



**FORSVARET**  
Forsvarets høgskole

# Årsrapport Likestillings- og mangfoldsutvalget 2020

Vedlegg til Forsvarets høgskoles årsrapport 2020



## FORORD VED REKTOR OG SJEF FHS

---



Gode verdier og likeverd må være en forutsetning for alt vi gjør ved høyskolen. Vi skal utdanne Forsvarets fremtidige ledere – det er vårt ansvar å sørge for at Forsvaret også i fremtiden verner om disse verdiene.

I Forsvaret stilles det høye krav til personellet. Vi stiller krav til fysikk, skole karakterer, evner, plettfri vandel, sikkerhetsklarering og personlige egenskaper. Slik må det være for en gruppe som skal forvalte statens maktmonopol. Derfor vil Forsvarets personell aldri kunne speile befolkningen i ett og alt. Men ingen skal føle seg utestengt eller fremmedgjort hos oss på grunnlag av kjønn, legning, geografisk-, kulturell- eller religiøs tilhørighet eller opprinnelse. Vi skal forsvare staten, samfunnet og hele befolkningen.

Vi har et svært bredt og mangfoldig kompetansebehov. Vi trenger militær kompetanse, men også teknikere, sjåførere – og sykepleiere, leger, jurister, økonomer og ingeniører. Vi trenger mastere og mestere. En så mangfoldig organisasjon trenger også mangfold av mennesker. Derfor jobber vi for en inkluderende kultur, der mennesker er velkomne som den de er, forutsatt at de identifiserer seg med vårt oppdrag, våre verdier og tilfredsstillende våre kompetansebehov.

Skal vi tiltrekke oss de beste hodene, de beste nevene og de beste hjertene, må vi nå ut til alle. Når kvinner etter hvert dominerer mange av de høyere utdanningsløpene, er det naturligvis viktig at Forsvaret er attraktivt også for kvinner. Derfor var innføring av allmenn verneplikt for begge kjønn så viktig. Dette vil over tid endre kulturen i Forsvaret, man kanskje enda viktigere: kulturen i samfunnet og synet på Forsvaret.

Vi tar mangfold på alvor. Men gjør vi nok, og jobber vi raskt nok? Er vi dristige og kreative nok i måten vi rekrutterer og selekterer personell på? Når vi ut til nordmenn med innvandrereforeldre? Når vi ut til dem med fagbrev og anlegg for praktiske yrker?

Våre grunnverdier er respekt, ansvar og mot. De må vi etterleve, og verdiene er en del av oss alle. Det handler om både arbeidsmiljø og operativ evne. En avdeling eller enhet med konflikter og varslingssaker vil miste evnen til å fokusere og effektivitet. Derfor angår dette til syvende og sist forsvarsevnen. Derfor må vi jobbe for å stoppe dette – hver dag, overalt, alltid.

Henning-A. Frantzen  
generalmajor  
rektor og sjef FHS



2020 var et annerledes år. Det startet opp som et vanlig år, før viruset spredte seg raskt over hele verden. Samfunnet stengte ned, og ansatte ved Forsvarets høgstole ble sendt på hjemmekontor.

Mange arrangementer ble avlyst, også arrangementer knyttet til mangfold og likestilling. Flere av de tildelte mangfolds- og likestillingsmidlene forble ubenyttet fordi tiltakene ikke var gjennomførbare under pandemien. Heldigvis ser det ut for å gå mot lysere tider - og til tross for Covid-19 ble en del av tiltakene likevel gjennomført, og det er LUV svært takknemlige for. Det viser et engasjement og en «stå på» vilje blant ansatte og kadetter, også innenfor dette feltet.

Med ny sjef «i front» ser vi med glede at fokuset på mangfold, inkludering, likestilling og arbeidet mot seksuell trakassering fortsetter og gis prioritet. Mangfold-og likestillings- tematikken er høyt prioritert av både ledergruppen og i styret ved FHS, og utgjør et viktig punkt på møteagendaen. Aktiviteten i LUV har grunnet situasjonen vært noe redusert i 2020, på den annen side har LUV nå solide og engasjerte medlemmer fra alle avdelingene. I 2020 ble videre rollen som nestleder opprettet, slik at arbeidsfordelingen i utvalget blir mere strukturert og innarbeidet.

Høsten 2020 ble MOST-undersøkelsen (Forsvarets spørreundersøkelse om mobbing og seksuell trakassering) sendt ut til alle ansatte i Forsvaret. Resultatene er dessverre ikke slik en kunne håpet på. Ut fra analysene ved Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) ser vi at alt for mange rapporterer om negative og uønskede opplevelser, også innad i vår egen organisasjon ved Forsvarets høgstole. Enda mer alarmerende er det at over halvparten av dem som opplever mobbing og seksuell trakassering oppgir at de ikke varsler om dette, enten fordi de ikke tror på endring eller fordi de er redde for konsekvensene. Dette er en alvorlig tilbakemelding som angår troen på kulturen innad i organisasjonen vår. Og selv om omfanget av både seksuell trakassering og mobbing har gått ned fra 2018, da forrige undersøkelse ble gjennomført, er det minst nedgang blant yngre kvinner - der problemet også er størst.

Imidlertid, og heldigvis er det mange gode tiltak og initiativ. Dette fra ulike nivå i ledelsen, blant ansatte, og ikke minst innad i kadettkullene og blant studentene. Vi ønsker her å fremheve kurs i forebygging mot seksuell trakassering som nå er gjennomført for andre gang for 1. avdeling ved krigsskolene. LUV er opptatt av at dette er tiltak som når de yngste kadettene fra både hær, sjø og luft: Slik når dette tiltaket bredt! Vi ser også initiativ der flere av krigsskolene nå ønsker å kurse sine ansatte i problemstillingene. Dette er flott. LUV er begeistret for initiativene og tror dette er viktig arbeid for holdningsendringer i organisasjonen vår.

LUV ønsker flere initiativ fra kadettgruppene velkommen, og ser frem til initiativ og tiltak fra både ansatte og kadetter fra samtlige avdelinger fremover!

Eline Sørensen  
Leder LUV



## LIKESTILLINGS- OG MANGFOLDSUTVALGET VED FORSVARETS HØGSKOLE

Likestillings- og mangfoldsutvalget (LUV) ved FHS har en sentral rolle i likestillings- og mangfoldsarbeidet ved høgsolen og består av leder, nestleder og representanter fra samtlige av FHS' avdelinger. LUV har som oppgave å revidere handlingsplan for mangfold, likestilling og kjønnsbalanse, og å påse at dens mål blir ivaretatt og gjennomført ved alle FHS' avdelinger. Sjef FHS tildeler årlig midler til mangfolds- og likestillingstiltak etter søknadsbehandling og innstilling fra LUV. LUV skal bidra til at FHS oppfyller aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven.

LUV rapporterer direkte til sjef FHS og høgsolens styre.



**Øverst fra venstre:** Vibeke Alnæs Hoffmann, Anders Fongen, Camilla Hoel

**Midterst:** Rønnaug Holmøy og midterst til høyre, Eline Sørensen

**Nederst fra venstre:** Rune Solberg, Sanna Camilla Wiik, Kim Groth

---

## **ELINE SØRENSEN (LEDER)**

Seksjonssjef lederstøtte FHS

Sørensen har Master i rettsvitenskap fra Universitetet i Oslo, og har jobbet ved FHS siden 2016. I dag er hun sjef Lederstøtte og strategisk rådgiver for sjef FHS. Sørensen jobbet på Det juridiske fakultet ved Universitetet i Oslo før hun kom til FHS. Hun har vært leder for LUV siden april 2018.

