



VEDTATT AV STYRET 7. DESEMBER 2023

HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING OG MANGFOLD VED FORSVARETS HØGSKOLE 2024-2028

HVORFOR MANGFOLD VED FORSVARETS HØGSKOLE?

Forsvarets høyskole (FHS) har et særskilt ansvar for å drive utdanning, forskning og utvikling for dagens og fremtidens Forsvar. For å lykkes med dette er FHS avhengig av å ha et perspektiv på fremtiden, ideer og meninger for å møte et nytt og stadig mer komplekst verdensbilde. Mangfoldets rolle i å lage og formidle kunnskap om militære styrker og krigføring er helt essensiell for å utdanne fremtidens krigere.

Mangfold er summen av synlige og usynlige egenskaper mellom mennesker (som kjønn, etnisitet, alder, seksuell legning og identitet, religion bakgrunn etc.). Ved FHS har vi en mangfoldig gruppe bestående av både studenter/kadetter/elever/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.

I FHS' strategi er et av hovedmålene at skolen skal tilby fremtidsrettede militære profesjonsutdanninger av høy internasjonal kvalitet der grunnlaget er Forsvarets kjerneverdier. Hensikten er å styrke den operative evnen for å lykkes med å forsvare Norge.

For å sikre høy kvalitet i det vi leverer ved skolen mener vi det er 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 arbeidsmiljø der vi gir rom for, og legger til rette for mangfold, og der det råder psykologisk trygghet stor nok til at meninger deles og brytes.

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.

Forståelse av mangfold er og viktig i utdanningen av fremtidige militære ledere. Disse skal utvikle evne til kritisk tenkning, verdibasert fremferd og evne til å forstå et stadig mer komplekst sett med oppgaver. Dette er oppgaver som krever en helhetlig tilnærming på tvers av sektorer og ulike miljøer og som derfor krever evne til å lede og samarbeide med et større mangfold. En overordnet målsetning er derfor at mangfoldet skal bidra til å styrke oppdragsløsningen.

HOVEDMÅL OG PRIORITERINGER

Ved FHS skal alle medarbeidere ha de samme muligheter for faglig utvikling og karriere uansett bakgrunn. Det innebærer at bakgrunn ikke skal legges til grunn ved utvelgelse til videreutdanning, stipender, opprykk, konferanser, paneler, komitéer og møter. Adgang til positiv særbehandling tillates imidlertid på de vilkårene som fremgår av likestillings- og diskrimineringsloven.

Det er Forsvarets mål å oppnå økt mangfold og bedre kjønnsbalanse på alle nivåer av organisasjonen. FHS besørger all nivådannende utdanning i Forsvaret, og har derfor et viktig ansvar for den fremtidige rekrutteringssituasjonen.

FHS bør målrettet utnytte etablerte ordninger og arenaer for å oppnå målsetningen med økt mangfold og likestilling. I ordning for militært tilsatte (OMT) ligger et potensiale for økt mangfold da det åpner for flere veier inn til fast ansettelse i Forsvaret. FHS bør derfor jobbe aktivt for å oppnå målsetningen i OMT med to likeverdige karrieresystemer, med to likeverdige utdanningssystemer.

FHS ønsker et sterkt vern mot trakassering, seksuell trakassering og mobbing. Tydelige standarder, klare varslingsrutiner og klare konsekvenser ved overtredelser vil bidra til et slikt vern. FHS vil jobbe aktivt for å forebygge, forhindre og oppklare uønsket seksuell adferd.

FHS er en utdanningsinstitusjon og medarbeidere med lese- og skrivevansker skal ivaretas og gis tilbud som kan lette hverdagen. Medarbeidere med svekket psykisk og fysisk helse skal skjermes mot mistro og nedlatende behandling, og i likhet med resten av Forsvaret skal FHS jobbe for et inkluderende arbeidsliv. Likeledes skal det vektlegges at våre kadetter, studenter og elever gis et fysisk og psykisk trygt studiemiljø.

