



Handlingsplan för lika villkor 2026



Försvvarshögskolan



Försvärshögskolans handlingsplan för lika villkor 2026

Styrdokument:	Försvärshögskolans handlingsplan för lika villkor 2026
Klassificering	Plan
Diarienummer	Ö 112/2026
Beslutsfattare	Rektor
Dokumentansvarig	FUS och HR
Senaste beslutsdatum	2026-03-20
Giltighetstid	2027-01-30
Dokument som ersätts	Försvärshögskolans handlingsplan för lika villkor 2025 Ö 765/2024
Relaterade dokument	Försvärshögskolans plan för lika villkor Ö 764/2024
Kortare sammanfattning	<p>Handlingsplanen är en årlig operationalisering av Försvärshögskolans plan för lika villkor Ö 764/2024.</p> <p>Handlingsplanen innehåller anvisningar gällande Försvärshögskolans arbete med lika villkor samt aktuell tidsplan. Handlingsplanen innehåller även en aktivitetslista i form av årliga åtgärder som verksamheten ska genomföra på temat lika villkor. Åtgärderna är framtagna för måluppfyllnad av de uppdrag som definierats i Försvärshögskolans plan för lika villkor och kodas mot dess delområden.</p> <p>Handlingsplanen revideras vid behov eller senast efter ett år.</p>



Innehåll

Försvarshögskolans handlingsplan för lika villkor 2026.....	2
1 Inledning.....	4
2 Organisation och ansvar.....	4
3 Systematiskt arbete.....	4
3.1 Undersökning.....	5
3.1.1 2025 års undersökning.....	6
3.2 Analys.....	6
3.2.1 Analys av 2025 års undersökningar.....	6
4 Målsättning och åtgärder.....	8
5 Aktiviteter 2026.....	8
6 Uppföljning.....	10

1 Inledning

Handlingsplan för lika villkor är en operationalisering av Försvvarshögskolans plan för lika villkor. Handlingsplanen innehåller en processbeskrivning gällande Försvvarshögskolans arbete med lika villkor med anvisningar om hur arbetet ska gå till samt tidsplaner.

Handlingsplanen innehåller även en åtgärdslista i form av årliga aktiviteter som verksamheten ska genomföra på temat lika villkor. Åtgärderna är framtagna för måluppfyllnad av de uppdrag som definierats i Försvvarshögskolans plan för lika villkor. Åtgärderna kodas mot respektive delområde inom lika villkor för ökad systematik och spårbarhet. Exempelvis kodas åtgärderna gentemot antidiskrimineringsarbetet, arbetsmiljöarbete, breddad rekrytering och breddat deltagande, FN säkerhetsresolution 1325, jämställdhetsintegrering med flera.

2 Organisation och ansvar

Vid Försvvarshögskolan är det rektor som har det yttersta ansvaret för arbetet med lika villkor. Vid ledningens genomgång, som genomförs i samband med ordinarie T1-uppföljning redovisas det gångna årets likavillkorsarbete och ledningen fattar beslut om inriktning för det fortsatta arbetet. Respektive organisationsenhetschef (C OrgE) ansvarar för att plan för lika villkor tillämpas och integreras i verksamheten med stöd av den årliga handlingsplanen. I handlingsplanens aktivitetslista finns också utpekat vilken funktion som ansvarar för respektive aktivitet. Forsknings-, utbildnings, och studentavdelningen (FUS) samt personavdelningen (HR) har ett samordningsansvar för uppföljning och uppdatering av handlingsplanen samt genomförande av de årliga undersökningarna. Ansvaret för enskilda medarbetare omfattar att följa Försvvarshögskolans plan för lika villkor samt handlingsplan för lika villkor och de regler och rutiner som omfattar arbetet för att verka för att målen inom lika villkor nås.

3 Systematiskt arbete

Diskrimineringslagen kräver att arbete utförs i fyra steg som ska genomföras inom tolv månader, utan krav på att cykeln måste följa kalenderåret.

Försvvarshögskolan följer lagens modell och har valt att arbeta i en årscykel som löper från mars innevarande år till februari nästkommande år för det arbetet. Cykeln används även som mall även för andra uppdrag, såsom breddad rekrytering, dock utan lagkrav på att arbetet ska vara utfört inom tolv månader.

De fyra stegen innebär att undersöka (1), analysera (2), åtgärda (3) och utvärdera (4) arbetet under ett års tid.

Mars-Maj (steg 1)	Juni-September (steg 2)	Oktober (steg 3)	November - januari	Februari-mars (steg 4)
Förberedelse till undersökning samt undersökningen s genomförande.	Analysa resultaten från undersökningen och tolka vad de innebär för Försvarshögskolan i form av risker och hinder.	Dokumentansvariga organisationsenheter utarbetar förslag på åtgärder.	Revidering och fastställande av handlingsplan för lika villkor i samband med VP	Uppföljning och utvärdering av årets arbete, med fokus på vad som fungerat, vad som behöver utvecklas och vad som kan avslutas.

