



Forsvarets høgskole

Årsrapport

Likestillings- og mangfoldsutvalget

2021

Vedlegg til Forsvarets høgskoles årsrapport 2021



Innledning fra fungerende leder

2021 var et år preget av nedstenging, fjernundervisning og hjemmekontor. Likestillingssituasjonen ble preget av dette: Det som plager og forstyrrer deg hjemme forstyrrer deg da i arbeidstiden, og det som oppmuntrer deg hjemme oppmuntrer deg da i arbeidstiden. Arbeidsfordelingen i hjemmet fikk dermed også sette sitt preg på den enkeltes arbeidsinnsats, og kanskje i særlig grad dem som har yngre barn som kommer tidlig hjem fra skole og barnehage. Dette er det jo blitt forsket på, og observasjonene dekker hele spekteret fra trivsel til mistrivsel.

Ligger det kjønnsforskjeller i disse problemstillingene? Fra tidligere tidsstudier ved SSB er det påpekt at mens menn i sum legger mer tid i yrke og hjem enn hva kvinner gjør, er kvinners tidsbruk i hjemmet høyere. Med hjemmekontor kan denne ulikheten smitte over i arbeidssituasjonen og medføre økte forskjeller i muligheter for yrkesutøvelse.

Covid-situasjonen har trolig også påvirket problemstillingen rundt mobbing og trakassering. MOSTundersøkelsen publisert i 2021 viste ikke de resultatene som vi alle ønsket: Forekomst av trakassering av ulik art er, samlet sett, redusert siden 2018, men er fortsatt altfor høy for de aldersgruppene som utgjør våre kadetter. Dette må tas på største alvor, fokuset på opplæring og kultivering av troppsbefal og instruktører må opprettholdes. FHS skal være et trygt sted for unge studenter og medarbeidere, punktum.

Mangfold er noe som vi ønsker i FHS, og kjønnsbalanse er bare ett av virkemidlene for å oppnå dette. Et enda viktigere virkemiddel er hva vi alle besitter, nemlig vår egenart. Det er ikke hva vi er som skaper mangfold, men hvem vi er. La oss alle bidra til en variert, dynamisk og lydhør organisasjon ved å vise frem våre egne farger, fortellinger og ferdigheter!

Anders Fongen
Fungerende leder LUV

Likestillings- og mangfoldsutvalget ved Forsvarets høyskole

Likestillings- og mangfoldsutvalget (LUV) ved FHS har en sentral rolle i likestillings- og mangfoldsarbeidet ved høyskolen 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 redegjøringsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven. LUV rapporterer direkte til sjef FHS og høyskolens styre.

Utvalgets medlemmer er:
Anders Fongen, Cyberingeniørskolen og fungerende leder
Vibeke Alnæs Hoffman, FHS stab
Camilla Ulleland Hoel, Luftkrigsskolen
Sanna Camilla Wiik, Sjøkrigsskolen
Rønnaug Holmøy, Krigsskolen
Bjørn Inge Ruset, Stabsskolen

Kim Groth, Befalsskolen
Eline Storhaug Sørensen, FHS stab (i permisjon)

Personal- og lønnsstatistikk

Kategori, kjønn og alder pr avdeling	IFS	STS	BS	CISK	SKSK	LKSK	KS	SESK	Ledelse	Fagstab	Tot.
Antall ansatte totalt ved avdelingen	26	43	30	24	58	42	76	14	33	33	379
Antall totalt (Kvinner)	7	9	7	6	14	12	17	7	12	20	111
Antall totalt (Menn)	19	34	23	18	44	30	59	7	21	13	268
Antall mil	2	30	30	14	36	22	43	5	12	3	197
Antall siv	24	13	0	9	22	20	33	9	21	30	181
Antall mil (Kvinner)	1	4	7	2	4	4	5	1	2	0	29
Antall mil (Menn)	1	26	23	12	32	18	38	4	10	3	168
Antall siv (Kvinner)	6	6	0	4	10	8	13	6	10	20	83
Antall siv (Menn)	18	7	0	5	12	12	20	3	11	10	98
Antall ansatte i administrative stillinger	2	7	12	12	24	20	24	4	33	33	181
Antall ansatte i faglige stillinger	24	36	18	12	34	22	48	10	0	0	198
Antall ansatte i administrative stillinger (Kvinner)	0	4	2	3	6	6	11	1	12	20	65
Antall ansatte i administrative stillinger (Menn)	2	3	10	9	18	14	23	3	21	13	116
Antall ansatte i faglige stillinger (Kvinner)	7	6	5	3	8	6	7	6	0	0	47
Antall ansatte i faglige stillinger (Menn)	17	30	13	9	26	16	41	4	0	0	151
Antall ansatte over 55 år	8	8	1	4	11	9	9	1	8	5	70
Antall ansatte under 55 år	18	35	29	20	47	33	67	13	25	28	309
Antall kvinner i ledergruppen	0	0	1	2	1	2	1	1	1	0	5
Antall menn i ledergruppen	1	1	3	3	8	4	9	0	3	1	8
Antall kullsjefer (Kvinner)	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	3
Antall kullsjefer (Menn)	0	1	2	3	3	2	4	0	0	0	15
Antall spesialister (Kvinner)	0	0	6	0	2	0	0	0	0	0	8
Antall spesialister (Menn)	0	1	18	9	4	2	5	2	1	0	50
Antall offiserer (Kvinner)	1	3	1	2	2	4	3	1	2	0	20
Antall offiserer (Menn)	1	26	5	3	28	16	30	2	10	3	120