I arbeidet med mangfold er noen krav urokkelige. Fri forskning og metodefrihet påvirkes ikke av handlingsplanen. Kvalifikasjonskravet ligger til grunn uansett – i arbeidet med mangfold og likestilling handler det om å utvide horisonten, se etter nye måter å jobbe på, forhindre ubevisste og bevisste fordommer med mer. Alle ansatte og studenter/elever/kadetter ved FHS må inneha verdiene Forsvaret står for, og inneha kvalitetene som krigens krav stiller.

MÅLBARE TILTAK, FOKUS PÅ RESULTATER

Denne handlingsplanen forsøker å fremme tiltak som er konkrete og målbare. Effekten av tiltakene skal inngå i relevant rapportering. Dette vil presiseres nærmere i handlingsplanen. En målbar effekt av likestillingsarbeidet er andelen av kvinner og menn blant medarbeidere i alle stillingskategorier. En forbedret kjønnsbalanse ved FHS er en forutsetning for en fremtidig kjønnsbalanse i høyere militære stillinger. Andre egenskaper knyttet til bakgrunn blir i liten grad registrert og danner foreløpig ikke et godt grunnlag for statistisk evaluering.

På grunn av den store variasjonen i våre avdelinger, vil ikke alle tiltak være like relevante for alle.

HANDLINGSPLANENS FORANKRING OG HJEMMEL

Likestillings- og mangfoldsutvalget (LUV) er gitt sitt mandat i instruks fra sjef FHS, datert 2019-01-08. Instruksen pålegger LUV arbeidsoppgaver som er inkludert i denne handlingsplanen.

Forsvarets verdigrunnlag

Dette dokumentet gir overordnede føringer slik det er sitert i innledningen til denne handlingsplanen. <https://forsvaret.no/fakta/historie-oppdrag-verdier/forsvaretsverdier/forsvarets-verdigrunnlag>.

Forsvarets likestillings- og mangfoldspolicy, av 02.11.2022

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)

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) av 1.1.2018 legges til grunn for forståelsen av begreper og tiltak i dette dokumentet. Foreslåtte tiltak skal tolkes innenfor rammene av denne loven.

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 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler § 6-2 pålegger universiteter og høyskoler å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene. Lovens § 4-3 pålegger institusjonen å sikre et forsvarlig læringsmiljø, herunder plikt til å forebygge og forhindre trakassering (§ 4-3 a).

Sikkerhetsloven

Lov 1. juni 2018 nr. 24 om nasjonal sikkerhet – sikkerhetstiltak skal gjennomføres i samsvar med grunnleggende rettsprinsipper og verdier i et demokratisk samfunn. Lovens krav knyttet til sikkerhetsklarering og autorisasjon kan påvirke mangfoldet ved FHS.

TILTAK ORDNET ETTER SAKSOMRÅDE

Dette avsnittet inneholder ingen utfyllende liste av tiltak som oppfattes som viktige, men tiltak som i størst mulig utstrekning er målbare og som det skal settes fokus på i denne planens virketid. For å ansvarliggjøre organisasjonen og tydeliggjøre forventninger er en ansvarlig angitt på hvert punkt. Dette innebærer ikke at oppdraget kun ligger til denne rollen. Alle ansatte ved FHS har ansvar for at organisasjonen gjennomfører disse tiltakene. Det er også angitt anbefalte tidspunkt få å lette integreringen i virksomheten.

Saksområdene det er satt fokus på er rekruttere og beholde, utdanning, forskning og formidling, kultur og holdninger og organisasjon og ledelse – områder som er viktige for oppdragsløsningen ved en utdanningsinstitusjon.

Rekruttere og beholde

FHS skal rekruttere, beholde og utvikle dyktige medarbeidere av alle kjønn og med ulike ressurser og ulik livsorientering. Større mangfold og bedre kjønnsbalanse er også i seg selv et virkemiddel i en balansert og inkluderende rekrutteringspolitikk. FHS må derfor jobbe for at tjeneste ved en utdanningsinstitusjon skal være meritterende.

