



FORSVARETS
LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE
2023

FORSVARETS LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

Etter aktivitets- og redegjørelsesplikten, Jf. Ldl §§24, 26 og 26a

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt med likestilling og ikke-diskriminering. Aktivitetsplikten er både en lovbestemt og en metodisk tilnærming til likestillingsarbeid.

Del 1 i redegjørelsen omfatter den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling for personell i Forsvaret. Lønnskartlegging gjøres annethvert år og ble sist gjennomført i 2021. Kartlegging av lønn og kjønn i 2023 er vedlagt denne redegjørelsen. Redegjørelsens del 2 beskriver identifiserte risikoer for diskriminering, og Forsvarets arbeid for å sikre likestilling og anti-diskriminering i organisasjonen. Del 3 beskriver Forsvarets arbeid med likestilling og ikke-diskriminering som offentlig myndighet, samt prinsipper, prosedyrer og standarder. Del 4 omhandler forventninger og fokus for det videre arbeidet.

DEL 1

TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

Forsvaret har i løpet av 2023 opplevd stabilisering eller bedring i de fleste kategorier når det gjelder kjønnslikestilling, sammenlignet med 2022.

NØKKELTALL FOR 2023		
Kvinneandel	2022	2023
Totalt alle ansatte	20,3 %	20,7 %
Militært tilsatte	15,7 %	16,1 %
Sivilt ansatte	33 %	33,4 %
Offiserer	12,4 %	12,6 %
Spesialister	17,5 %	18,0 %
Internasjonal tjeneste	12,2 %	12,3 %
Lærlinger	22,6 %	21,4 %
Hæren	21,8 %	22,4 %
Sjøforsvaret	16,5 %	17,1 %
Luftforsvaret	18 %	18,0 %
Cyberforsvaret	21,5 %	18,1 %
Styrkedisponerte	13,8 %	15,0 %

Militært personell som tjenestegjør i øvrige etater i sektoren og Forsvarsdepartementet inngår ikke i tallene.

Deltid, foreldrepermisjon, sykefravær og midlertidige stillinger

	KVINNER	MENN	TOTAL
Deltidsansatte	176	218	394
Midlertidige tilsatte/ansatte	1 841	3 838	5 679
Foreldrepermisjon uttak uker gj.snitt pr kjønn	29,2 uker	11,7 uker	15,0 UKER
Egenmeldt sykefravær	1,08 %	0,81 %	
Legemeldt sykefravær	4,13 %	1,9 %	
Sykt barn dager, gj.snitt antall pr kjønn	5,1 dager	4,3 dager	4,5 DAGER

Forsvarets forvaltningsverktøy for personell gir ikke informasjon om frivillighet eller ufrivillighet når det gjelder deltid. Kjønnsfordelingen viser imidlertid at det er en høyere andel kvinner som jobber deltid enn menn, sett i forhold til den generelle kjønnsbalansen i Forsvaret. Det er samtidig svært få av Forsvarets ansatte som arbeider deltid. Dette kan blant annet skyldes at Forsvaret sjelden lyser ut

deltidsstillinger. I 2023 ble det utlyst til sammen 35 deltidsstillinger, 20 av disse var sivile og 15 var militære stillinger som områdesjef i Heimevernet¹.

Kartlegging av lønnsforskjeller mellom kjønn på alle stillingsnivå².

Som statlig virksomhet hvor lønns- og arbeidsvilkår er knyttet til den enkelte stilling, er det i Forsvaret likelønn for likt arbeid. Lønnsforskjellene i tabellen skyldes ulik grad av aktivitetsbaserte godtgjøringer, samt forskjeller i gjennomsnittlig ansiennitet mellom kjønnene, og reflekterer i liten grad en faktisk forskjell mellom kvinner og menn i fast avtalt lønn for likt arbeid (se vedlagte tabell).



1 En deltidsstilling på åremål (som oftest på inntil 5 år) som bekles av personer som har en annen primærarbeidsgiver enn Forsvaret.

2 I tabellen er det tatt utgangspunkt i gjennomsnittlig fastlønn, samt gjennomsnittlige variable og faste tillegg for hver stillingskategori, fordelt på kjønn. Kolonnen «sum inntekt kvinner/menn» tilsvarer summen av gjennomsnittlig fastlønn på stillingskode, samt uregelmessige tillegg slik som aktivitetsbaserte godtgjørelser og overtidsgodtgjørelse.