## **VIBEKE ALNÆS HOFFMANN (NESTLEDER)**

Arrangementsansvarlig (rådgiver), FHS/Fagstab

Hoffmann jobber i seksjon for FoU-administrasjon. Hun er arrangementsansvarlig for FHS og har arbeidet i utdanningssektoren, både internasjonalt og nasjonalt, i mange år. Hun var administrasjonsansvarlig for organisasjonen International Council for Open and Distance Education som fremmer fleksibel utdanning og nettbasert undervisning før hun kom til FHS. Hoffmann ble medlem av likestillingsutvalget i februar 2017.

## **RUNE SOLBERG**

Oberst ved FHS/Stabsskolen

Solberg har bakgrunn fra forskjellige lederposisjoner i Forsvaret, blant annet Telemark Bataljon og Nord-Hålogaland Heimevernsdistrikt. Han har også ledet flere operasjoner i Afghanistan i rollen som QRF-sjef og PRT-sjef. Solberg fikk sin FN-erfaring i stillingen som stabssjef i UNMISS i Sør-Sudan. I dag er han tilsatt ved Stabsskolen. Solberg har vært medlem av LUV siden 2018.

## **SANNA CAMILLA WIIK**

Kvalitetsmedarbeider (rådgiver) ved FHS/SKSK

Wiik har en mastergrad i administrasjon og organisasjonsvitenskap fra Universitetet i Bergen, og har jobbet ved FHS/Sjøkrigsskolen siden 2019. I dag er hun kvalitetsmedarbeider (rådgiver) i seksjon for drift og studiestøtte og ikke seksjon for kvalitet og studieadministrasjon. Tidligere jobbet Wiik som seniorkonsulent på Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studium ved Universitetet i Bergen. Hun har vært medlem av LUV siden januar 2020.

## **ANDERS FONGEN**

Førsteamanuensis ved FHS/Cyberingeniørskolen

Fongen har siden 2017 vært ansatt ved Cyberingeniørskolen som førsteamanuensis i militære IKT-systemer. Han har sin doktorgrad fra University of Sunderland i 2004 og forsker i dag på programvarestyrte datanettverk (SDN) for bruk på taktisk nivå innen koalisjoner. Han har vært medlem av LUV siden 2018.

## **CAMILLA HOEL**

Førsteamanuensis ved FHS/Luftkrigsskolen

Hoel har siden 2012 jobbet ved Luftkrigsskolen som førsteamanuensis i engelsk. Hun har doktorgrad i engelsk litteratur fra University of Edinburgh, og forsker blant annet på kjønn og makt i science fiction. Hun har vært medlem av LUV siden 2018.

## **KIM GROTH**

Sjefsmester ved FHS/Befalsskolen

Groth har vært eldste spesialist ved Befalsskolen siden opprettelsen i 2018, og har blant annet vært ansvarlig for utvikling av utdanningsprogrammet. Han har militær utdannelse fra Krigsskolen (KS 2), og en bachelor i innovasjon og entreprenørskap. Han har vært medlem av LUV siden januar 2020.

## **RØNNAUG HOLMØY**

Førstelektor ved FHS/Krigsskolen

Holmøy er førstelektor ved FHS/Krigsskolen. I tillegg til undervisningsbidrag innen bl.a. utdanning og ledelse, har Holmøy de siste årene hatt ansvar for tredjeårskadettene studiereiser til Brussel. Holmøy er tilknyttet forskningsnettverket Effectiveness of Peace Operations Network (EPON), der hun spesifikt skal se på FN Res 1325; Kvinner, fred og sikkerhet. Hun har vært medlem av LUV siden januar 2020.

# STATISTIKK 2020

## TOTALT VED FHS

ALLE ANSATTE, MIDLERTIDIG OG FASTE:

SIVILE: TOTALT 215 ANSATTE, 100 KVINNER OG 115 MENN

MILITÆRE: TOTALT 209 ANSATTE, 39 KVINNER OG 170 MENN

## FHS/FAGSTAB

Totalt 41 ansatte i staben, 16 menn og 25 kvinner

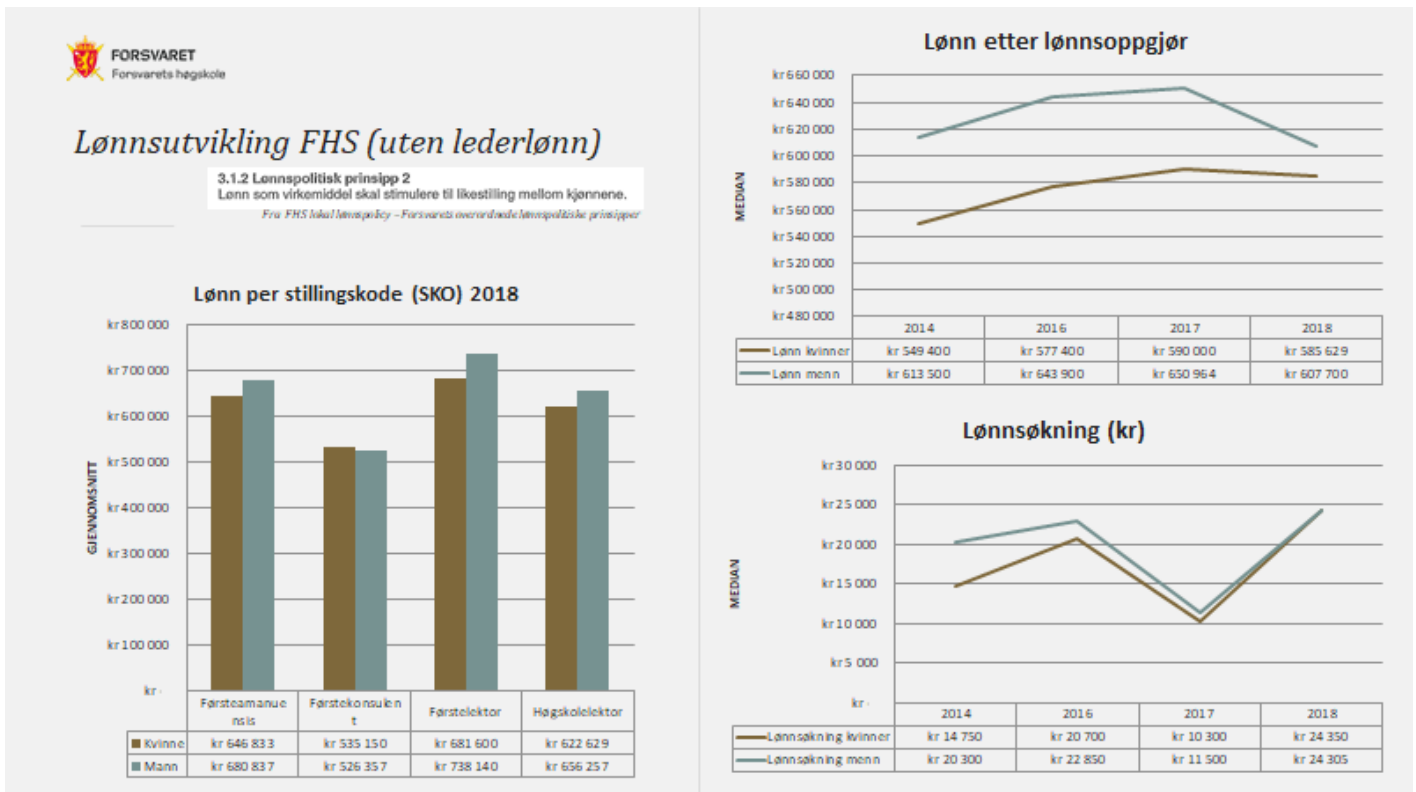
## FHS/DRIFTSSTAB

Totalt 30 ansatte i staben, 18 menn og 12 kvinner + 2 pensjonister (2 menn)

