

Handlingsplan for likestilling 2011-2015 - Forsvarets høyskole

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Likestillingsloven § 1a pålegger alle offentlige virksomheter å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder. Forsvarets høyskole er delvis underlagt lov om Universiteter og høyskoler, og skal i henhold til § 6-2 arbeide for likestilling mellom kjønnene innenfor alle typer stillinger ved høyskolen.

Gjennom en handlingsplan for likestilling ønsker Forsvarets høyskole å følge opp de lovpålagte kravene for å arbeide for likeverd og likestilling mellom kjønnene

Forsvarets hovedmålsetting er å øke kvinneandelen blant befall og vervede. Sesjon ansees å være blant de viktigste tiltakene for å øke kvinneandelen. Blant annet som en følge av dette blir det fra 2010 innført pliktig sesjon for både kvinner og menn. Dette vil kunne bidra til at Forsvaret i større grad gjenspeiler mangfoldet og likestillingen i samfunnsutviklingen. Et annet viktig bidrag for å skape kjønnsbalanse er å rekruttere og beholde personell med god kompetanse.

Flere kvinner i Forsvaret vil gi et bedre forsvar. Det vektlegges at kvinneandelen i Forsvaret skal øke for at Forsvaret i større grad skal dra nytte av de talenter og evner som finnes i den kvinnelige delen av befolkningen. Målet om å rekruttere flere kvinner til Forsvaret står fast. (Prop. 1S (2009-2010), s. 102, Det kongelige Forsvarsdepartement, 2009)

I oktober 2000 vedtok FNs Sikkerhetsråd resolusjon 1325 (Resolusjon 1325) om kvinner, fred og sikkerhet. Resolusjon 1325 anvender et kjønnsperspektiv, som innebærer en erkjennelse av at alle mennesker har like rettigheter og menneskeverd, og at krig og konflikt rammer kvinner, menn, gutter og jenter på forskjellige måter. Forsvaret arbeider med å implementere FNs Sikkerhetsrådsresolusjon 1325 (2000) om kvinner, fred og sikkerhet. Forsvarets mål er å styrke kjønnsperspektivet i Forsvarets virksomhet, og det arbeides med å innarbeide dette i våre militære operasjoner gjennom trening og utdanning, operasjonsplanlegging og evaluering.

1.2 Forsvarets høyskoles rolle i likestillingsarbeidet i Forsvaret

Forsvaret legger vekt på å forstå de kulturelle og holdningsmessige aspekter internt i Forsvaret som påvirker organisasjonens vilje og evne til endringer som fremmer mangfold og likestilling. Som forsknings- og innovasjonsinstitusjon har Forsvarets høyskole et spesielt ansvar om å bygge relevant kompetanse på dette området. Samtidig har Forsvarets høyskole i likhet med andre utdanningsinstitusjoner en viktig oppgave i å fremme likestilling, likeverd og toleranse i samfunnet. For å fremme likestilling mellom kjønnene vil Forsvarets høyskole praktisere moderat kjønnskvoltering der det ene kjønn er underrepresentert.

1.3 Målgruppe for handlingsplan for likestilling ved FHS

Handlingsplanen fokuserer på handlinger som fremmer likestilling, likeverd og toleranse for personell som har sitt daglige virke ved FHS – uavhengig av deres plass i organisasjonen.

2 Sjef FHS intensjon og målsetting med likestillingsarbeidet

- FHS er landets fremste institusjon for forskning, utdanning og formidling innen kjerneområdene militærmakt, fellesoperasjoner og virksomhetsledelse i Forsvaret. Forsvarets utdanningssystem har en viktig funksjon som kultur- og identitetsbærer, og skal bidra til å skape en høyverdig profesjonskodeks i organisasjonen. FHS har derfor et særskilt ansvar for å integrere likestillingsarbeidet i alle deler av sin virksomhet.
- FHS skal være en attraktiv arbeidsplass for alle også i fremtiden, og er derfor helt avhengig av å rekruttere, beholde og utvikle dyktige medarbeidere av begge kjønn. Kjønnsmessig

skjevrekuttering innebærer tap av talenter, og arbeidet for en jevnere kjønnsfordeling ved høyskolen er derfor viktig.