I samband med den årliga revideringen av handlingsplanen uppdateras aktiviteterna och fastställs mot årets slut. De nya fastställda åtgärderna kommuniceras därefter ut till verksamheten för arbetets påbörjande av berörda organisationsenheter. Utvärdering och uppföljning sker i februari månad inför nästa cykel.

3.1 Undersökning

En undersökning (årligen för antidiskrimineringsarbetet) behöver äga rum för att starta cykeln med systematiskt arbete för lika villkor. Undersökningens resultat analyseras och ligger delvis till grund för de åtgärder som framtas kommande år.

Undersökningsmetod

En undersökning ska leda till att synliggöra risker och hinder mot lika villkor. Det finns flera sätt att undersöka risker på och en variation av metoder kan behövas. Enkäter är ett effektivt sätt att samla in information på men det kan förekomma problem så som låg svarsfrekvens. Använder man enkät som metod kan det vara klokt att låta den gå till en målgrupp som varit del av verksamheten under en längre period för att kunna svara på frågorna. Enkäter bör lämna rum för fritextsvar för att öka chanserna att fånga upp information som annars kan gå förlorad i undersökningar med enbart färdiga svarsalternativ. Större enkäter brukar av olika skäl inte utföras ofta, vilket påkallar att andra metoder används emellanåt. Exempel på andra former för undersökningar är fokusgrupper av studenter, doktorander och anställda för mer djuplodade intervjuer och samtal. Andra exempel är nationella studier som kan komplettera underlaget. Det är dock viktigt att man identifierar vilka risker och hinder specifikt vid Försvarshögskolan.

En student- och doktorandenkät går ut vartannat år och åren emellan enkäterna görs undersökningen i annan form, exempelvis genom intervjuer med fokusgrupper, statistik och rapporter.

En medarbetarundersökning görs vartannat år vid Försvarshögskolan. Åren emellan medarbetarundersökningarna görs mindre undersökningar på organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) som bland annat inkluderar frågor om diskriminering, trakasserier och arbetsmiljö

Undersökningsfrågor

Undersökningens frågor bör väljas med stor omsorg för att inte förbise tänkbara risker och hinder. Man bör tänka igenom hur frågorna kan uppfattas och tolkas samt ha ett språkbruk som

är förståeligt och inkluderande. Det är också viktigt att uppmärksamma risker som kan påverka grupper eller situationer som inte alltid ryms inom mer traditionella föreställningar om maktstrukturer, könsnormer och liknande.

3.1.1 2025 års undersökning

Nedan beskrivs de undersökningar som genomfördes under 2025 som ligger till grund för efterkommande analys och framtagna åtgärder till 2026 års aktivitetslista.

Studerande

Under hösten 2025 genomfördes undersökningen genom en gruppintervju med en fokusgrupp bestående av studenter. Studenterna representerade utbildning på både grund och avancerad nivå såväl som civila och militära program. Frågorna utgick i första hand från diskrimineringslagens aktiva åtgärder men även frågor rörande inkludering och mer ingående frågor om tillgänglighet. Intervjun lämnade utrymme för respondenterna att dela med sig av sina erfarenheter.

Anställda

Under våren 2025 gick en digital OSA-enkät ut till samtliga medarbetare med en månadsanställning. Undersökningen var anonym och genomfördes digitalt. Frågorna utgick från Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) och täckte teman som arbetsbelastning, återhämtning, stöd från chef och kollegor, digital arbetsmiljö, delaktighet samt ovälkommet beteende (upplevd diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.) Enkäten lämnade utrymme för anställda att dela med sig av sina erfarenheter i både standardiserade alternativ och fritextsvar, vilket har gett ytterligare nyanser till resultatet.

3.2 Analys

Analysens syfte är att förstå de bakomliggande orsaker som lett undersökningens resultat. Bättre förståelse till orsakerna leder till åtgärder med större bäring på problemet. Man behöver även se till det specifika resultatets räckvidd; om resultatet är generellt applicerbart, till exempel närbesläktade risker finns med mera. Analysen behöver göras med ett öppet sinnelag och manar till reflektion, för att inte låta traditionella föreställningar förbise en risk eller annat hinder. Detta är i sig en utmaning som bör uppmärksammas av den eller de personer som ska genomföra analysen.

3.2.1 Analys av 2025 års undersökningar

Inför 2026 års aktivitetslista har den information som framkommit i undersökningarna som genomförts 2025 tagits till vara på.