Statistikk ansatte, LUV	IFS	STS	BS	CISK	SKSK	LKSK	KS
Totalt ansatte ved avdelingen	49 (3 i perm m/vikar)	49*	20	22	61(5 vakanser)	44	75
Hvor mange menn/kvinner totalt	30/19	37(M)/11(K)	14(m) / 6(k)	17/5	45(M)/11(K)	34/10	58/17
Antall mil/siv	3/46	35(MIL)/13(SIV)	20 mil / 0 siv	7/15	34(MIL)22(SIV)	24/20	42/33
Antall kvinner/menn mil	1/2.	6(K)/29(M)	6 av 20	2/13	3(K)/31(M)	3/21	4/38
Antall administrativt ansatte/støttefunksjoner	4 (1 i perm m/vikar)	4	1	3	11	11	33
Antall faglig ansatte	45 (2 i perm m/vikar)	44	14	11	32	22	42
Antall administrativt ansatte/støttefunksjoner - menn/kvinner	1/3 (1 i perm m/vikar)	1(K)/3(M)	0 m / 1 k	1/2	3(K)/8(M)	7/4	22/11
Antall faglig ansatte - menn/kvinner	29/16	35(M)/8(K)	9 m / 5 k	3/8	24(M)/6(K)	15/7	36/6
Antall ansatte over 55 år/under 55 år	15/34	8(O)/34(U)	1 / 19	4/18	12(O)/44(U)	12/32	15/60
Antall menn/kvinner i ledergrupper	4/2	4(M)/3(K)	2 m / 3 k	2/1	7(M)/1(K)	5/1	10/1
Antal menn/kvinner med faglig lederansvar	7/5	13(M)/2(K)	1 m / 1 k	2/1	3(M)/1(K)	2/2	7/0
Antall ansatte som har et annet morsmål enn norsk	3	0	0	1	5	0	2
Kullsjefer - antall menn/kvinner	0	1(M)/0(K)	0 m / 1 k	3/0	3(M)/0(K)	11/3	4/1
Antall spesialister - menn/kvinner	0	1(M)/0(K)	11 m / 3k	10/0	2(M)1(K)	3/1	9/0
Antall offiserer - menn/kvinner	1/2	24(M)/6(K)	2 m / 3 k	2/3	32(M)/2(K)	14/3	29/4
*IFS: pensjonister og mastergradstipendiater er ikke inkludert i tallene.							
*STS: Tallet inkluderer ikke professor II, personell på P-vilkår og stipendiater. Tallet inkluderer ikke personell i permisjon eller hospitanter.							

\*Språk- og etterretningsskolen er ikke medberegnet her.

# OVERSIKT OVER LØNNSUTVIKLING I ET KJØNNSPERSPEKTIV



## KOMMENTARER TIL LØNNSUTVIKLINGEN

Tabelloversiktene viser at lønnsøkning i kroner, fra perioden 2014 – 2018, har jevnet ut gapet mellom kvinner og menn.

I 2018 hadde både menn og kvinner en lønnsøkning på ca. kr. 24000,-. Kvinner lå noen få hundre kroner over menn i selve lønnsøkningen i kroner i 2018.

Imidlertid ser vi at i den totale oversikten for lønn etter lønnsoppgjør at menn i 2018 samlet fortsatt hadde noe over kr. 22000,- mer enn kvinner i bruttolønn. Dette tallet var på kr. 64100,- i 2014.

Av sivile stillinger som tabell-oversiktene viser, er det størst gap blant førstelektorer der menn i 2018 hadde kr. 56540,- mer i bruttolønn enn sine kvinnelige kollegaer.

For førsteamanuensis og høgskolelektor var dette gapet på ca. 34000,-.

Blant førstekonsulentene ligger kvinnene med et snitt på kr. 8793,- over sine mannlige kollegaer. Tallene er fra 2018.

# MANGFOLD OG LIKESTILLING VED FHS

---

LUV mottok svært mange gode søknader om likestillings- og mangfoldsmidler ved begynnelsen av året, og vi måtte prioritere hardt i tildelingen. Selv om flere av tiltakene som fikk tildelt midler dessverre måtte avlyses grunnet smittevernrestriksjonene, er vi svært glade for at mange andre klarte å gjennomføre tiltakene til tross for dette.

LUV-utvalgets deltakelse utad ble også redusert ettersom mange aktiviteter innen dette arbeidet ble avlyst.

Spørsmålet om hvordan pandemien har påvirket kvinners arbeidsvilkår (med hjemmekontor og merarbeid hjemme) er et problem som er blitt pekt på generelt i samfunnet. Alle ansatte og studenter har vært påvirket av pandemien, men kvinner, spesielt med barn kan ha blitt påvirket i en større grad enn menn.

## AVDELINGSVIS FREMSTILLING AV PRIORITERINGER FORANKRET I HANDLINGSPLANEN

Avdelingene har ulikt ansvar, ulike kulturer og ulike utfordringer, og prioriterer derfor ulike tiltak i handlingsplanen.

## FHS/INSTITUTT FOR FORSVARSSTUDIER

Institutt for forsvarsstudier vil prioritere de samme fokusområdene som i 2020, med tillegg til aktivt å søke å rekruttere kvinner til å søke eksterne midler.

### Utviklingen i 2020

Tiltaket «Å være bevisst på mangfolds- og kjønnsperspektivet ved valg av pensumlitteratur», har blitt fulgt opp av våre emneansvarlige.

Tiltak 2 og 3 var aktivt å søke etter og oppmuntre kvinner, seniorer og minoriteter til deltagelse i seminarer, konferanser og som foredragsholdere, samt sørge for mangfold i sammensetning av paneler til konferanser og seminarer, spesielt med hensyn til kjønnsbalansen. Det er nesten umulig å måle utviklingen på tiltakene 2 og 3, fordi det praktisk talt ikke ble avholdt konferanser og seminarer i 2020.

Tiltaket «Gi lik tilgang for forskere til å utvikle sine forskningsporteføljer» har hatt god oppnåelse. To kvinner har blant annet fått tildelt eksterne doktorgradsmidler.

## FHS/SJØKRIGSSKOLEN

I likhet med resten av avdelingene ved Forsvarets høyskole var aktivtetsnivået ved Sjøkrigsskolen i stor grad redusert gjennom hele 2020 grunnet COVID-19. Det var derfor flere av fjorårets prioriteringer knyttet til arbeid med mangfold og likestilling som ikke var mulig å følge opp/gjennomføre, dog med noen unntak.