- Forsvarets høgskole skal gjennom sine handlinger påvirke likestillingsarbeidet i Forsvaret. En viktig faktor i denne sammenhengen er hvordan studentene selekteres og hvilke resultater de oppnår. Seleksjon og opptak til Forsvarets høgskole er derfor svært viktig. Seleksjon til høyskolen er ikke høyskolens, men Forsvarsstabens ansvarsområde. FHS ønsker imidlertid gjennom god dialog med involverte parter å bidra til best mulig seleksjon og kompetansestyring.
- Forsvarets høgskole skal arbeide aktivt for å implementere tiltak som fremmer likestilling, likeverd og toleranse i praksis – fra forskning og innovasjon til lik lønn for samme arbeid.
- Handlingsplanen er verken endelig eller uttømmende. Likestillingsarbeidet skal være en del av den enkelte leders, medarbeiders og students hverdag på FHS, og må inngå som en naturlig og integrert del av alle relevante beslutningsprosesser. Den enkelte må se arbeidet med likestilling i et utvidet perspektiv hvor det legges vekt på det beste både for Forsvaret og for samfunnet for øvrig. For å gjøre likestillingsperspektivet til en integrert del av organisasjonskulturen ved FHS er det viktig at arbeidet følges opp på institutt- og avdelingsnivå. De enkelte avdelinger og institutter vet best hvordan de kan tilpasse likestillingsarbeidet til sine spesifikke utfordringer og rammevilkår, og det er på det nivået organisasjonen har mulighet for å utvikle de mest målrettede tiltak.

3 Ansvar for likestillingsarbeidet ved FHS

FHS er en moderne arbeidsplass. Et aktivt, målrettet og planmessig likestillingsarbeid må være en naturlig del av styringsprosessen. Det er virksomhetens styringsorganer og ledere på de forskjellige nivå som har et overordnet ansvar for likestillingsarbeid. Alle medarbeidere er likevel ansvarlig for at handlingsplan for likestilling blir gjennomført på alle nivåer ved Forsvarets høgskole.

4 Fra handlingsplan til handling

Likestillingsarbeidet er en kontinuerlig prosess, og det er derfor viktig at handlingsplanen har et langt tidsperspektiv. Handlingsplanens intensjon skal komme til uttrykk og styres på samme måte som andre aktiviteter ved FHS. Det opprettes derfor et likestillingsutvalg. Likestillingsutvalget skal bestå av en leder og fem representanter fra henholdsvis FSTS, IFS, NIH/F, FHS stab og Fokus. Utvalget skal følge opp og utvikle likestillingsplanen og tiltakslisten, inkludert utarbeidelse av statistikk om likestillings situasjonen og likestillingstiltak ved FHS. Ansvaret innebærer også å bryte planens intensjon og tiltak ned i passende oppdrag som gis ut som en integrert del av Sj FHS Virksomhetsplan. Å implementere likestillingsarbeidet som en del av virksomhetsstyringsprosessen sikrer effekt og fokus.

5 Varighet og oppdatering

Handlingsplan for likestilling ved FHS iverksettes 1. januar 2011 og gjelder frem til 31. desember 2015. "Likestillingsutvalget" utvikler og oppdaterer vedlegg A -Tiltaksliste. Revidert utgave av vedlegg A legges fram for sj FHS minimum en gang pr år samtidig som utvalget legger fram forslag til oppdrag som skal inn i virksomhetsplan for kommende år. Leder "Likestillingsutvalget" har ansvaret for å påse at arbeidet med en oppdatert handlingsplan for likestilling ved FHS iverksettes senest 1. januar 2015.^{AB}