(kilde: FHS stab)

Gjennomsnittlig lønn 2018 og 2021 etter stilling og kjønn

	2018		2021	
	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne
Professor	804281	723042	866817	817700
Professor II	749657	867266	816916	977666
Førstemanuensis	694556	662023	742468	719548
Førstekonsulent	512146	525609	564033	561825
Førstelektor	731033	683920	809400	741240
Høgskolelektor	718347	618487	729911	666434

Aktiviteter i avdelingene

Institutt for forsvarsstudier

Institutt for forsvarsstudier vil fortsatt prioritere aktivt å rekruttere kvinner til å søke stillinger og eksterne midler. Blant vil vi i stillingsutlysninger oppfordre kvinner å søke seg til IFS. I et forsøk på å flere kvinner i lederstillinger, vil IFS fortsatt prioritere å utvikle førstestillingskompetanse for de yngre (som ved IFS er flest kvinner) og professorkompetanse blant de kvinnene som er på terskelen til det.

Ei kvinne ble opptatt på ph.d.-program i 2021 og to andre søkte finansiering for dette i 2021 (og fikk tilslag i 2022). Ikke minst: to kvinner fikk professorkompetanse i 2021. IFS vil fortsette 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 vanskelig å måle utviklingen på disse tiltakene i fjor, fordi det ble avholdt få konferanser og seminarer i 2021. IFS har også igangsatt et internt opplæringsprogram for yngre forskere, der kvinner er i flertall. IFS håper å se resultater av dette i årene som kommer, inkl. på lederfronten.

Luftkrigsskolen

Rekruttere og beholde

Luftkrigsskolen fikk sin første kvinnelige skolesjef i 2021, og antallet kvinner i ledergruppen steg til 2 av 5. Videre ble ytterligere én kvinne og fire menn ansatt (kvinnen og én mann i administrasjon, en og en halv mann som kullsjef, og en og en halv mann i fagstillinger). En kvinnelig ansatt ble i tillegg tilbakeført fra en administrativ stilling til fagstillingen hun hadde hatt før utdanningsreformen. 2 av 5 kullsjefer er kvinner.

Det ble avholdt en MOST-dag, organisert av og for kadettene, med bidrag både fra kadetter og fagpersoner på skolen. Det har vært et viktig poeng for skolen at kadettene får eierskap til temaet. Skolen har ikke nedsatt letekomitéer for å finne navn på potensielle kvinnelige søkere ved utlysningene, men det skal gjøres fremover.

Kultur og holdninger

Skolen har gitt kadettene i oppdrag å legge inn punkter for å forebygge og håndtere seksuell trakassering i ORM-er som lages for alle arrangementer ved skolen: forebyggende brief-er om temaet uønsket seksuell oppmerksomhet og ORM-arbeidet bevisstgjør, bruk av makkerpar og vakter virker forhindre i øyeblikket og skal kunne bidra dersom noe skulle skje. Kullsjefer har tatt ansvar for å følge opp mulige dyslektikere ved skolen, men mer kan fortsatt gjøres for å legge til rette.

Utdanning, forskning og formidling

Luftkrigsskolen fortsetter å jobbe for mangfold og kjønnsbalanse i sammensetning av paneler til konferanser og seminarer. Ved årets Ledelsesseminar var 4 av 18 foredragsholdere kvinner, og ved årets Luftmaktseminar var 7 av 21 kvinner. Kjønn- og mangfoldsperspektivet bør fortsatt i større grad innlemmes inn i utdanningen.