Handlingsplan for økt likestilling og mangfold i Forsvaret setter som mål at «kjønnsbalansen blant ansatte, vernepliktige og elever skal jevnes ut», og at Forsvaret «skal ha en personellsammensetning som reflekterer mangfoldet i befolkningen vi skal beskytte». Samtidig skal Forsvaret «legge til rette for at alle kjønn ser på en karriere i Forsvaret som interessant, aktuelt og realistisk».

Det ligger også en målsetting om at det «skal ansettes 30% av hvert kjønn for alle nyansettelser», at «25% av hvert kjønn skal få opprykk til gruppe 1-stillinger», og at det ved uttak ved FHS skal være «minimum 30% av hvert kjønn» ved all nivådannende utdanning (GBU, GOU, VBU, VOU m.fl.) fra 2024. For å oppnå målsetningen, og samtidig ivareta det akademisk kravet til best mulig kompetanse, anbefaler vi bruk av letegrupper og bevisst fokus på å oppmuntre kvinner og minoriteter til å søke for å øke søkerpoolen.

Rekruttering av ansatte

Tiltak	Tidspunkt	Ansvarlig
Sikre at stillingsannonser har kompetansekrav som stemmer overens med arbeidsoppgavene, med tydelige bør- og mål-krav, og at man gjennomgår utlysningstekster i et kjønns- og mangfoldsperspektiv, også med hensyn til funksjonsvariasjon.	kontinuerlig	NK/Operativ lederstøtte
Sørge for at det før utlysning av faste vitenskapelige stillinger blir opprettet en letegruppe som har som ansvar å finne kvinner og andre underrepresenterte grupper som oppfordres til å søke stillingen.	kontinuerlig	Operativ lederstøtte
Aktivt opplyse underrepresenterte grupper om ledige militære stillinger ved FHS.	kontinuerlig	Operativ lederstøtte
Påse mangfold og kjønnsbalanse i sammensetningen av ansettelses- og vurderingskomiteer. I alle slike komiteer skal det sitte én representant med særskilt ansvar for å ivareta mangfoldsperspektivet.	kontinuerlig	Operativ lederstøtte
Sørge for at ønsket om rask ansettelse ikke fører til diskriminering av gravide.	kontinuerlig	Operativ lederstøtte
Sørge for at man ikke diskriminerer mot folk med funksjonsnedsettelse ut over det stillingen faktisk krever.	kontinuerlig	Operativ lederstøtte
Gjennomføre moderat kvotering (altså at man dersom to kandidater er like gode ansetter man den underrepresenterte) dersom andre tiltak ikke er tilstrekkelig for å oppnå kjønnsbalansekrav.	kontinuerlig	Operativ lederstøtte
Undersøke muligheten for å finne andre roller for dem som av ulike mangfoldsrelaterte grunner ikke kan fortsette tjeneste ellers i Forsvaret (pga. nedsatt fysisk og psykisk funksjonsevne, omsorgsansvar, eller klareringsproblematikk pga. familie med utenlandsk bakgrunn).		Operativ lederstøtte
Ha særskilt fokus på kjønnsbalanse og mangfold i professor II-stillinger da disse ikke lyses ut og gir mulighet til å hente inn underrepresenterte perspektiver.	kontinuerlig	Operativ lederstøtte

Rekruttering av kadetter, studenter, og elever

	Tidspunkt	Ansvarlig
Ved FOS skal søkerne til utdanning møte en variert og balansert gruppe av intervjuere og selektører som har fått opplæring og bevisstgjøring om ubevisste fordommer og trakassering.	årlig	Operativ lederstøtte
Gruppen av befal og instruktører for studentene skal representere mangfoldet og ha en god kjønnsbalanse.	kontinuerlig	skolesjefer
Det skal tilstrebes mangfold og kjønnsbalanse i tildeling av doktorgradsløp.	kontinuerlig	fagstab
Sikre kjønnsbalanse og mangfold blant deltagere på mentor- og lederutviklingskurs (som Forsvarets mentorprogram, Sjefskurset o.l.)	kontinuerlig	sjef FHS/NK

