



## Instruks for Mangfolds- og likestillingsutvalget ved Forsvarets høgskole

Instruks MLUV

### METADATA

GJELDER FOR:	Forsvarets høgskole
UTGIVER:	Sjef og rektor Forsvarets høgskole
SAKSBEHANDLENDE AVD.:	Forsvarets høgskole/Driftsstab
HJEMMEL:	Likestillings- og diskrimineringsloven og universitets- og høyskoleloven
IKRAFTTREDELSE:	2024-10-01
FORRIGE VERSJON:	2019-01-08

### INNHold

<b>1 Arbeid med mangfold og likestilling ved Forsvarets høgskole</b> .....	<b>2</b>
<b>2 Mangfolds- og likestillingsutvalget ved Forsvarets høgskole</b> .....	<b>2</b>
2.1 OPPDRAG .....	3
<b>3 Database</b> .....	<b>3</b>
<b>4 Forankring</b> .....	<b>3</b>
<b>5 Organisering</b> .....	<b>4</b>
<b>6 Ressurser</b> .....	<b>4</b>
<b>7 Ikrafttredelse</b> .....	<b>5</b>

## **1 Arbeid med mangfold og likestilling ved Forsvarets høgskole**

Forsvarets høgskoles (FHS) oppdrag er å drive utdanning, forskning og utvikling for dagens og fremtidens Forsvar. I FHS' strategi er et av hovedmålene at skolen skal tilby fremtidsrettede militære profesjonsutdanninger av høy internasjonal kvalitet der grunnlaget er Forsvarets kjerneverdier og formålet er å styrke den operative evnen. For å sikre høy kvalitet i det vi leverer ved skolen er det viktig å bygge et mangfoldig miljø som kan anvende ulike perspektiver, ideer og meninger med innovasjonskraft og evne til kritisk tenkning for å møte et nytt og stadig mer komplekst verdensbilde. Dette betyr at vi må utvikle et godt arbeidsmiljø for alle hvor vi gir rom for, og legger til rette for, mangfold og der det råder psykologisk trygghet stor nok til at meninger deles og brytes.

Mangfold er summen av synlige og usynlige egenskaper blant mennesker, og ved FHS har vi en mangfoldig gruppe bestående av studenter, kadetter, elever og ansatte som bidrar til verdiskaping og økt operativ evne. Når spennvidden i mangfoldet øker, så utfordrer det imidlertid organisasjonens kunnskap, språk, strukturer, og systemer. God mangfoldsledelse krever derfor bevissthet, struktur og tydelig fokus for å kunne hente ut ønskede effekter og for at mangfoldet skal bidra til verdiskaping.

Legitimitet krever også at vi har et mangfold som best mulig speiler samfunnet vi representerer. Dette gjør oss også mer attraktive som arbeidsgiver og studiested for ansatte og kadetter/elever/studenter som i økende grad er opptatt av mangfold hos sin fremtidige arbeidsgiver.

Et godt arbeidsmiljø for alle krever at man unngår å viderebringe tradisjonelle diskriminerende praksiser. Likestillings- og diskrimineringsloven påpeker at man bør være særlig obs på hvordan kjønn, etnisitet, alder, seksuell orientering og identitet, religion og funksjonsnedsettelse kan være gjenstand for diskriminerende praksis. Likestilling og inkludering handler ikke alltid om å behandle alle likt, men at alle skal ha like rettigheter og muligheter, noe som kan innebære individuell tilrettelegging.