Louise Kathrine Dedichen
Kontreadmiral
Sjef Forsvarets høgskole

^A Vedlegg: Tiltaksliste

^B Vedlegg: Mandat og sammensetting av Likestillingsutvalget ved FHS

Tiltaksliste

1 Likestillingsarbeid som en del av rutinen

Arbeidet for likestilling, likeverd og toleranse skal innarbeides som en naturlig del av driften av Forsvarets høyskole. For å nå dette målbildet må vi endre måten vi gjør ting på i dag. I en hverdag hvor organisasjonen i alle ledd er opptatt med å nå sine produksjonsmål er det hensiktsmessig å opprette et formelt organ som står for planlegging og implementering av tiltak som fremmer likestilling, likeverd og toleranse på lang og kort sikt.

Tiltak: Innen 31. januar 2011 opprette "Likestillingsutvalget", utarbeide mandat og oppnevne medlemmer til utvalget.

Ansvar: STSJ FHS

2 Lønn

Lønn er et viktig virkemiddel for å rekruttere og beholde gode medarbeidere med nødvendig kompetanse. Videre understrekes det i Forsvarets lønnpolicy at lønn skal brukes som et virkemiddel til å stimulere til likestilling mellom kjønnene.

Tiltak: Likestillingsperspektivet skal ivaretas i FHS lønnpolicy.

Ansvar: STSJ FHS

3 Ansettelser sivilt personell

Likestillingshensyn ved FHS skal ivaretas ved alle ansettelser, og må være med helt fra starten av i alle rekrutteringsprosesser til samtlige stillinger ved FHS. For å fremme likestilling mellom kjønnene vil FHS praktisere moderat kjønnskvolterering ved ansettelse i stillinger hvor det i utgangspunkt er skjevfordeling mellom kjønnene.

Tiltak: Dersom det ene kjønn er underrepresentert i den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde, skal FHS i forkant av utlysningen aktivt lete etter aktuelle kandidater av dette kjønn. Når særlige grunner taler for det, kan FHS foreta ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger uten forutgående kunngjøring i henhold til UH-loven § 6-3

Ansvar: Avdelingssjefer ved FHS

Tiltak: Dersom det ene kjønn er underrepresentert i den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde, skal de som er av dette kjønn i utlysningsteksten spesielt inviteres til å søke.

Ansvar: FHS Stab

4 Ansettelser militært personell

For å fremme likestilling mellom kjønnene vil FHS praktisere moderat kjønnskvolterering ved ansettelse av militært personell.

Tiltak: Dersom det ene kjønn er underrepresentert i den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde skal FHS praktisere moderat kjønnskvolterering i innstillingsarbeidet.

Ansvar: Avdelingssjefer ved FHS

5 Studenter

FHS bidrar i prosessen ved seleksjon til utdanning og derigjennom bidrar til at forhold rundt likestilling, kvinneandel, likeverd og toleranse ivaretas. Utdanningstilbudene må tilrettelegges slik at de ikke virker ekskluderende for enkelte grupper eller for enkelte livssituasjoner. Dette betyr f eks at det skal tilrettelegges for pendling, studiedager etc.

Tiltak: Henvendelser med tilbud om utdanning skal FHS oppfordre til at det blant annet fremmes kvinnelige kandidater, slik at studentmassen får en så bred og god sammensetning som mulig.

Ansvar: FHS Stab

Tiltak: Utdanningstilbudene ved FHS skal kunngjøres tidlig, slik at det skaper forutsigbarhet for kommende studenter og dermed ikke virker ekskluderende på enkelte grupper.