Beholde

Tiltak	Tidspunkt	Ansvarlig
Sikre at høyskolen har en lønnpolicy som ivaretar kravet om at lønnsfastsettelse kun skjer ut ifra kvalifikasjoner uavhengig av bakgrunn. Det skal innføres tiltak for å utjevne utilsiktede lønnsforskjeller.	kontinuerlig	NK
Legge til rette for at studie-, arbeids- og familieliv kan kombineres. Det skal vurderes om det er mulig å ta hensyn til den enkeltes familie- og omsorgssituasjon ved tokt og øvingsaktiviteter.	kontinuerlig	NK
Sørge for at det utvikles spørsmål om mangfolds- og likestillingsutfordringer som kan brukes på medarbeidersamtaler.	utgang 2024	sjef FHS/NK
Alle campus skal ha tilgjengelig seremonirom/bønnerom for utøvelse av tro og livssyn.	utgang 2024	skolesjefer/ dekan
Det skal så langt det er mulig legges til rette for individuelle religiøse hensyn, som bønnetid, diett og lignende.	kontinuerlig	skolesjefer
Legge til rette for og oppmuntre kvalifisert personell i underrepresenterte grupper til å få tildelt emneansvar.	kontinuerlig	dekan
Det skal være mangfolds- og kjønnsbalanse i tildeling av forskningsfri.	kontinuerlig	fagstab/ skolesjefer
Sørge for at man ikke blir straffet (i form av lønn eller forfremmelse) for å ha tatt permisjon ved graviditet eller adopsjon, ved sykemelding eller omsorgspermisjon (særlig for aleneforeldre eller foreldre hvor begge er ansatte i Forsvaret).	kontinuerlig	Operativ lederstøtte/ skolesjefer
Foreta spørreundersøkelse hvert år blant studenter/kadetter, hvor mobbing, trakassering og seksuell trakassering er tema. Dette skal være en del av kvalitetsarbeidet ved høyskolen.	årlig	fagstab
Sikre en god personellpolitikk som inneholder krav om forsvarlig arbeidstid, og tilrettelegging ift. livssituasjon, eksempelvis omsorgsansvar, barn i barnehagealder etc.	kontinuerlig	NK

Utdanning, forskning og formidling

Utdanning, forskning og formidling ved FHS skal gjenspeile et engasjement for likestilling og kjønnsbalanse, respekt for minoriteter og mangfold, og bekjempelse av trakassering og nedverdiggende handlinger.

Handlingsplan for økt likestilling og mangfold i Forsvaret vektlegger at «ledere i Forsvaret skal inneha kompetanse om likestilling, ikke-diskriminering, inkludering og mangfold ... skal ha forståelse og kunnskap om organisasjonskultur og makt, og hvordan makt virker i Forsvaret», og forventer inkludering av genderperspektivet i undervisningen.

Den oppfordrer også til økt forskning på effekt av mangfold og kjønnsperspektiv innenfor de operative domene og merverdien av mangfold i militær sammenheng, og at det utvikles en database for likestillings- og mangfoldsforskning på og om Forsvaret. Samtidig skal man «inspirere og motivere sivile og militære masterstudenter til å skrive om likestilling, mangfold, operative utfordringer og merverdi i Forsvaret», og «innhente, produsere og utvikle vitenskapelig og kvalitetssikret kunnskap om effektive virkemidler for å motvirke mobbing og seksuell trakassering». Dette er noe FHS bør bidra til.

Det skal være særlig fokus på følgende:

Undervisning

Tiltak	Tidspunkt	Ansvarlig
Være bevisst på mangfolds- og kjønnsperspektivet ved valg av pensumlitteratur, både forfatter og innhold.	kontinuerlig	dekan/ programansvarlig
Utvikle statistikk over innkjøp av materiell til biblioteket, og om nødvendig innføre tiltak for å øke mangfoldet her.	utgang 2025	fagstab
Sørge for at undervisningsmateriell oppfyller likestillings- og diskrimineringslovens krav til universell utforming.	kontinuerlig	fagstab
Det skal årlig gjennomføres undervisning om verdier, makt og betydningen av mangfold for kadetter og elever.	årlig	dekan
Sørge for at genderperspektivet i operasjoner inkluderes i undervisningen.	kontinuerlig	dekan
Ledere skal undervises i mangfoldsrekruttering, likestilling, diskriminering og varsling.	utgang 2025/ kontinuerlig	NK
Oppfordre til mangfolds- og likestillingsfokus i bacheloroppgaver og for å bidra til dette opprette en pris.	utgang 2024/ kontinuerlig	skolesjefer