Samtidig vet vi at det i skjæringspunktet (interseksjonen) mellom disse gruppene kan oppstå særlige diskrimineringsgrunnlag. Når man snakker om mangfold og inkludering er det veldig lett å falle ned i kategorier, for eksempel de som er benyttet av likestillings- og diskrimineringsloven. Men disse kategoriene operer sjelden alene. En kvinne er ikke bare en kvinne, hun kan også være funksjonsfrisk, eller ikke, bryte med kjønnsnormer, eller ikke, og være den første i sin familie som tar høyere utdanning. Likeledes er en mann ikke bare en mann. Han kan ha psykisk sykdom, eller ikke, ha fire barn, og være første generasjons innvandrer, eller ikke. Interseksjonalitet handler om å se hele mennesket, og også hvordan tradisjonelle maktubalanser kan virke sammen og bidra til særskilte utfordringer og behov som arbeidsgiver bør være obs på (jfr. Crenshaw 1989, Genderaction + position paper n2 12 Feb 2024).

Både en akademisk og militær hverdag krever at man er bevisst hvordan ulik bakgrunn kan kreve ulik tilrettelegging. Hvis vi klarer å legge til rette for god inkludering vil vi kunne utnytte og beholde mangfoldet i organisasjonen i større grad.

Mangfoldsarbeidet ved FHS er dermed uløselig knyttet til høyskolens oppdrag og en styrking av Forsvarets operative evne.

## **2 Mangfolds- og likestillingsutvalget ved Forsvarets høgskole**

Mangfolds- og likestillingsutvalget (MLUV) fungerer som rådgivende og idéskapende organ i likestillings- og diskriminerings spørsmål overfor de styrende organer ved FHS. MLUV har særlig ansvar for å påse at likestillings- og diskrimineringsloven og gjeldende bestemmelser om mangfold, likestilling og diskriminering blir fulgt opp i praksis, og forøvrig være pådrivende når det gjelder arbeidet for å fremme mangfolds- og likestillingsarbeid for ansatte, studenter og elever ved FHS.

## 2.1 Oppdrag

MLUV skal bidra til at FHS oppfyller føringer og krav til arbeidet med og målsetninger for mangfold og likestilling. Dette oppnås gjennom å

- Identifisere kunnskapshull
- Rådgi ut mot sektoren
- Skape forståelse og heve kompetanse i organisasjonen
- Støtte mangfolds- og likestillingsarbeid ved lokal avdeling
- Monitorere ved å føre statistikker og en rapport om tiltak og midler
- Forvalte database med ressurser og informasjon
- Rådet kan rådføres ved rekruttering og ansettelse
- Samarbeid – også andre enheter i Forsvaret

## 3 Database

FHS skal ha en database med sentrale dokumenter knyttet til høyskolens mangfolds- og likestillingsarbeid. MLUV har ansvar for å forvalte denne. Databasen skal blant annet inneholde:

- Maler for søknader om mangfolds- og likestillingsmidler
- Sjekkliste seminarer – «how to»
- Sjekkliste ansettelse
- Problemer som trenger løsninger = ting vi trenger
- Forslag til tiltak -- best practice
- Forslag til temaer bachelor- og masteroppgaver (både liste og kuratert mulighet til å legge inn forslag)
- Eksempler på bachelor- og masteroppgaver om temaet
- Informasjon om Balansemidler, KiF og lignende eksterne ressurser
- Relevante artikler om temaet
- Kjønnstatistikk – utvikling over tid

## 4 Forankring

*Forsvarets verdigrunnlag*

[Forsvarets verdigrunnlag.pdf](#) Beskriver Forsvarets verdier personellet må inneha og etterleve.

*Forsvarets likestillings- og mangfoldspolicy, av 02.11.2022.* [Likestilling og mangfold - Forsvaret](#)

Beskriver overordnede føringer og prinsipper med arbeidet for økt likestilling og mangfold, samt etablerer Forsvarets ambisjonsnivå, utover å følge pålegg og lov.