Ansvar: Avdelingssjefer

6 Familiepolitikk

FHS vurderer det slik at en god familiepolitikk bidrar til å gjøre høyskolen til en attraktiv arbeids og studieplass. De fleste i målgruppen er etablert i to-karriere-familier, noe som ofte krever fleksibilitet og gode ordninger fra arbeidsgivers side for å kunne ivareta et godt familieliv parallelt med karriere. FHS ønsker å støtte opp om sine ansatte og sine studenter for at familielivet ikke skal bli lidende. Dette vurderes som viktig generelt, men også for kvinner spesielt.

Tiltak: FHS skal i så stor grad som mulig tilrettelegge for at ansatte og studenter kan ha fleksible løsninger for å kunne ivareta et godt familieliv, og vil vurdere undervisningstilbudet, pendlerrutiner og personlige behov med størst mulig fleksibilitet, samtidig som man ivaretar det faglige behovet.

Ansvar: Sj FHS

7 Karriereutvikling

For å rekruttere og beholde dyktige ansatte på FHS, må høyskolen tilby gode faglige og personlige utviklingsmuligheter. Personlige utviklingsprogrammer kan bidra til at kvinner får økt trygghet i et mannsdominert arbeidsmiljø, og gir kvinner tilgang til et nettverk for gjensidig erfaringsutveksling og støtte. I tillegg kan lederutviklingsprogrammer motivere kvinner for lederstillinger, og styrke deres karrieremuligheter i Forsvaret.

Tiltak: FHS skal arbeide aktivt for å fremme kvinner som kandidater til relevante programmer rettet mot personlig utvikling, faglig utvikling og lederutvikling.

Ansvar: Avdelingssjefer ved FHS

8 Sikkerhetsrådsresolusjon 1325

I mars 2006 vedtok regjeringen en handlingsplan for gjennomføringen av Resolusjon 1325. Selv om den har konsekvenser for Forsvaret og FHS, så er den ikke en direkte del av likestillingsarbeidet ved høyskolen. Det er likevel nær sammenheng mellom målsettingen i Resolusjon 1325, regjeringens handlingsplan for gjennomføringen av den, og FHS sitt overordnede ansvar som landets høyeste fagmilitære utdanningsinstitusjon. FHS har også fått i oppdrag å etablere et kompetansemiljø på gender i militære operasjoner, og har etablert et genderprosjekt med tidsramme ut 2011. FHS skal ha et helhetlig perspektiv på likestilling, og tiltak knyttet til gjennomføringen av Resolusjon 1325 er derfor inkludert her.

Tiltak: Undervisning om Resolusjon 1325 og kjønnsperspektivet skal inngå som en del av Stabs- og masterstudiet. De samme tema skal også integreres i øvelsene på Stabs- og masterstudiet.

Ansvar: Dekan FHS

Tiltak: Genderprosjektet ved Forsvarets høgskole skal arbeide for å heve den institusjonelle kompetansen i Forsvaret på Resolusjon 1325 og gender i militære operasjoner, samt søke å identifisere faktorer som hemmer eller fremmer implementeringen for å kunne adressere disse. Egne fremdriftsrapporter produseres hver 6. mnd.

Ansvar: Sjef FSTS

9 Undervisning, kurs og seminarer

Akademisk kvalitet og faglig relevans er de primære kriterier ved utvikling av utdanningstilbudene ved FHS. I tillegg til Stabs- og masterstudiet har høyskolen ansvar for en rekke kurs og seminarer i nasjonal og internasjonal kontekst, og samarbeider med en rekke aktører om slike arrangementer. I alle disse

sammenhengene er det viktig å synliggjøre kvinners reelle bidrag innen forskning, utdanning og formidling. Kvinnelige foredragsholdere, gjesteforelesere og bidragsytere for øvrig skal utnyttes i større grad.

All formidling ved FHS skal, der det faller seg naturlig, bidra til å bevisstgjøre studentenes holdninger innenfor likeverd, likestilling og toleranse. Det betyr at alt undervisningspersonell skal integrere temaene likestilling, likeverd og toleranse der det passer inn.

Tiltak: FHS skal ivareta kjønnsbalanse i forhold til pensumlitteratur og foredragsholdere.