Forskning

Tiltak	Tidspunkt	Ansvarlig
Alle forskere skal ha lik tilgang til å utvikle sine forskningsporteføljer. Det er viktig at det settes av tid til å publisere, og at denne tiden fordeles likt.	kontinuerlig	skolesjefer
Man bør vurdere i hvor stor grad tildeling av forskningsmidler spiller kjønnsbalanse blant akademisk ansatte.	kontinuerlig	fagstab

Aktivt søke etter og oppmuntre kvalifisert personell i underrepresenterte grupper til deltagelse i seminarer, konferanser og som foredragsholdere.	kontinuerlig	fagstab
Søke mangfold i sammensetning av paneler til konferanser og seminarer, spesielt med hensyn til kjønnsbalansen.	kontinuerlig	fagstab
Oppmuntre til forskning på den operative effekten av mangfold og likestilling i en operativ kontekst.	kontinuerlig	dekan
Opprette en emnebank med gode problemstillinger rundt mangfold og likestilling som kan bidra til å hjelpe bachelor- og masterstudenter til å velge problemstillinger innen mangfold og likestilling.	utgang 2024	dekan/ programansvarlig

Kultur og holdninger

Handlingsplan for økt likestilling og mangfold i Forsvaret understreker at «Forsvarets organisasjonskultur skal fremme mangfold og inkludering». Den understreker at «Forsvarets ledere er rollemodeller og kulturbyggere» som «setter premissene for hva slags normer, regler og holdninger organisasjonskulturen fremmer og aksepterer». FHS har en viktig rolle og funksjon som kultur- og identitetsbærer i Forsvaret og samfunnet, og et særskilt ansvar for å integrere mangfold- og likestillingsarbeidet i utdanningsvirksomheten.

Ledere og undervisningspersonell på alle nivåer pålegges et særlig ansvar for å reflektere over virkningen av egen opptreden innad i organisasjonen. All virksomhet ved FHS skal vise respekt for medarbeidernes verdier, grenser og egenskaper

Tiltak	Tidspunkt	Ansvarlig
Studentene lærer ikke bare av hva skolens ansatte sier, men hva de gjør. Ansatte skal være bevisst og reflektert over sin egen opptreden i alle situasjoner med studenter til stede.	kontinuerlig	skolesjefer/ ledelse
Alle høyskolens avdelinger bør ha personell med kompetanse innenfor emnene: (a) Ubevisst diskriminering, og (b) hvordan man skal observere trakassering/sekseuell trakassering, registrere og ta imot varsler, og snakke med dem som har opplevd trakassering/sekseuell trakassering.	Kontinuerlig	Skolesjefer/ ledelse
Sikre at høyskolens kadetter/studenter/elever etterlever Forsvarets kjerneverdier. Mobbing, trakassering og sekseuell trakassering er en del av skikkethetsvurderingen av studentene.	kontinuerlig	skolesjefer
Sørge for at det holdes en samtale med nyansatte hvor de blir gjort bevisste på maktdiskrepansen mellom seg og kadetter, studenter og elever, og at det forventes at man holder dette forholdet profesjonelt og uten sekseuelle undertoner eller handlinger.	kontinuerlig	skolesjefer
I tråd med Forsvarets handlingsplan bør uniformsreglementet være kjønnsnøytralt ved alle FHS' arrangementer, inntil den beslutningen også tas sentralt.	kontinuerlig	skolesjefer
Legge til rette for økning av ansattes kompetanseheving innenfor temaer som mangfold, inkludering, psykisk helse, respekt for variasjon i kjønnsuttrykk og sekseuell orientering, kjønnsforskjeller	kontinuerlig	skolesjefer

og andre temaer som kan falle inn under likestillings- og diskrimineringslovens beskyttede kategorier.		
Det skal tydeliggjøres for kadetter/studenter/elever og ansatte at det å ta vare på psykisk helse er like viktig som å ta vare på sin fysiske helse.	kontinuerlig	skolesjefer
Makkerprosjektet skal videreføres ved FHS' skoler for å vedlikeholde kultur for tilbakemelding og psykologisk trygghet i tjeneste.	kontinuerlig	skolesjefer
I skolens offentlige publikasjonskanaler skal publikum møte en mangfoldig representasjon.	kontinuerlig	ledelse

