettverk får segregerende effekt.
7. Fraråde kjønnssegregerte arrangementer i utdanningen. Alle skal ha adgang til felles læringsarenaer.
8. Ledere på høyere og lavere nivå skal kurses i hvordan man skal fange opp trakassering, registrere og ta imot varsler, kommunisere med og ivareta trakasserte og følge prosedyrene rundt dette.
9. Mangfold- og likestillingssituasjonen ved FHS skal være på dagsordenen ved hvert styremøte.
10. Tiltak som mottar likestillingsmidler skal vurderes ift. mål og effekt.
11. Mangfold og likestilling skal være et evalueringspunkt i tjenesteuttalelser.
12. Handlingsplanen for mangfold, likestilling og kjønnsbalanse skal ligge som vedlegg til virksomhetsplanen.

Om Likestillingsutvalget ved FHS

Likestillingsutvalget (LUV) har en sentral rolle i likestillingsarbeidet ved FHS, og består av leder og representanter fra samtlige av FHS' avdelinger. LUV har som oppgave å revidere handlingsplanen og påse at dens mål blir ivaretatt og gjennomført ved alle avdelingene ved FHS. LUV skal gjennom kartlegging av behovet for og effekten av iverksatte likestillingstiltak vurdere endrede og nye tiltak i virksomhetsplanen. Sjef FHS deler ut kr 750.000 pr. år til mangfold- og likestillingstiltak etter søknadsbehandling og innstilling fra LUV.

Mangfolds- og likestillingssituasjonen ved FHS skal dokumenteres gjennom en årsrapport. Årsrapporten skal synliggjøre hvilken effekt oppdragene i virksomhetsplanen har, og det skal inngå en vurdering av hvordan likestillingsmidlene bidrar til oppnåelse av handlingsplanen, og mangfolds- og likestillingssituasjonen ved FHS.

Kontaktinformasjon

Besøksadresse:
Forsvarets høgskole
Akershus festning

Kontaktperson:
Eline Sørensen
t: 930 32 274
elsorensen@fhs.mil.no

Post:
Forsvarets høgskole
Postboks 1550 Sentrum
0015 Oslo