DEL2

FORSVARETS ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

Redegjørelse for arbeidsgiveransvaret

Likestillingsarbeidet i Forsvaret er interseksjonelt, med fokus på at alt personell skal ha likeverdige rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, etnisitet, alder, hudfarge, livssyn/religion, familieforhold eller kjønnsidentitet.

I 2022 ble Forsvarets likestillings- og mangfoldspolicy besluttet av Forsvarssjefen. Policyen gir retning og mål for arbeidet med likestilling og mangfold. Blant annet er det et mål å utjevne kjønnsbalansen i etaten, og at personellsammensetningen skal reflektere mangfoldet i befolkningen generelt. Forsvarets likestillings- og mangfoldsutvalg (FLMU) ble også etablert i 2022. Utvalget består av representanter fra driftsenhetene (DIF), Militært kvinnelig nettverk (MKN), arbeidstakerorganisasjonene (ATO), Tillitsvalgtordningen (TVO), og ledes av Forsvarsstaben (FST). Utvalget skal møtes fire ganger hvert år, og mandatet sier at utvalget skal sikre at likestillingsarbeidet oppleves relevant, dagsaktuelt og virkningsfullt. I 2023 ble det besluttet å videreutvikle utvalgets rolle og mulighet til å påvirke sentrale prosesser, blant annet gjennom å styrke koordineringen og sammenhengen mellom de styrende prosessene gjennom året og utvalgets møtepunkter med ledelsen i Forsvaret.

I 2023 systematiserte og videreutviklet Forsvaret arbeidet med likestilling gjennom utarbeidelse og utgivelse av vår nye «Handlingsplan for økt likestilling og mangfold i Forsvaret 2023-2026». Planen har et bredt perspektiv på arbeid med likestilling og mangfold, og omfatter diskrimineringsgrunnlagene kjønn, funksjonsvariasjon, alder, etnisitet og hudfarge, språk, seksuell orientering og kjønnsidentitet, religion og livssyn. Mange av tiltakene er tatt inn i Virksomhetsplanen for Forsvaret 2024-2035 og gjenspeiles således i den daglige tjenesten i forbindelse med Forsvarets oppdrag.

Prosessen med utarbeidelse av handlingsplanen har vært omfattende, med rådgivning fra Likestillings- og diskrimineringsombudet, stabsbehandling internt i Forsvaret og forankring og innspill fra Forsvarets likestillings- og mangfoldsutvalg (FLMU) og ATO. I januar 2023 avholdt Forsvaret også et innspillsmøte i form av et heldags arrangement som vi kalte Utviklingsverksted for mangfold og likestilling. Arrangementet hadde deltakere fra hele Forsvaret, såvel som fra sivile organisasjoner som Likestillings- og diskrimineringsombudet, Likestilt arbeidsliv, Minotenk, Etisk råd for forsvarssektoren og Pasientorganisasjonen for kjønnsinkogruens. Arrangementet resulterte i en bred oversikt over problematikk og gode forslag til løsninger. Handlingsplanen ble drøftet med de sentrale arbeidstakerorganisasjonene, og behandlet i Forsvarets Hovedarbeidsmiljøutvalg.

Medbestemmelse og medvirkning

Forsvaret jobber systematisk med medbestemmelse og trepartssamarbeidet. Den nye hovedavtalen i staten av 2023 medførte nye krav for partssamarbeidet ifm. likestilling og diskriminering. I den forbindelse fremforhandlet partene i Forsvaret også en ny tilpasningsavtale, der likestillings-, inkluderings- og mangfoldsarbeidet for Forsvaret er nærmere beskrevet i §31. Ny tilpasningsavtale trådte i kraft 1. august 2023 og innebærer faste møtetidspunkter gjennom året mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver ifm. ARP-arbeidet, bidra i arbeidet med å utjevne kjønnsforskjeller, drøfting av tiltak, evaluering av arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold. Videre ble partene enige om kompetanseheving i HA/TA skal sikres på årlig basis. Arbeidstakernes stemmer er videre sikret i arbeidet som gjøres med likestilling og mot diskriminering gjennom å inkludere en representant for arbeidstakerorganisasjonene i Forsvarets likestillings- og mangfoldsutvalg. Utvalget ble forelagt denne likestillingsredegjørelsen, og har gitt innspill til fokusområder og endringer.