Organisasjon og ledelse

FHS som organisasjon skal ha en klar strategi for mangfold og likestilling. All utøvende ledelse skal være tydelig, reflektert og med respekt og empati overfor enkeltindivider. Mangfold og likestilling er vanskelige mål, og det hviler derfor et ansvar på alle ledere (i særdeleshet avdelingsledere, sjefssersjanter/sjefsmestere og kullsjefer) for å etablere en integrerende og likeverdig arbeidskultur. Mangfoldsarbeidet må også bevisst inkluderes i årshjulet og møtepunkter for arbeidsmiljøarbeid både ved de enkelte skolene og sentralt for å sikre at det ikke prioriteres bort i en hektisk hverdag.

Tiltak	Tidspunkt	Ansvarlig
Hver avdeling ved FHS skal rapportere om mangfolds- og likestillingssituasjonen som en del av avdelingens årsrapportering. Kjønnsbalansen blant studenter og ansatte skal tallfestes og stilles opp mot fjorårets tall.	årlig	skolesjefer
Mangfold- og likestillingssituasjonen ved FHS skal være på dagsordenen ved hvert styremøte.	kontinuerlig	Sjef FHS
Mangfold- og likestillingssituasjonen ved FHS skal være på dagsordenen ved hvert AMU-møte.	kontinuerlig	NK
Mangfold- og likestillingssituasjonen ved skolene skal være på dagsordenen ved hvert uAMU/HMS-møte.	kontinuerlig	skolesjefer
Skape god oversikt over mangfoldskompetansen ved høyskolen, eksempelvis gjennom utarbeidelse av statistikk.	utgang 2025	NK
Utveksle erfaringer med mangfolds- og likestillingsarbeid med andre utdanningsinstitusjoner.	kontinuerlig	Ledelse/LUV
FHS skal legge til rette for karrierenettverk for underrepresenterte grupper for å motvirke følelse av isolasjon.	kontinuerlig	NK
Tiltak som mottar likestillings- og mangfoldsmidler skal vurderes ift. mål og effekt.	årlig	LUV
Høyskolens ansatte oppfordres til å delta på interne og eksterne arrangementer med temaer innenfor mangfold og likestilling.	kontinuerlig	skolesjefer

SAMARBEID MED ANDRE INSTANSER

FHS skal videreutvikle samarbeidet med Forsvarets personell- og vernepliktssenter og Forsvaret kommunikasjon om rekruttering, herunder grunnlag for rekruttering, kvalifikasjoner, instruksjoner osv.

FHS skal samarbeide med Forsvarsbygg for å sikre forsvarlig og inkluderende EBA for ansatte og kadetter, studenter og elever.

FHS skal i samarbeid med andre instanser i Forsvaret utrede strukturelle utfordringer som bidrar til å forhindre økt mangfold og likestilling, herunder:

- Aldergrense ved seleksjon under FOS kan hindre økt mangfold.
- Skolepoengberegning ved FOS kan hindre økt mangfold.
- Rekrutteringskampanjer som ikke gir det man forventer kan øke frafall og redusere mangfold.
- Karriere- og tjenesteplaner kan hindre likestilling. De kan være stringente på hva man må gjøre til ulike tidspunkt i karrieren, noe som gjør at kvinner faller fra.