I løpet av året ble det tatt grep for å sikre større grad av mangfold og kjønnsbalanse i ansettelseskomitéer. Det ble gjort et arbeid for å sikre at samtlige ansettelsespanel skal bestå av både kvinnelige og mannlige ansatte og med jevn fordeling mellom sivil og militær bakgrunn. Skolen utarbeidet også iht. prioriteringene korte og klare beskrivelser av saksgang for varsling, med informasjon om varslingsrutiner og relevante kontaktpersoner, samt en tydeliggjøring rundt ansvarsforholdet for oppfølging av sakene. Informasjonen ble delt med kadettene bl.a. ved opphenging av plakater på skoleområdet. Sist fulgte kullene selv opp skolens prioritering knyttet til opprettelsen av «kullets kodeks».

Ettersom det fortsatt er knyttet en del uvisshet rundt skoleåret 2021 og hvordan smittesituasjonen vil utvikle seg, er det vanskelig å sette konkrete prioriteringer for arbeidet med mangfold og likestilling. Skolen har likevel som mål å gjennomføre et kurs om forebygging av seksuell trakassering for skolens ansatte. Kurset planlegges gjennomført i løpet av høsten og skolen har allerede fått tildelt likestillingsmidler fra FHS for tiltaket. Ytterligere er det ønskelig å etablere en dialog med Sjøforsvaret om forebygging av MOST-saker. Skolen anser det som viktig at det går en rød tråd fra kadettens utdanning til DIFen der de skal tjenestegjøre. Et slikt samarbeid vil være med på å sikre at vi snakker samme språk og har en felles forståelse for MOST-relaterte utfordringer.



## **Rekruttere og beholde**

Det var liten utskifting av personell ved FHS/KS i 2020, og kjønnsbalansen er relativt uendret.

Gjennom høsten 2019 ble det fokusert på å rekruttere flere kvinnelige ansatte, spesielt i forbindelse med beordringssomgangen og søknadsrunde 2/2019. Dette var også tilfelle i 2020, men det har ikke vært mange kvinnelige søkere til Krigsskolen, til tross for at vi har hatt mange utlyste stillinger.

Den kvinnelige andelen kadetter ligger på ca 25%. Det er fortsatt et mål å øke kvinneandelen ytterligere, da behovet for rollemodeller og mangfold anses som viktig både blant ansatte og kadetter.

Arbeid med stillingsannonser er en løpende prosess, og skjer i nært samarbeid med FHS/stab. FHS/KS vurderer det som særlig viktig å ha rett person med riktig og nødvendig kompetanse i stillingene. Samtidig er det ønskelig med en variert sammensetning av ansatte, og målrettet rekruttering vektlegges i alle ansettelsesprosesser.

FHS/KS er også opptatt av at personellet ved skolen skal oppleve at deres kompetanse er relevant og etterspurt, samtidig som det skal gi karrieremessig uttelling å tjenestegjøre på FHS/KS.

## **Utdanning forskning og formidling**

Ved FHS er det stor overvekt av mannlige ansatte. Det gjør det utfordrende å oppnå mangfold blant emneansvarlige og forskere. FHS/KS er svært bevisst på at det bør rekrutteres flere kvinnelige ansatte som kan påta seg slike roller, og rekrutteringsarbeidet er pågående.

Skolen har to forsknings- og utviklingsaktiviteter knyttet til tematikken. Disse gjennomføres av to internt ansatte, selve forskningsnettverkene er eksterne.

FHS/KS' kvalitetsarbeid legger ned et formidabelt arbeid for å kartlegge læringsforholdene blant kadetter og ansatte. Spørreundersøkelser utarbeides ofte på vegne av hele FHS, og gir kadetter og ansatte god anledning til å evaluere og gi tilbakemelding på alt fra utdanningsopplegg, læringsmiljø og forhold knyttet til mobbing, trakassering og seksuell trakassering.

## **Kultur og holdninger**

I 2019 og 2020 har det vært fokus på tiltak mot mobbing og seksuell trakassering (MOST) ved FHS/KS. Skolen ble tildelt likestillings- og mangfoldsmidler begge årene, og det ble gjennomført seminarer i to omganger av første semester av utdanningen, samt et tilpasset opplegg for ansatte ved FHS/KS i 2019. Deltagelsen var meget oppløftende og tilbakemeldingene udelt positive.

Det er søkt om likestillingsmidler for å gjennomføre tilsvarende opplegg også for kullet som starter i 2021, samt for ansatte som en form for oppfølging.

Krigsskolen erkjenner at det i tillegg er et behov for en analyse av de ulike områdene i FHS Handlingsplan for mangfold, likestilling- og kjønnsbalanse og få dette formalisert i en egen plan ved avdelingen KS. Dette dreier seg spesielt om forhold under punktet om Kultur og holdninger. Det er et mål for avdelingen å gjøre dette arbeidet i løpet av 2021

## **Annet**

- FHS/KS var representert på likestillingskonferanse i Stockholm med 4 kadetter – alle kvinner.
- FHS/KS deltok på seminar for Nettverk for Kvinnelig Befal med 6 kadetter, hvorav 5 kvinner og 1 mann
- FHS/KS har et nært samarbeid med Hæren knyttet til arbeid for rekruttering og seleksjons.

### Rekruttere og beholde

FHS/BS har siden oppstart i hatt som mål å rekruttere flere kvinner. Fra 2019 til 2020 har andelen kvinner steget til 30%. 3 av 5 i ledergruppen er kvinner. I perioden 2021 til 2022 økes produksjonen ved skolen, og det skal ansettes inntil 12 nye medarbeidere. Dette kan medføre at andelen menn er høyere i neste rapporteringsperiode.

### Kultur og holdninger

Undersøkelsene knyttet til uønsket seksuell oppmerksomhet og mobbing viser at det forekommer med oftest blant de yngste. Det er det yngste befalet som er nødt til å være gode forbilder. Det er det yngste befalet som må ha integritet til å stanse hendelser. Å jobbe systematisk med kultur og holdninger ved Befalsskolen er derfor svært viktig. Fordi skolen er felles, vil arbeidet over tid kunne bidra til å bygge en felles kodeks i Forsvaret.

Et læringsutbytte ved skolen er at eleven skal kunne «gjøre rede for sammenhengen mellom likeverd, likestilling, mangfold og operativ evne». I 2020 har FHS/BS utviklet et konsept knyttet til dilemmatrening. Elevene jobber sammen i team på åtte sammen med lederutvikler over en halv dag. Gruppen blir presentert for praksisnære dilemmaer av ulik kompleksitet, og må deretter velge standpunkt ved å stille seg fysisk ved «ja/enig», «vet ikke» eller «nei/uenig». Deretter følger en diskusjon der det er lov å endre standpunkt.

En annen læringsaktivitet er skolens «Temadag». En gruppe på tre til fem elever får i oppdrag å lage et opplegg som oppleves som praksisnært og relevant for dem. Elevene får økonomiske rammer og krav til sluttrapportering, men er utover dette blitt stilt relativt fritt i valg av metode. Elevene blir gitt føring om at deltakerne skal aktiviseres og at opplegget må unngå preg av formaninger og politisk korrekthet. Dette har utløst et mangfold av løsninger. Det har vært foredrag, skjult teater, improvisasjonsteater, plenumsdiskusjoner, elevkor, sketsjer, gruppediskusjoner og konkurranser.

FHS/BS gjennomfører videre et opplegg der elevene møter FSJ sjefssersjant, som blant annet snakker en hel del om hvordan mobbing og trakassering skader den operative evnen.