Overordnet om status på arbeidet med likestilling og mangfold i Forsvaret

Forsvarets nye handlingsplan operasjonaliserer de overordnede målene i vår policy i delmål og forplikter Forsvaret til å gjennomføre 40 nye tiltak over 4 år for økt likestilling og mangfold. Planen inneholder både strategiske og konkrete, samt tidsavgrensede tiltak på tvers av samtlige diskrimineringsgrunnlag. For å sikre tilstrekkelige lederforankring og kompetanseheving på ulike nivåer ble det iverksatt flere ulike strakstiltak i 2023. Blant annet ble hele Forsvarets øverste ledelse, inkludert sjefer og sjefssersjanter i ledelsen for alle driftsenheter samlet i to hele dager, der likestilling og mangfold var et gjennomgående tema. Det ble også besluttet at 50 ledere i Forsvaret skal kurses i mangfoldsledelse, slik at disse kan oppnå sertifisering i dette ledelsesfaget i løpet av 2024-2025. Det er videre gjort et systematisk arbeid for å undersøke risiko for diskriminering for hvert av grunnlagene, som oppsummert i det følgende³.

Tro, livssyn og etnisk mangfold

Forsvaret arbeider kontinuerlig med å skape et arbeidsmiljø og en organisasjon som har rom for ulike behov knyttet til religion og kultur. Forsvarets tros- og livssynskorps (FTLK) legger til rette for et mangfold av religiøse markeringer, der feltprester, livssynshumanetikere og en feltimam kan utføre tros- og livssynsbetjening iht. egen sertifisering. Medlemmer av religiøse trossamfunn har også i over tjue år hatt rett til å bære synlige religiøse (ikke-diskutable⁴) symboler som ikke er til hinder for tjenesten. Det er videre et mål for Forsvaret å motivere og rekruttere personell med etnisk minoritetsbakgrunn. Dette gjelder både for førstegangstjeneste, utdanning og karriere i Forsvaret. Personer med innvandrerbakgrunn vil utgjøre et stort rekrutteringspotensial for Forsvaret på sikt.

Forsvaret har i 2023 avdekket flere praksiser og rutiner som kan utgjøre en risiko for diskriminering av personer som tilhører religiøse og etniske minoritetsgrupper:

- I noen sammenhenger er det utfordringer med å få utlevert personkontrollopplysninger fra land Norge ikke har et sikkerhetssamarbeid med. I slike tilfeller er det vanskelig å gjennomføre tilstrekkelig rask og god sikkerhetsklarering av personellet. Dette har i sin tur ført til utfordringer knyttet til at vernepliktig ungdom som ellers fremstår kvalifisert, ikke blir sikkerhetsklarert på nødvendig klareringsnivå for avtjening av førstegangstjeneste, eller må vente lengre enn andre før svar på søknad om klarering foreligger. Dette er også en utfordring som angår militært og sivilt ansatte som ikke får re-klarering etter endret sikkerhetssituasjon.
- Det er en utfordring at det ikke alltid er tilgjengelig halalmat, spesielt gjelder dette varmmat, pålegg og feltrasjoner. Det finnes ingen feltrasjoner per 2023 som er godkjent halal.
- Det er ikke alle avdelinger som har tilgang på seremonirom for utøvelse av tro og livssyn. Det arbeides med å kartlegge omfanget.
- Det er mye militær aktivitet i områder med stor andel samer og reindrift, og det er en kontinuerlig prosess å sikre et samarbeid som ivaretar urfolks rettigheter.
- Systematikk i hvordan personell kan gi og få informasjon om mulige tilpasninger og behov knyttet til diettmat i alle garnisoner må utbedres.

Når det gjelder tiltak som skal sikre en større grad av likestilling i forbindelse med etniske minoriteter, religion, tro og livssyn ble blant annet følgende endringer og tiltak fulgt opp og iverksatt i løpet av 2023:

- Det er i Forsvarets virksomhetsplan for 2024 gitt oppdrag internt om å undersøke omfanget av manglende seremonirom i Forsvarets garnisoner.
- Det er besluttet og gitt i oppdrag internt om å utarbeide forslag til hvordan halal feltrasjon skal kjøpes inn og innføres som et alternativ for soldatene.