ORGANISERING OG RESSURSER

Likestillings- og mangfoldsutvalget ved FHS

Likestillings- og mangfoldsutvalget (LUV) har en sentral rolle i mangfolds- og likestillingsarbeidet ved FHS, og består av leder og representanter fra samtlige av FHS' avdelinger. Utvalgets medlemmer kan brukes som en ressurs innenfor fagfeltet i høyskolens avdelinger. LUV har som oppgave å revidere handlingsplanen og påse at dens mål blir ivaretatt og gjennomført ved alle avdelingene ved FHS. LUV skal gjennom kartlegging av behovet for og effekten av iverksatte likestillingstiltak vurdere endrede og nye tiltak i virksomhetsplanen.

Øremerkede midler

Sjef FHS deler årlig ut øremerkede midler til mangfolds- og likestillingstiltak etter søknadsbehandling og innstilling fra LUV. Disse midlene fordeles en gang i året, men kan også søkes om på kortere varsel om nødvendig.

Mangfolds- og likestillingssituasjonen ved FHS skal dokumenteres gjennom FHS årsrapport. Årsrapporten skal synliggjøre hvilken effekt oppdragene i virksomhetsplanen har, og det skal inngå en vurdering av hvordan likestillingsmidlene bidrar til oppnåelse av handlingsplanen, og mangfolds- og likestillingssituasjonen ved FHS. Denne handlingsplanen må leses i sammenheng med FHS' handlingsplan for HMS

Tilstand

Kjønnslikestilling per februar 2024, oversikt ansatte

Kjønn:	Antall:	Prosentandel:
Menn	264	71,9%
Kvinner	103	28,1%

Alle ansatte	IFS	ST S	B S	CISK	SKS K	LKS K	K S	SES K	Drift og led	Fag sta b	FH S
Antall ansatte totalt ved avdelingen	43	51	3 1	28	70	60	8 3	14	30	31	441
Antall totalt (Kvinner)	18	9	7	9	19	19	1 4	6	10	17	128
Antall totalt (Menn)	25	42	2 4	19	51	41	6 9	8	20	14	313
Antall mil	2	25	3 0	17	34	27	4 3	4	12	3	197
Antall mil (Kvinner)	0	3	7	4	6	7	2	1	3	0	33
Antall mil (Menn)	2	22	2 3	13	28	20	4 1	3	9	3	164
Antall siv	40	15	0	7	28	22	3 7	9	16	24	198
Antall siv (Kvinner)	17	4	0	4	11	9	1 2	5	7	15	84
Antall siv (Menn)	23	11	0	3	17	13	2 5	4	9	9	114
Antall professor II	0	5	0	2	1	3	0	1	0	0	12
Antall pensjonistvilkår	1	5	0	0	2	1	1	0	2	0	12
Antall lærlinger	0	0	0	0	4	7	1	0	0	1	13
Antall ansatte over 55 år	10	21	1	3	22	14	1 8	1	8	6	104
Antall ansatte i administrative stillinger	4	11	1 4	16	19	24	3 7	4	27	31	187
Antall ansatte i administrative stillinger (Kvinner)	1	5	2	5	7	7	7	1	10	17	62
Antall ansatte i administrative stillinger (Menn)	3	6	1 2	11	12	17	3 0	3	17	14	125
Antall ansatte i faglige stillinger	38	35	1 7	12	45	28	4 3	10	0	0	228
Antall ansatte i faglige stillinger (Kvinner)	16	4	5	4	10	10	7	5	0	0	61
Antall ansatte i faglige stillinger (Menn)	22	31	1 2	8	35	18	3 6	5	0	0	167
Antall kvinner i ledergruppen FHS	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	6
Antall menn i ledergruppen FHS	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	4
Antall kullsjefer (Kvinner)	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2
Antall kullsjefer (Menn)	0	2	1	2	3	4	3	0	0	1	16
Antall spesialister (Kvinner)	0	0	6	3	5	4	0	0	1	0	19
Antall spesialister (Menn)	0	3	1 9	11	7	7	1 6	2	1	1	67
Antall offiserer (Kvinner)	0	2	1	1	3	5	2	1	2	0	17
Antall offiserer (Menn)	2	19	5	4	26	18	2 6	1	7	3	111

Vedlegg: Handlingsplan, forebygging og håndtering av mobbing og seksuell trakassering ved Forsvarets høyskole