Ansvar: Dekan FHS og emneansvarlige

Tiltak: Der det er aktuelt ut i fra en faglig relevans skal FHS inkludere temaene likestilling, likeverd og toleranse i sin undervisnings- og formidlingsvirksomhet.

Ansvar: Dekan FHS, emneansvarlige og alt undervisningspersonell.

10 Utvikling av lederutviklingsprogrammer

Likestillingsarbeidet på FHS er en del av det overordnede arbeidet for å øke kvinneandelen i alle deler av Forsvaret. Høyskolen skal utvikle unike lederutviklingsprogrammer og personlige utviklingsprogrammer for kvinner tidlig i karrieren. I tillegg ønsker høyskolen å støtte forskning på årskull, kultur og holdninger.

Tiltak: FHS skal fortsette arbeidet med å utvikle egne lederutviklingsprogrammer for kvinner.

Ansvar: Sj FSTS

11 Øremerking av midler

Arbeidet for å fremme likestilling på FHS handler i stor grad om å integrere likestillingsperspektivet i alle prosesser. Ansatte og studenter må bevisstgjøres og det er nødvendig med likestillingskompetent ledelse på samtlige nivåer i organisasjonen. Det er den enkelte avdelingsleders ansvar å utvise engasjement og oppslutning om likestillingsarbeidet ved FHS. For å støtte og stimulere arbeidet for økt likestilling ved høyskolen skal det settes av midler øremerket for dette formål. Alle ansatte og studenter kan søke sjef FHS om anvendelse av disse midlene til finansiering av konkrete likestillings tiltak i sine respektive avdelinger.

Tiltak: FHS setter av kr 500 000 årlig til finansiering av likestillingstiltak.

Ansvar: Sjef FHS

Mandat og sammensetting av Likestillingsutvalget ved FHS

1 Situasjon

Likestillingsloven § 1a pålegger alle offentlige virksomheter å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder.

Forsvarets høgskole er delvis underlagt lov om Universiteter og høyskoler, og skal derfor i henhold til § 6-2 arbeide for likestilling mellom kjønnene innenfor alle typer stillinger ved høgskolen.

Gjennom en handlingsplan for likestilling ønsker Forsvarets høgskole å følge opp de lovpålagte kravene for å arbeide for likeverd og likestilling mellom kjønnene

Handlingsplan for likestilling ved Forsvarets høgskole har blitt revidert.

2 Oppdrag

Etabler Likestillingsutvalget. Utvalget skal bestå av en (1) leder og fem (5) representanter fra henholdsvis FSTS, IFS, NIH/F, FHS stab og Fokus.

3 Utførelse

Likestillingsutvalget skal følge opp og utvikle handlingsplan for likestilling og tiltakslisten minimum en gang pr år. Utvalget skal utarbeide statistikk om likestillingssituasjonen og likestillingstiltak ved FHS. Ansvarer innebærer også å bryte denne planens intensjon og tiltak ned i passende oppdrag som gis ut som en integrert del av Sj FHS Virksomhetsplan.

Leder "Likestillingsutvalget" har ansvaret for å påse at arbeidet med en oppdatert handlingsplan for likestilling ved FHS iverksettes senest 1. januar 2015.

4 Administrasjon og forsyningstjeneste

Arbeidet skal utføres i 2 faser:

Fase 1 – Utvalget skal utarbeide forslag til egen instruks og legge fram for sj FHS snarest – senest 15 feb 2011.

Fase 2 – Utvalget skal revidere og kvalitetssikre vedlegg A til Handlingsplan for likestilling snarest – senest 15 . juni 2011.

Likestillingsutvalget etablerer en møtestruktur om ivaretar drift som tilfredsstillende handlingsplanens intensjon.

5 Stridsledelse og samband

Likestillingsutvalget rapporterer direkte til sjef Forsvarets høgskole.