Sjøkrigsskolen

Rekruttere og beholde SKSK har hatt en liten økning i andelen ansatte ved skolen i løpet av 2021, men kjønnsbalansen er relativt uendret. FHS/SKSK har i rapporteringsperioden ansatt flere spesialister, blant annet en kvinnelig skvadronsmester i stillingen som lærer maritime operasjoner. Det har også kommet inn en ny kvinnelig veileder på seksjon for veiledning, trening og øving. I tallene for 2021 er lærlinger og pensjonister inkludert.

Tall fra skoleåret 2020-2021 viser ytterligere at FHS SKSK har fått en økning i antallet kvinnelige kadetter. Andelen kvinner som ble tatt opp til FHS/SKSK ifølge tall fra FS var i 2020 på 27% (20-23.kullet). Til sammenlikning var kvinneandelen på 2.kull (2019-2022) 14%, og for 3.kull (2018-2021) på 18%.

Kultur og holdninger

FHS/SKSK hadde en målsetning om å gjennomføre et kurs om forebygging av mobbing og seksuell trakassering for samtlige ansatte ved skolen i løpet av 2021. Skolen fikk i den forbindelse tildelt

35.000kr i mangfolds- og likestillingsmidler. Midlene skulle brukes til å dekke kostnader for eksterne foredragsholdere. Grunnet rammene i anskaffelsesregelverket ble det besluttet av FHS/SKSK ikke kunne bruke midlene slik som tiltenkt. Som en alternativ løsning ble skolen satt i kontakt med en ansatt i Forsvaret som har gjennomført opplæring i regi av Likestilling- og diskrimineringsombudet (LDO) for å gi interne kurs innenfor tematikken.

Kurset ble grunnet koronasituasjonen gjennomført digitalt. De ansatte fikk i etterkant av gjennomføringen tilsendt et evalueringsskjema. Tilbakemeldingen fra de ansatte var at opplegget fungert godt, men at det ved neste tilsvarende opplegg bør tilrettelegges for fysisk oppmøte. Dette for å skape mer dialog og gjøre kurset med interaktivt. De ansatte ga også en tilbakemelding om temaer som de ser kunne vært nyttig å utdype, samt diskutere mer, ved gjennomføring av et tilsvarende opplegg ved en senere anledning, blant annet:

- Mobbing og trakassering
- Gråsoner og grenser
- Håndtering av tyngre saker
- Sosial utestenging, hersketeknikker, sivil- militære forskjeller/spenninger, holdninger til homofile, ulike etnisiteter m.m.

Krigsskolen

Rekruttere og beholde

Det var liten utskifting av personell ved FHS/KS i 2021, og kjønnsbalansen er relativt uendret. 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.

Utdanning, forskning og formidling

Ved Krigsskolen er det stor overvekt av mannlige ansatte. Det gjør det utfordrende å få mangfold blant emneansvarlige og forskere. KS er bevisst på at det bør rekrutteres flere kvinnelige ansatte som kan påta seg slike roller, og rekrutteringsarbeidet er pågående. Krigsskolens kvalitetsarbeid legger ned et stort 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 de siste årene har det vært fokus på tiltak mot mobbing og seksuell trakassering (MOST) ved KS. Skolen ble i 2019 og 2020 tildelt likestillings- og mangfoldsmidler for å gjennomføre undervisning av to eksterne forskere som underviste i første avdeling. Dette ble ikke gjennomført i 2021, da undervisningen ble ivaretatt av Likestillingsombudet som har utarbeidet et undervisningsopplegg som ble gjennomført for første avdeling i august/september.

Krigsskolen er i ferd med å ferdigstille handlingsplan mot mobbing og seksuell trakassering. Arbeidsgruppen ledes av sjefssersjant ved Krigsskolen, med representanter fra både ansatte og kadetter.

Befalsskolen

BS har et læringsutbytte i studieplanen knyttet til at elevene skal forstå sammenhengen mellom likeverd, likestilling og operativ evne. Elevene har egen temadag knyttet til MOST. Hvert kull lager

kullregler der tema er et obligatorisk punkt. I tillegg gjennomføres læringsaktiviteter som dilemmatrening og praktiske caser der tema berøres. Grunnet covid19 har det ikke latt seg gjøre å gjennomføre et planlagt seminar for ansatte, til tross for at midler var tildelt fra LUV.

Cyberingeniørskolen

- Foredrag med Brothers for Kull 73 og 74 (75 hadde det på høsten). Foredraget handler om gutter og følelser, inkludering og det å våge å være sårbar.
- Soldataksjonen (for alle på Jørstadmoen) med tematikk mangfold og likeverd. Ving 74 var i Bergen så det var kun V73 og V75 som hadde mulighet til å delta.
- Temakvelder med presten.
- MOST et tema på kadettrådene.