Studerande

Sammantaget beskriver studenterna Försvärshögskolan som en trygg och professionell studiemiljö med en familjär känsla. Högskolans mindre storlek upplevs skapa goda förutsättningar för nära kontakter mellan studenter och lärare, och den synliga säkerhetsnärvaron bidrar till en upplevd trygghet i lokalerna. Samtidigt nämns att den formella miljön i viss mån kan påverka möjligheten till personligt uttryck.

När det gäller diskriminering och trakasserier framkommer att sådant förekommer i enstaka

situationer, men också att det finns en kultur där studenter ofta säger ifrån. Samtidigt uttrycks en viss osäkerhet kring rutiner för rapportering och ansvarsfördelning, varför tydligare information efterfrågas.

Tillgängligheten upplevs fungera väl i många delar, men det finns förbättringspotential när det gäller fysiska lokaler och digitala verktyg. Undervisningen bedöms generellt som god, med önskemål om ökad pedagogisk variation, tydligare instruktioner och bredare representation.

Sammantaget lyfter studenterna både styrkor och utvecklingsområden och pekar på värdet av fortsatt arbete med kommunikation, tillgänglighet och inkludering.

Intervjun påvisar ett fortsatt behov att regelbundet informera om högskolans arbete inom lika villkor samt sprida informationen och kunskapen i forum där studenterna verkar. Därtill är det viktigt att lärare tydligt markerar i situationer om ovälkommet beteende. Vad gäller synpunkter på att tillgänglighetsanpassa vissa lokaler kommer detta tas om hand om i kommande skyddsronder där studerandeskyddsombud ingår.

Anställda

Totalt hade OSA-undersökningen en svarsfrekvens på 66 procent vilket gav ett tillräckligt bra resultat för att kunna arbeta med underlaget och för att kunna dra meningsfulla slutsatser. Ur OSA-enkäten framkom att det finns en hög medvetenhet hos anställda gällande ovälkommet beteende¹ och vart man ska vända sig vid upplevelser av ovälkommet beteende. Detta tolkas som att kommunikationen varit tydlig samt att handlägningsordningen som bland annat beskriver rutinen, är känd bland respondenterna.

Svaren visade på en låg förekomst av incidenter (kränkningar, trakasserier eller hot/våld). Det fanns dock vissa förbättringsområden. Enkäten visar att det tycks vara en låg anmälningsbenägenhet och en del av de som anmält upplever ett bristande agerande från arbetsgivaren vad gäller åtgärder.

Resultatet från OSA-enkäten analyserades och hanterades i ledningsgrupper på alla nivåer med stöd av personalavdelningen under våren 2025. Cheferna tog sedan vidare enkätresultatet med medarbetare vid respektive avdelning för vidare diskussion och förslag på åtgärder. En övergripande analys av Försvarshögskolans samlade resultat av OSA-undersökningen gjordes av personalavdelningen.

Därtill har Försvarshögskolan som arbetsgivare genomfört utbildningsinsatser för chefer som har fokuserat på arbetsmiljö, stress och kränkande särbehandling samt utbildning i klimakteriet, vilket syftade till att stärka en trygg och inkluderande arbetsplatskultur – en nyckelfaktor för att behålla och attrahera kvinnor.

Undersökningen påvisar ett fortsatt behov att regelbundet informera om hur, var och varför en anmälan ska göras - i ett led att öka anmälningsbenägenheten. Med anledning härav genomförs en informationskampanj avseende ovälkommet beteende under 2026 som förtydligar information om hur medarbetare kan anmäla incidenter, bland annat via lättillgänglig information på intranätet med hänvisning till Försvarshögskolans handlägningsordning avseende ovälkommet beteende riktat till anställda² på hemsidan. Chefer kommer ombes sprida informationen muntligt på arbetsplatsmöten för att säkerställa att budskapet når alla medarbetare. Därtill är det viktigt att chefer stärker sina medarbetare att också tydligt säga

¹ Med ovälkommet beteende avses diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier samt vissa ordningsstörningar.

ifrån vid situationer om ovälkommet beteende. Behov finns att påminna medarbetare att alla incidenter vid Försvarshögskolan omhändertas och att högskolan har nolltolerans mot ovälkommet beteende. Trots att detta görs är det inte klart att personalgruppen uppfattar det som sådant varför det kan föreligga en brist i kommunikationen eller att man uppfattar omhändertagande på olika sätt.

4 Målsättning och åtgärder

Aktiviteter baseras på analysen av undersökningen samt främjande aktiviteter med koppling till lika villkorsuppdraget såsom årliga inriktningar ur exempelvis regleringsbrev.

Ur regleringsbrev 2026 för Försvarshögskolan³ kan några mål och återrapporteringskrav avseende lika villkor utläsas. Vad som ska göras finns listat under avsnittet Aktiviteter 2026.