FHS/BS har fått tildelt midler i 2021 fra LUV. Disse skal benyttes til et seminar med skolens ansatte. Målet er å skape økt felles forståelse for temaet. Videre skal skolens ansatte operasjonalisere FHS strategi, blant annet ved å utarbeide konkrete beskrivelser av hva som er uakseptabel adferd av så vel ansatte som elever. Det må også beskrives hvilke konsekvenser det skal ha å handle eller oppføre seg på en måte som ikke er greit. FHS/BS ser blant til modellen utviklet ved KNM Harald Haarfagre, og i hvilken grad den kan tilpasses.

På seminaret skal de ansatte også arbeide med å videreutvikle konseptet knyttet til dilemmatrening og hvordan temaet kan innarbeides i den praktiske ledertreningen i form av caser.

---

## FHS/STABSSKOLEN

### Rekruttere og beholde

Det har vært liten utskifting av ansatte ved Stabsskolen (STS) siste år. Andelen kvinnelig ansatte er fortsatt lavt, men stabilt. Andelen kvinner blant master-studentene har vært svakt stigende de siste årene, fra 5 av 49 i kullet 18/19, via 8 av 54 i kullet 19/20, og 9 av 52 i inneværende kull som startet i fjor høst. Det som er oppsiktsvekkende er at det er gjennomgående få kvinnelige hær-studenter (totalt 1 i de tre siste kullene), men dette reflekterer nok at opptaket av kvinnelige kadetter til Krigsskolen var lavt for 10-15 år siden. For VBU-3 elevene er fortsatt andelen kvinner svært lavt (1 av 26), og tendensen er synkende da det var 3 av 13 i første kull. Uansett har STS liten mulighet til å påvirke kjønns-sammensetningen for studentene og elevene, da det er den enkelte DIF som avgjør hvem som tildeles skoleplass.

### Utdanning, forskning og formidling

Antall emner ved STS er lavt, og emneansvaret er fordelt mellom STS og Institutt for Forsvarsstudier. STS har ikke kvinnelige emneansvarlige, verken ved masterstudiet, etterutdanningsemner eller VBU-3.

STS har to kvinner med doktorgrad som bidrar til forskning og formidling. I tillegg er det en kvinne som tar en doktorgrad i stilling. STS behandler kvinner og menn likt, og gir begge kjønn samme mulighet for skjerming i perioder med tanke på fordypning i forskning og skriving av bøker og artikler.

### Kultur og holdninger

Ledelsen ved STS er opptatt av at ansatte, studenter og elever skal være bevisst både likestillings- og mangfoldsutfordringene, og utfordringer som møter ledere i Forsvaret knyttet til mobbing og seksuell trakassering. STS har fulgt smitteverntiltak for Oslo siden mars 2020, og har derfor lagt opp til utstrakt bruk av hjemmekontor og forelesninger via Teams. STS tilrettela av den grunn ikke spesielt for utdanning og holdningsskaping for studenter og elever innenfor disse temaene. For ansatte ble det gjennomført et MOST-seminar like før utbruddet av pandemien i mars 2020.

## FHS/CYBERINGENIØRSKOLEN

Cyberingeniørskolen på Jørstadmoen leir har arrangert eller deltatt i en serie aktiviteter knyttet til likestilling og mangfold:

- Arrangementet Security Divas tar sikte på å inspirere jenter til interesse for informasjonssikkerhet, for å på sikt øke kvinneandelen blant forskere på feltet. Dette er en to-dagers samling på nasjonalt nivå med ca. 120 deltagere i 2020. De kvinnelige studentene i 2.klasse ved CISK (Ving 73) deltok på samlingen.
- Oppfølging av MOST og etterlevelse av tiltak er blitt integrert i lederutvikling og kullets time for alle klasser.
- 1. klasse deltok i HEL-seminar oktober 2020. Seminaret ble avholdt i regi av FHS.
- 1. Klasse (Ving 74) har oppnevnt kadett Faye som likestillingsrepresentant for klassen.
- Ving 73 (under lederutdanningen på BS) deltok på en "Likestilling og mangfoldsdag" i regi av SEEMA (Senter for mangfoldsledelse) under ledelse av Loveleen Brenna.
- Pandemien har satt sterke begrensninger på mulighet til samlinger, og det ble ikke søkt om likestillingsmidler fra CISK i 2020.

---

## FHS/LUFTKRIGSSKOLEN

### Rekruttere og beholde

Ved Luftkrigsskolen i 2020 ble én kvinne og to menn ansatt, kvinnen og én mann i fagstilling og én mann som kullsjef. Samtidig fikk vi én kvinne inn på PhD-løpet (som den første som er blitt tatt opp mens hun var ansatt her). Kadettene ble involvert i et samarbeid med FPVS på Værnes for rekruttering og seleksjon, hvor både kvinnelige og mannlige kadetter deltok på en utdanningsmesse. Man hadde også influenser-besøk på skolen etter at Forsvarets mediesenter tok kontakt som en del av arbeidet med å rekruttere fra et videre spekter av samfunnet. Tidlige planer om å få i gang en åpen dag for unge kvinner i Trøndelag med omvisning på skolen ble lagt på is da pandemien traff. Planene om å få en opplæring av ledergruppa i kjønnsnøytral rekruttering- og ansettelsesprosess ble utsatt av samme grunn.

### Kultur og holdninger

Det ble gjennomført HEL-opplegg i undervisningen VBU og GOU, men vekten på arbeid mot seksuell trakassering må fortsatt økes. Distribuert undervisning og manglende kontakt mellom grupper av kadetter, og mellom GOU- og VBU har hindret arbeidet med å utvikle en felles kultur, både fordi man i større grad må gjøre arbeidet flere ganger og fordi sosialiseringen vanskelig gjøres når skjermen skiller oss.

COVID har tatt mye fokus, og møtepunkter som ansattdager og sjefens time, som ellers ville fokusert på likestilling og mangfold, har dessverre gått til å håndtere HMS-problemstillinger m.m. Man har imidlertid vektlagt å legge til rette for individuelle tilpasninger for ansatte med spesielle behov under pandemien for å unngå ny skjult diskriminering.

Halvparten av kullsjefene er nå kvinner, og man har fått en kvinne inn i ledergruppen, som 1 av 5.

### Utdanning forskning og formidling

Ved årets Luftmaktseminar var 6 av 19 foredragsholdere kvinner, som er en bedre fordeling enn fjorårets. Ingen andre seminarer ble holdt i 2020.

Man fikk ikke gjort en større revidering av utdanningen for å finne mer rom til mangfoldsdiskusjonen, da tiden og energien som ellers ville gått til dette gikk til å organisere distribuerte og hybride læringsformer.

## AKTIVITETER 2020 – LUV

---

- **27. januar.** Møte mellom leder for Komite for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif)/rektor ved OsloMet, sjef/rektor ved FHS og leder og medlemmer av Likestillings- og mangfoldsutvalget.
- **3. mars.** Møte mellom Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), Lauget ved FHS og Likestillings- og mangfoldsutvalget ved FHS. Tematikken omhandlet seksuell trakassering, og hvordan forebygge og informasjon om mulige tiltak.



Møte mellom Likestillings- og diskrimineringsombudet og LUV. Eline Sørensen og Anders Fongen.