³ Risikokartleggingsarbeidet er under utvikling, og Forsvaret er i prosess med å utarbeide et standardisert verktøy.

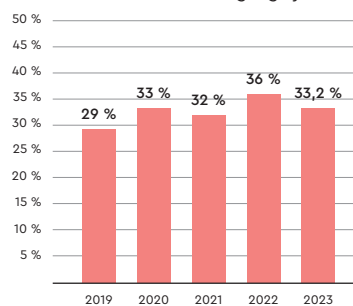
⁴ Religiøse symboler som bæres synlig for å vise at man er medlem av trossamfunnet.

- Forsvaret har utbedret kommunikasjon mot personer med tilknytning til land som Norge har utfordringer med å sikkerhetsklarere
- I 2022 og 2023 jobbet Forsvaret med utvikling av kompetansehevede tiltak og et undervisningsopplegg i samarbeid med Sametinget
- Det har vært et systematisk fokus gjennom 2023 å kompetanseheve relevant personell i viktigheten av mangfoldig bildebruk på Forsvarets internettsider. Dette er et arbeid som vil fortsette å ha fokus i 2024.
- Det er etablert dialog med FTLK for beste praksis innenfor dietthensyn og kommunikasjon tilknyttet dette.

Kjønn og likestilling

Forsvaret skal være en attraktiv arbeidsplass for hele befolkningen, og det er et mål i Forsvarets likestillings- og mangfoldspolicy å jevne ut kjønnsbalansen i organisasjonen. Etter at allmenn verneplikt ble innført i 2015 for å sikre Forsvarets operative evne, har det viktigste målet, i et likestillings- og inkluderingsperspektiv, vært å gjøre førstegangstjenesten attraktiv og tilpasset behovene kvinner har, slik at flest mulig kvinner gjennomfører førstegangstjenesten. Dette er et arbeid som over tid har ført til en positiv utvikling i antall kvinnelige vernepliktige som fullfører førstegangstjenesten. De to siste årene har Forsvaret sett et behov for å utvide kjønnsperspektivet, slik at dette også tar opp i seg behovene til menn. Spesielt gjelder dette et økt fokus på hvordan endringer i mansrollen påvirker vår egen måte å organisere vår virksomhet og samfunnsoppdraget i seg selv.

Kvinneandel fullført førstegangstjeneste



Forsvaret har imidlertid identifisert flere risikofaktorer og systemiske utfordringer gjennom 2023. Disse faktorene kan føre til at arbeidet med å sikre likeverdige rammer tilpasset de faktiske behovene som kjønnene har, samt målet med å jevne ut kjønnsbalansen, går tregere enn ønskelig. Dette handler om utfordringer knyttet til blant annet:

- Personellet i Forsvaret uttrykker et ønske om forutsigbarhet i tjenesten, geografisk attraktivt tjenestested, samt sosial og familiemessig stabilitet. Mange yrker og stillinger i Forsvaret medfører imidlertid mye reisevirksomhet, øving og trening, mens rotasjon i stillinger ofte fører til et behov for flytting eller pendling. Undersøkelser om sluttårsaker, samt Forsvarets samlivsundersøkelse (2022) viser samtidig at dette gjelder både menn og kvinner. Det er likevel en utfordring at livsfaserelatert tematikk ikke alltid tar opp i seg behovene og utfordringene som menn i Forsvaret har.
- Det tradisjonelle karriereløpet i Forsvaret er ikke godt lagt til rette for fravær i forbindelse med graviditet eller foreldrepermisjon for begge kjønn. Dette henger trolig sammen med en måte å organisere arbeidsformer på som før syntes å ha forutsatt at vårt eget personell har hjemmевærende partner.
- Det har tatt tid å tilpasse personlig bekledning og utstyr, slik som beskyttelsesutstyr, til kvinner. Det betyr at det fortsatt er en del artikler knyttet til personlig bekledning og utrustning som ikke passer like godt til kvinner som til menn.
- Kvinner er en numerisk og kulturell minoritet blant militære. Etter innføring av allmenn verneplikt i 2015 har kvinneandelen blant de førstegangstjenestegjørende økt betraktelig. Det er samtidig krevende å være kvinne i en mansdominert kultur over tid. Mange kvinner (og menn) i Forsvaret har opplevd eksempelvis trakassering og seksuell trakassering.
- Store endringer over kort tid i personellets demografi har skapt utfordringer i flere avdelinger, blant annet med hensyn til uklarhet rundt grenser for relasjoner og sosial omgang mellom personell ikke-ansatte og ansatte. Dette har synliggjort et behov for risikoreduserende tiltak,