Aktiviteterna kodas mot uppdragen i Försvarshögskolans plan för lika villkor för att underlätta överblick över vad som gjorts inom respektive område. Åtgärderna återfinns i denna handlingsplan under avsnittet Aktiviteter 2026. En eller flera organisationsenheter kan komma att behöva bidra till åtgärdens uppfyllnad. En åtgärd kan även svara mot fler än ett delområde inom lika villkor. De delområden som definieras i Försvarshögskolans plan för lika villkor är:

- Aktiva åtgärder (antidiskrimineringsarbete) och rutiner vid trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier
- Breddad rekrytering och breddat deltagande
- Jämställdhetsintegrering
- FN säkerhetsresolution 1325 (kvinnor, fred och säkerhet)
- Svenskt deltagande i Horisont Europa

5 Aktiviteter 2026

Forsknings-, utbildnings- och studentavdelningen tar tillsammans med personalavdelningen fram förslag på årliga aktiviteter i samband med revidering av handlingsplanen. Organisationsenheter som bedöms kunna bidra måluppfyllnad, genomför aktiviteten och återkopplar om aktivitetsstatus till dokumentansvariga inför verksamhetsplanens tertialavstämningar som inkluderar tematiska handlingsplaner.

Aktiviteter 2026	Ansvarig organisationsenhet	Målområde
Färdigställande av strategi för breddad rekrytering och breddat deltagande.	FUS	Breddad rekrytering och breddat deltagande
Framtagande av jämförelsetal för breddad	FUS	Breddad rekrytering och breddat deltagande

³ U2025-02412

rekrytering och breddat deltagande.		
Riktade rekryteringsinsatser – nå ut och attrahera underrepresenterade grupper.	KOM	Breddad rekrytering och breddat deltagande
Datansamling av könsfördelad statistik (studenter).	FUS	Horisont Europa Jämställdhetsintegrering Breddad rekrytering och breddat deltagande Regleringsbrev 2026 (avseende officersprogrammet)
Datansamling av könsfördelad statistik (anställda).	HR/PLANEK	Horisont Europa Jämställdhetsintegrering
Information till studerande från kärnverksamheten gällande nolltolerans mot diskriminering, kränkande särbehandling, repressalier och andra ordningsstörningar.	Institutioner (samtliga)	Aktiva åtgärder
Jämställdhetsintegrering och 1325 i utbildning (ny utbildning 2026).	Högskolepedagogiska funktionen	FN säkerhetsrådsresolution 1325 Jämställdhetsintegrering
Kartläggning av vilka utbildningar som saknar inslag om 1325 genom att tillfråga ämnenä.	Institutioner inkommer med svar (samtliga) FUS sammanställer	FN säkerhetsrådsresolution 1325
Information till anställda från HR-avdelningen gällande nolltolerans mot ovälkommet beteende.	HR	Aktiva åtgärder
Kompetensutveckla chefer i kompetensbaserad rekryteringsmetodik	HR	Breddad rekrytering och breddat deltagande
Tillsätta en arbetsgrupp för att utreda övergång från rangordning till tätgruppsförfarande i lärarekrytering.	HR	Breddad rekrytering och breddat deltagande

Undersöka och utveckla den övergripande introduktionen för nyanställda vid FHS.	HR	Breddad rekrytering och breddat deltagande
Följa upp målet om 53% kvinnor bland nyrekryterade professorer och analysera vilka åtgärder som krävs för att nå målsättningen.	HR	Jämställdhetsintegrering
Årlig lönekartläggning	HR	Jämställdhetsintegrering
Publicera information om hur incidenter av ovälkommet beteende anmäls på Canvas, i syfte att göra informationen lättillgänglig.	FUS	Aktiva åtgärder
Återrapportera om Försvarshögskolans arbete 2025 med FN säkerhetsrådsresolution 1325	FUS och HR Stöd av forskargruppen i genus, fred och säkerhet samt PLANEK	FN säkerhetsrådsresolution 1325 Regleringsbrev 2026 för Försvarshögskolan

6 Uppföljning

Inför verksamhetsplanens tredje tertial på våren bör aktiviteterna följas upp av dokumentansvariga genom en avstämning med verksamhetens samtliga organisationsenheter. Dokumentansvariga sänder ut planerna som påminnelse samt en bifogad Excel-fil som repeterar åtgärdslistan fast med två adderade kolumner för *aktivitetsstatus* och *fritextkommentarer*. Med aktivitetsstatus menas en uppdatering enligt trafikljusmodell där besvarande enhet fyller i om aktiviteten påbörjats eller inte, är pågående eller avslutad med eventuell kommentar. Av organisationens skriftliga respons och ifyllande ska det framgå vilken enhet samt vem som besvarat avstämningen. En liknande avstämning sker inför den andra tertialen halvvägs in i arbetet.



Försvvarshögskolan