- **21. august.** Deltakelse på webinar «Ta ledelsen for kjønnsbalanse og mangfold i forskning!» i regi av Kif-komiteen og Sintef. Webinaret belyste aspekter ved at ledelse som tar ansvar og viser støtte er avgjørende for å lykkes med arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold i forskning. For å oppnå både kulturelle og strukturelle endringer ved institusjonene, må arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold forankres i ledelsen.
- **29. oktober.** Deltakelse på Likestillings- og diskrimineringsombudets årlige konferanse “Kunstig intelligens: en fare eller fremgang for Likestillingen?” Konferansen hadde fokus på at den teknologiske utviklingen byr på mange muligheter, men også noen store utfordringer. Kunstig intelligens ble drøftet i et likestillingsperspektiv.
- **10. november.** Deltakelse på Forsvarets Likestillings- og mangfoldskonferanse 2020 i regi av Forsvarets Fellestjenester. På programmet sto blant annet innlegg om det å være kvinne og muslim i førstegangstjenesten, 20 år med FN resolusjon 1325, kvinner sikkerhet og likestilling, og historier som belyste kvinners opplevelser, belastninger og erfaringer i internasjonale operasjoner.
- **14. oktober 2020** arrangerte kvinnelige kursmedlemmer fra Senior Course 137 og NATO Regional Cooperation Course, ved NATO Defense College i Roma, en uformell sosial samling i Roma. Tiltaket var viktig i forhold til nettverksbygging og var vesentlig i forhold internasjonalisering, mangfold og kvinners deltakelse. Det var også en fin mulighet til å etablere kontakt. Det deltok kvinner fra ulike land og regioner og Rønnaug Holmøy fra LUV tok initiativ til arrangementet i samarbeid med en kollega fra kurset.
- I løpet av året har Likestillings- og mangfoldsutvalget avholdt jevnlig møter via Teams.



## GJENNOMFØRTE TILTAK I 2020

Midlene fordeles av sjef FHS, etter innstilling fra LUV. Alle ansatte, studenter og elever ved FHS kan søke om midler. Tildeling gis basert på beskrevne prosjekter eller tiltak, som etter sjef FHS' vurdering vil bidra til økt likestilling ved avdelingene. Midlene blir fordelt etter følgende kriterier: «fremme likestilling, skape engasjement blant arbeidstakere, sikre trygge og gode arbeidsvilkår og bidra til en aktiv arbeidsplass». I 2020 kom det inn totalt 19 søknader. Åtte av disse fikk tildelt midler, men grunnet Covid-19 ble 3 av tiltakene ikke gjennomført.

### FALLSKJERM RIGG TILPASSET KVINNER

Zaki Khan, kadett ved Krigsskolen fikk tildelt midler til innkjøp av fallskjermrigg tilpasset kvinner. Zaki Khan er medlem av fallskjermklubben Krigsskolen (KSFSK), en undergruppe i ILKS som er underlagt Kadettsamfundet på Krigsskolen. KSFSK har tidligere hatt 3 fallskjermrigger til bruk for selvstendige fallskjermhoppere som går på Krigsskolen/FHS og er medlemmer av Kadettsamfundet. Disse 3 riggene passet hovedsakelig personer på rundt 180cm og +-80kg. Etter at kvinneandelen på Krigsskolen økte var det dermed et behov for en ny rigg som størrelsesmessig også ville passe kvinnene i klubben, som ofte er mindre enn menn, og som de gamle riggene hovedsakelig var laget for.

Leverandører for fallskjermrigger i Norge ble kontaktet, og valg av leverandør falt på Skyvoss som tilbød en fallskjermrigg som besto av seletøy, hovedskjerm, reserveskjerm og nødåpner. Dette utgjør det nødvendige utstyret en fallskjermhopper trenger for å ha en komplett fallskjermrigg som er hoppbar i Norge.

Hensikten med tiltaket var å gjøre fallskjermklubben mer attraktiv for kvinneandelen på skolen. En fallskjermrigg tilpasset kvinner kan øke interessen for kvinnelig deltakelse i klubben, som vil skape et bedre fritidsmiljø på Krigsskolen. Fallskjermrigger vil også være tilgjengelig for andre kadetter ved FHS.

3 kvinnelige kadetter fullførte fallskjermkurset i 2020, og vil nå ha anledning til å benytte seg av innkjøpt fallskjermrigg i mange år fremover. Dette vil også åpne tilbudet for mange kvinnelige hoppere, både i KSFSK og i 1.avdeling for hær/sjø/luft ved FHS.



Erlend Limandvik Myhr (Kadett Kull Ruge) og Nadia Fjørtoft (Kadett Kull Ruge)



Kristin Ruud Wirum (Kadett Kull Ruge)

---

## KURS I FOREBYGGING MOT SEKSUELL TRAKASSERING

Nestkommanderende ved Krigsskolen Morten Narum ble også i 2020 tildelt likestillingsmidler til kurs i forebygging mot seksuell trakassering, grunnet svært gode resultater og tilbakemeldinger i forbindelse med første kursavvikling.

Hensikten med kurset var å gi kadetter og ansatte en felles forståelse for hva seksuell trakassering er, slik at de får økte forutsetninger for at de i fellesskap kan hindre denne typen hendelser i avdelingen.

Kurset ble gjennomført for første avdeling i to omganger. Del 1 ble gjennomført over to kvelder i august (i emne MILM 1101), mens første avdeling fra alle Krigsskolene var på Heistadmoen. Del 2 ble gjennomført etter at kadettene var overført til henholdsvis Oslo og Bergen under Emne MILM 1102. Det ble gjennomført to samlinger i Oslo og én i Bergen.

Kursets første del tok sikte på å etablere forståelse for hva seksuell trakassering er, hva som gjør det alvorlig og hvordan det kommer til uttrykk i Forsvaret, med særlig vekt på risikofaktorer i Forsvaret. Det å gi et mer nyansert begrepsapparat og en felles forståelse av problemet er avgjørende for å kunne gjøre noe med problemet. Det ble lagt spesielt vekt på betydningen av sosial tillit i Forsvaret, særlig i militære situasjoner der man er avhengig av at medsoldater og ledere har tillit til hverandre. Seksuell trakassering, andre former for trakassering og mobbing undergraver tillit og samhold, og kan dermed bli svært alvorlig.

Del 1 av kurset ble gjennomført gjennom en blanding av forelesning, praktiske øvelser casediskusjoner. Den første øvelsen ble gjort for å få fram at kroppslige grenser er subjektive. De to neste øvelsene fikk fram betydningen av konteksten og relasjonen for å avgjøre om en handling er plagsom eller ikke. Det er når du ikke har en mulighet til å forlate situasjonen (kontekst), og personen har makt over deg at den uønskede seksuelle oppmerksomheten går fra å være «bare» ubehagelig, til å bli alvorlig. Til slutt ble det diskusjon rundt et tema som omhandlet personer som blir hengt ut i sosiale lag, og som opplevde negative ettervirkninger av hendelsen i etterkant.

Del 2 av kurset ble gjennomført i Oslo og Bergen. Hensikten med denne seansen var å gå dypere inn i de temaene som ble belyst i del 1 for å øke bevisstheten om forebygging og håndtering av seksuell trakassering.

Konseptet var fortsatt en kombinasjon mellom dialog og praktiske øvelser. Etter en kort repetisjon av del 1, ble det jobbet i grupper med fokus på risikofaktorer for seksuell trakassering i Forsvaret, samt hvordan man kan gripe inn dersom man er vitne til noe som kan oppleves som problematisk. Gruppearbeidene ble avsluttet med presentasjoner og diskusjon i plenum. Seansen ble avsluttet med en oppsummering av ulike prinsipper for å kunne gripe inn til rett tid og på riktig måte. Avslutningsvis ble det gjennomført en casediskusjon om seksuell trakassering under et militært oppdrag, der temaet var mulige konsekvenser av trakasseringen og hva ulike personer burde gjøre.