Språk- og etterretningsskolen

Ingen opplysninger gitt.

Stabsskolen

Ingen opplysninger gitt.

Tildelte likestillingsmidler i 2021

Sjef FHS stiller et beløp til rådighet for tildeling av midler til likestillings- og mangfoldstiltak etter søknad. Likestillings- og mangfoldsutvalget behandler disse søknadene og avgir en innstilling til sjef FHS. I 2021 ble disse midlene tildelt som vist i tabellen under.

Formål	Kontaktperson	Avd.	Beløp
Internseminar for ansatte ved Befalsskolen innen temaet likestilling, likeverd og mangfold	Kim Groth	BS	90.000,-
Kurs som setter lys på hva MOST innebærer	Jonas Faye, kadett	CISK	10.000,-
Foredrag om mangfoldsledelse av «Seema – Senter for mangfoldsledelse»	Jonas Faye, kadett	CISK	10.000,-
Kurs i mangfoldsledelse organisert av "Seema-Senter for mangfoldsledelse"	Vibeke Alnæs Hoffmann	FHS fagstab	38.900,-
Formidling av litteratur og kunnskap om psykisk helse og krigshistorie gjennom utstilling, seminar og bokutstilling .	Tereza Barbosa Da Silva	FHS fagstab	26.000,-
Støtte til utenlandsopphold og forskningstermin ved Center for International Studies	Katarzyna Zysk	IFS	64.000,-
Seminar: "System gap and bridging the gender gap in engineering education"	Luke Tangeraas Dokter	KS	22.750,-

Kunstprosjekt med kvinnelige flygere og navigatører	Emma Aune	LKSK	80.000,-
Kurs i forebygging av seksuell trakassering for kadetter i første avdeling	Morten Narum	KS	150.000,-
Kurs for ansatte om forebygging av seksuell trakassering.	Sanna Camilla Wiik	SKSK	33.000,-

(De to siste tildelingene ble stoppet; grunnet rammene i anskaffelsesregelverket ble det besluttet at KS og SKSK ikke kunne bruke midlene slik som tiltenkt)

Veien videre

I forbindelse med at vi nærmer oss slutten på perioden for den eksisterende Handlingsplanen for mangfold, likestilling og kjønnsbalanse ved FHS er det naturlig å spørre hva vi må ta med i betraktning når vi går i gang med revideringsarbeidet. Det er ingen tvil om at mye gjenstår. Mangfolds- og likestillingsarbeid må både bli rutine og unngå å kun bli rutine. Samtidig som det skal inkorporeres på alle nivåer og skoler ved FHS og være en naturlig del av beslutningstaking, må vi sørge for at det ikke blir redusert til produksjon av rapporter i sitt eget økosystem.

Et gjentakende problem er uklarerheter i linjen – hvem har ansvar for å gjøre hva og på hvilket nivå. En klargjøring av både hvilke ressurser som ligger i FHS-systemet og hva vi mangler av nødvendige ressurser både sentralt og lokalt må gjennomføres for å unngå at likestillingsarbeidet blir kasteball mellom i ressurskampen (et fenomen Hege Skjeie og Mari Teigen har beskrevet som «likestillings vikeplikt»). En slik klargjøring må også formidles ut til skolene, slik at både ansvarsområder og tilgjengelige ressurser blir tydeliggjort.

Dersom likestillingsarbeidet skal lykkes i å bli noe mer enn en rapporteksersis – eller i verste fall et irritasjonsmoment – må det også integreres godt i FHS' årshjul. Mangfolds- og likestillingsmidlene bør lyses ut på høsten, slik at det blir en naturlig del av planleggingen av året som kommer ute på skolene, og man burde vurdere om mangfolds- og likestillingsmidler bør deles ut to ganger i året.

Det gjøres mye bra mangfolds- og likestillingsarbeid ute på skolene, og det vil være naturlig at LUV bidrar ved å legge til rette for å lette dette arbeidet: ved å få laget en database hvor kadetter, elever og ansatte kan finne eksempler på aktiviteter, forslag til foredragsholdere, tips til gjennomføring, caser, oppgaver osv (ting som allerede utvikles på de forskjellige skolene), vil man lette denne delen av arbeidet betraktelig. En sentral hub for mangfold og likestilling ved skolen vil også gi oss en plass å dele informasjon om arbeidet som gjøres i real-time (heller enn i rapport-form) til videre inspirasjon.

Det anbefales også at det opprettes en pris til bachelor-forskning på tema som faller inn under kjønns- og mangfoldstematikk, for å stimulere til oppmerksomhet rundt temaet.