*Handlingsplan for økt likestilling og mangfold i Forsvaret (2023-2026)* [Handlingsplan likestilling og mangfold.pdf \(forsvaret.no\)](#)

En operasjonalisering av Forsvarets likestillings- og mangfoldspolicy, hvor man på flere fokusområder gir analyse av status og anbefalte tiltak som så skal tas med i mangfolds- og likestillingsarbeidet ved den individuelle DIF. Vårt dokument er en videreutvikling av denne, men også en tilpasning av den til de tilleggsutfordringer som kommer med den akademiske konteksten vi opererer i. Likestillings- og diskrimineringsloven

*Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven).* Likestillings- og diskrimineringsloven er en norsk lov som har til formål å fremme likestilling og hindre diskriminering på alle samfunnsområder.

*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 8. mars 2024 nr. 9 om universiteter og høyskoler § 7-1 pålegger universiteter og høyskoler å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene. Lovens § 10-1 pålegger institusjonen å sikre et forsvarlig læringsmiljø, herunder plikt til å forebygge og forhindre trakassering (§ 10-3).*

*Kunnskap for frihet, Forsvarets høgskoles strategi 2023–2033*

Strategien fastslår at vi må ha søkelys på mangfold og likestilling for å skape en attraktiv arbeidsplass og utdanningsinstitusjon som møter samfunnets forventninger.

*FN-resolusjon 1325 om kvinner, fred og sikkerhet*

Resolusjonen har som utgangspunkt at krig og konflikt rammer kvinner, menn, gutter og jenter ulikt. Derfor må både kvinner og menn delta og ha innflytelse i freds- og sikkerhetsinnsats.

*Regjeringens handlingsplan: Kvinner, fred og sikkerhet (2023-2030)*

Handlingsplanen er Norges femte nasjonale handlingsplan for oppfølging av FNs sikkerhetsrådsresolusjon 1325 og tilhørende resolusjoner, samt den bredere agendaen for kvinner, fred og sikkerhet.

*Regjeringens handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold (2023–2026)*

Handlingsplanen skal bidra til å bedre livskvaliteten til skeive, sikre deres rettigheter og bidra til større aksept for kjønns- og seksualitetsmangfold.

*Norsk Standard for mangfoldsledelse – NS 11201*

## **5 Organisering**

MLUV består av representanter fra FHS' avdelinger, oppnevnt av sjef FHS etter innspill fra avdelingene for en periode av fire år av gangen. Der det ikke er mulig med representasjon fra samtlige avdelinger, oppnevnes medlemmer som har ansvaret for flere avdelinger.

FHS' hovedverneombud er medlem av utvalget. FHS' sjefssersjant har møterett i MLUVs møter.

Studentene velger årlig ett medlem.

Seksjonssjef lederstøtte er leder for MLUV. Nestleder oppnevnes av sjef FHS blant MLUVs medlemmer.

Utvalgets medlemmer har møterett i lokale HMS/AMU-utvalg og bør innkalles i relevante saker. MLUV er rådgiver for sjef FHS i spørsmål knyttet til mangfold og likestilling. MLUV rapporterer årlig status til FHS' styre.

MLUV skal tilfredsstillere kravene til kjønnsbalanse i likestillings- og diskrimineringsloven § 28.

## **6 Ressurser**

*MLUVs arbeid*

MLUV bevilges årlig 200 000 kroner for å utøve sitt arbeid. Midlene skal benyttes til aktiviteter, reiser, konferanser, intern kompetanseheving, overtid/frikjøp, pris til bestemaster- eller bacheloroppgave innenfor tematikken ol. Midlene skal også brukes av studentrepresentanten for nødvendig reisevirksomhet knyttet til dialog med høyskolens studenter, kadetter og elever.

*FHS' mangfolds- og likestillingsmidler*

På vegne av sjef FHS utlyser MLUV årlig 500 000 kroner som ansatte, studenter, kadetter og elever kan søke på for å gjennomføre mangfolds- og likestillingstiltak. MLUV behandler søknadene og leverer en innstilling til sjef FHS som beslutter hvilke søkere som skal motta midler.

## **7 Ikrafttredelse**

Instruksen trer i kraft 2024-10-01. Samtidig settes instruks for Likestillingsutvalget ved Forsvarets høgskole ut av kraft.