Det er vanskelig å måle og kvantifisere resultatene av holdningsskapende arbeid. Det ble opplevd som positivt at kursholderne holdt et meget faglig høyt nivå, og besvarte kritiske spørsmål med faglig tyngde og forskningsmessig belegg. Med kompetente fagfolk som sparringspartnere kan oppfatninger om kjønn og likestilling påvirkes. Det øker også engasjementet hos de som deltar.

Sett i lys av tiden vi er i, og med resultatene fra MOST-undersøkelsen og behovet for konkrete tiltak mot seksuell trakassering, anses dette som vel investerte penger for å utdanne og bevisstgjøre personellet på området, og således opprettholde organisasjonens integritet.

Til tross for pandemien var det mulig å gjennomføre kurset uten store endringer. Initiativtaker og kursholdere var meget fornøyde med gjennomføringen av kurset og tilbakemeldingene fra kadetter og ansatte var meget gode.

---

## SEMINAR OM AKADEMISK SKRIVING

Therese Klingstedt, formidlingsrådgiver i FoU-seksjonen i fagstaben ble tildelt midler til å arrangere akademisk skrivekurs for å øke kompetansen i akademisk skriving blant de faglig ansatte. Seminaret skulle bidra til å senke terskelen for å skrive om fag, og ble avholdt 8. og 9. oktober 2020.

Hensikten med seminaret var å gi deltakerne grunnleggende kompetanse til å starte en akademisk skriveprosess og drive forskerrettet formidling gjennom å:

- utvikle og strukturere et faglig resonnement
- plassere sitt resonnement i den faglige diskusjonen på sitt felt
- gi og ta imot kritikk som en del av skriveprosessen
- finne et passende tidsskrift eller forlag
- forklare hvordan vedkommende bidrar med noe nytt og originalt

Kurset ble lagt opp som et to-dagers seminar for maks 15 deltakere med forelesning om formiddagen og skrivetid om ettermiddagen – såkalt «shut up and write». I skrivetiden fikk deltakerne tilbud om én-til-én coaching om et tema innenfor akademisk skriving og publisering som opptok dem.

Seminarleder var Lynn P. Nygaard, spesialrådgiver innenfor prosjektutvikling og publisering ved PRIO med doktorgrad i pedagogikk.

Den opprinnelige planen om å holde kurset fysisk, ble forlatt. Smittesituasjonen i Oslo gjorde det vanskelig å planlegge for reise og overnatting. Kurset ble derfor holdt heldigitalt på Teams.

Av 15 påmeldte deltok kun 8. Selv om flere kvinner meldte seg på, endte det opp med at kun menn deltok.

På spørsmål om læringsutbytte svarte deltakerne jevnt over at det var svært godt, og at de var godt fornøyde med det faglige opplegget. Konkret trakk de fram den pragmatiske holdningen til kursleder. Det var godt for deltakerne å få en avklaring rundt hva de kan forvente til det å skrive og jobbe akademisk og hvilke muligheter som finnes. Noen meldte tilbake at de foretrakk fysiske kurs, mens andre mente at denne typen kurs var midt i blinken for digitale løsninger.

## KOMPETANSEHEVING HOS KVINNELIGE ANSATTE MED FØRSTEKOMPETANSE/PROFESSORKOMPETANSE

Tre kvinnelige ansatte med førstekompetanse ved Institutt for forsvarsstudier fikk tildelt midler til tiltak for kompetanseheving i form av russiskkurs. Tiltaket rettet seg mot å rekruttere kvinner til/beholde kvinner på professornivå ved FHS, da språklig kompetanse er særdeles viktig på dette fagfeltet. Slik det var tenkt på søknadstidspunktet, skulle midlene brukes til språkkurs i russisk i Kyiv (Ukraina).

Grunnet koronasituasjonen ble kursoppholdet i Kyiv avlyst, og det ble i juni søkt om omdisponering av midlene. For to av søkerne, Ingvill Moe Elgsaas og Ingerid M. Opdahl, var det ønskelig å finne et noenlunde tilsvarende kurstilbud i Oslo, mens Katarzyna Zysk pga. pandemien ikke lenger kunne delta på russiskkurs ved siden av andre oppgaver. Hun hadde imidlertid behov for kompetanseheving innen ledelse, noe hun har mottatt likestillingsmidler for i tidligere år. Det ble derfor søkt om en tredeling, og omdisponering av midlene, og dette ble innvilget.

## Elgsaas og Opdahl: Kompetanseheving i russisk språk

For Elgsaas og Opdahl var det krevende å finne russisklærer på et tilstrekkelig høyt nivå i Oslo (B2/høyere). De aktuelle lærerne var travle pga. digital undervisning i primære arbeidsoppdrag. Til sammen ble det gjennomført 12 undervisningstimer over like mange uker, med trening i argumentasjon, muntlig oversettelse av forskningsrelevante tekster (russisk-norsk og norsk-russisk), uttale og grammatisk/syntaktisk riktig samtale om faglige temaer. Hver time krevde ca. 2 timers forberedelse for både lærer og «elever», med noe mer forberedelse for læreren enkelte uker.

Selv om både antall timer og det samlede læringsutbyttet nok er noe mindre enn det som hadde vært mulig å oppnå gjennom en ukes intensivt kurs i et russiskspråklig miljø, hadde det andre fordeler. Det var mulig å gjennomføre, det ga noe bedre og målrettet innlæring av avansert vokabular og syntaks pga. øving i oversettelse til/fra morsmål og skreddersydde temavalg, og trening i skifte mellom norsk og russisk (to-språklighet). Det ble imidlertid mindre trening i spontan, avansert samtale over flere timer av gangen enn det som kan oppnås f.eks. i Kyiv. Alt i alt dekket tiltaket behovet for kompetanseheving i russisk språk et godt stykke på vei, og muliggjorde videre kompetanseheving og vedlikehold av kompetanse. Tiltaket har altså bidratt til å senke denne terskelen videre i professorløpet for to kvinner med førstekompetanse som arbeider med Russland.

## Zysk: Kompetanseheving innen ledelse

Den siste tredelen av midlene ble brukt til kompetanseheving innen ledelse for Zysk. Kurset ble gjennomført ved Moment Organisasjon og Ledelse der Zysk tidligere tok kurs innenfor det samme kompetanseområdet. Denne satsingen er blitt gjennomført i forbindelse med Zysks rolle som stedfortredende direktør IFS (2017–2020), forskningsleder (2017–2019) og leder for Senter for sikkerhetspolitikk (2019–2020). Hun har også hatt faglig dialog med oppdragsgivere utenfor organisasjonen. Kurset er dermed blitt en fortsettelse av den tidligere satsingen på å heve lederkompetansen og å øke bevisstgjøringen rundt en rekke problemstillinger og dilemmaer knyttet til lederrolle. Et spesielt fokus er blitt rettet mot håndtering av krevende situasjoner på arbeidsplassen, spesielt i forhold til personell, strategisk rådgivning og faglige prioriteringer, samt strategier og tiltak for å skape et bedre arbeidsmiljø. Kurset har bidratt til å styrke lederkompetansen, deriblant gjennom å øke forståelsen for ledelseskultur ved en norsk organisasjon. Tiltaket er relevant i henhold til flere mål i «Handlingsplan for likestilling», herunder målet om å prioritere kvinnelige ansatte til mentor- og ledelsesutviklingskurs.

## FORMIDLINGSPROSJEKT "ET ØYEBLIKK – EN EVIGHET», ET BIDRAG TIL Å FREMME KVINNELIGE SOLDATER, OG Å GI EN STEMME TIL FORSVARETS KVINNELIGE VETERANER



Camilla Brevik Høgenese, Kaptein

Asbjørn Lysgård, oberstløytnant og hovedlærer ved Stabsskolen fikk tildelt midler til formidlingsprosjektet «Et øyeblikk – En evighet» hvor nær forsvarshistorie formidles til samtiden, og sikres for ettertiden gjennom et samarbeid med en rekke instanser både i Forsvaret og med eksterne bidragsytere.

Prosjektet henter inn og dokumenterer historier fra og om soldater via samtaleintervjuer der den enkelte soldat forteller sin historie. Dette har blitt gjort tilgjengelig via en åpen portal [www.enevighet.no](http://www.enevighet.no) der soldaters erfaringer formidles og ivaretas (også tilgjengelig på YouTube og FaceBook).



---

Dokumenterte historier viser på en god måte hva den enkelte soldat har opplevd, og det er et ønske om å få frem de positive sidene norske soldater står i, i vanskelige situasjoner.

Det er særs viktig å få frem kvinnelige veteraners innsats, disse utgjør en betydningsfull del av Norges nære militærhistorie til tross for skjevfordelingen i antall dekorerte soldater.

Prosjektet består i å etablere en søkbar formidlingsportal der historiene ligger allment tilgjengelig for skoler, forfattere og for forskning i fremtiden, også i samarbeid med Riksarkivene.

Det ble ansett som helt avgjørende for prosjektets kredibilitet å gi et balansert bilde av Forsvarets kvinnelige INTOPS veteraners innsats, og også innsatsen fra de kvinnelige veteraner i INTOPS hjemmefra. Målet var å innhente og produsere åtte historier om kvinnelige veteraner, hvorav tre skulle produseres og distribueres innen utgangen av 2020. Målet ble oppnådd i oktober 2020, og ytterligere en historie er under produksjon for inneværende år.

Midlene ble i sin helhet brukt til å innhente og produsere materiale for å fremme kvinnelige veteraner og støttespillere. I dette ligger også planlegging og tilrettelegging for produksjon av episoder som ble utsatt grunnet pandemien. Det ble så langt det var mulig gjennomført intervjuer innenfor forsvarlige rammer og prosjektet hadde hele fem kvinnelige veteraner som sto for tur til å bli intervjuet ved slutten av 2020.

Det ble tilrettelagt for flere fremtredende veteraner i tiden som kommer, blant annet Generalmajor (p) Kristin Lund, Sersjantmajor Gjert Grave, Sersjantmajor Eirik Skjærvold, Sersjantmajor Jørg Lian, (Krigskorset med sverd), Kaptein Camilla Brevik Hågensen og Elise Toft (innsatsmedaljen m rosett), for å nevne noen.



Kristin Lund, generalmajor (P)



Denne årsrapporten markerer på mange måter avslutningen på «annerledesåret» 2020. For både kadetter og ansatte har året preget av lite fysisk oppmøte på skole og arbeidsplass, en ny digital hverdag, og færre muligheter for å gjennomføre felles aktiviteter. Også for LUV har arbeidet vært preget av situasjonen. I stedet for felles arbeidsmøter ved høgskolens avdelinger og deltakelse på ulike arrangementer, er mye blitt avlyst eller utsatt, eller gjennomført digitalt. Vi ønsker likevel å avslutte året med noen refleksjoner rundet arbeidet som er gjort og hvordan vi ser for oss veien videre.

### Refleksjon over året 2020

Selv med begrensede muligheter for å gjennomføre aktiviteter har avdelingene ved FHS lyktes med å følge opp midlene de fikk tildelt fra mangfolds- og likestillingspotten for 2020. Tildelingene ble fulgt opp ved blant annet gjennomføring av kurs for forebygging av seksuell trakassering knyttet til emne 1 (GOU1) ved KS, kurs i akademisk skriving gjennomført av FOU-seksjonen til fagstaben, tiltak for kompetanseheving ved IFS, fremheving av kvinnelige veteraner i bokprosjektet «Et øyeblikk- en evighet», og tilpassing av fallskjermrigg for kvinner ved KS.

Utover tildeling av midler jobbet LUV med å følge opp egne tiltak for skoleåret. Blant annet ønsket utvalget å bedre belyse sammenheng mellom seksuell trakassering og alkoholkonsum. Saken ble løftet opp som en viktig prioritering for skolen via LUVs leder Eline Sørensen i Forsvarets Forum. Det ble også lagt vekt på mer informasjon rundt varslingsrutiner ved avdeling. Ytterligere gikk LUV i tettere dialog med likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO). Gjennom året ble det gjennomført enkelte kurs for ansatte i Forsvaret hvor LDO stod for regien. LUV, LDO og Sjef FHS Spesialistråd har gjennomført en samling, der tematikken omhandlet MOST.

### Refleksjon over veien videre for 2021

For året 2021 ønsker utvalget å ha et overordnet fokus på kultur og holdninger. Utvalget ønsker å arbeide for å skape felles kultur og holdninger rundt likestilling, mangfold og MOST i alle nivåer av FHS. Det er her vi tror vi best kan påvirke, og dersom vi lykkes her skape et sunnere forsvar i fremtiden, der mobbing og seksuell trakassering "ikke eksisterer" og der offiserer og befal respekterer medarbeidere som er annerledes enn "main-stream". Vi må bidra til å skape den nye normalen.

I det ser vi behovet for å videreføre noen av tiltakene fra 2020. Det er særskilt viktig å fortsette arbeidet med å med å skape gode holdninger hos spesielt de yngste (befalsskole og krigsskolene), herunder kunnskap om hva som er mobbing og seksuell trakassering, samt belyse sammenhengen mellom seksuell trakassering og alkoholkonsum. Utvalget ønsker også å fortsette opplysningsarbeidet om varslingsrutiner ved FHS sine avdelinger.

Samtidig ser vi rom for andre tiltak knyttet til forankring av arbeid med mangfold og likestilling på avdelingsnivå. I tråd med årets soldataksjon ser LUV behovet for å rette søkelys på psykiske helse hos våre ansatte og kadetter, og i hvilken grad diskriminerende holdninger eller praksis kan knyttes til psykiske helseproblemer. Det er i den sammenhengen ønskelig at FHS LUV blir brukt som en ressurs som inviteres til innspill og spørsmål angående psykiske helse som kan inkluderes i eksisterende undersøkelser ved FHS. I tillegg ønsker utvalget at FHS LUV og ledelsen ved FHS går sammen for å operasjonalisere funn fra MOST undersøkelsen til konkrete tiltak på lokalt nivå. Ettersom funnene fra undersøkelsen ikke er inndelt på avdelingsnivå bør FHS utarbeide felles tiltak som treffer alle avdelingene. I dette har FHS som organisasjon et særskilt ansvar.



**Ansvarlig utgiver: Likestillings- og mangfoldsutvalget ved Forsvarets høgskole**

**KONTAKTPERSON:**

**Eline Sørensen**

Leder for LUV

e-post: [esorensen@mil.no](mailto:esorensen@mil.no)