eksempelvis gjennom innføring av et sentralt reglement knyttet til relasjoner mellom personell i Forsvaret.

- Positiv særbehandling (tidligere omtalt som moderat kjønnskvoltering) er et tema som historisk sett har vært utfordrende i Forsvaret. Enkelte kvinner forteller at de er bekymret for å ha fått positiv særbehandling, eller for å bli beskyldt for å ha fått positiv særbehandling. Dette har vanskeliggjort bruken av positiv særbehandling som utjevneende likestillingstiltak.
- Det har vært lav tilvekst av kvinner til nivået flaggoffiserer (militære embetspersoner), som i sin tur kan føre til at rekrutteringsgrunnlaget for kvinner til toppledelsen blir lav i fremtiden.
- Det er en risiko for at ubevisste fordommer kan styre skjønnsmessige vurderinger knyttet til opprykk, forfremmelse og andre former for karrierefremming.
- Menn er overrepresentert i selvmordsstatistikken i samfunnet, og oppsøker sjeldnere helsehjelp. Forsvarets personell må samtidig gjennom en sikkerhetsklareringsprosess som vektlegger psykisk helse, og det er en risiko for at personell som sliter psykisk blir bekymret for sin sikkerhetsklarering, og derfor unngår å oppsøke nødvendig helsehjelp.

I tillegg til oppfølging, videreføring eller justering av tiltak i forhenværende likestillingsredgjørelser, har Forsvaret i 2023 blant annet iverksatt følgende tiltak for å komme noen av disse utfordringene i møte:

Rekruttere, selektere og beholde

- Det ble i 2023 nedsatt en arbeidsgruppe i Forsvarsstaben som skulle identifisere, vurdere og anbefale incentiver som kan bidra til å beholde og rekruttere, herunder nyrekruttere og re-rekruttere, militært og sivilt personell med riktig kompetanse på rett sted. Anbefalingene knyttet seg i hovedsak til ulike tiltak for å legge til rette for bruk av hjemmekontor, stipendordninger, velferdsordninger i avdeling og tiltak som kan bidra til å redusere fravær fra familien.
- Forsvaret etablerte nye måltall for kvinneandel i 2023 for førstegangstjenesten, ved nyansettelse og rekruttering til lederstillinger. Disse var en del av virksomhetsplanen for 2023, og gjengis i vår nye handlingsplan.
- Forsvaret nedsatte våren 2023 en tverrfaglig arbeidsgruppe til å utarbeide forslag til nye etiske retningslinjer for Forsvaret. Arbeidsgruppen er i sluttfasen, og dokumentene planlegges ferdigstilt i 2024.
- Sjøforsvaret påbegynte i 2023 prosjektet «Operasjon bedre livsstil» som blant annet tematiserte helse etter graviditet og barsel for personellet.
- Forsvaret har gjort store systemiske og praktiske endringer i arbeidet med forebygging og håndtering av seksuell trakassering. Dette omtales nærmere i punktet «Mobbing, trakassering og seksuell trakassering».

Personlig bekledning og utrustning

- Det vil med det nye uniformssystemet som innføres i 2024 gis større rom for tilpasning av størrelser til ulike kroppsfasonger og kjønn.
- Forsvaret har gjennomført ansettelse av syere for tilpasning av uniformer til gravide, slik at Forsvarets gravide med uniformsplikt kan bestille artikler på målsøm.
- Forsvaret skal skape en oversikt over personlig bekledning og utrustning (PBU), sikkerhetsutstyr og annet som ikke er tilpasset personellens ulike kroppsfasonger.
- Ny modell av stridssekk og storsekk tilhørende Nordic Combat Uniform (NCU)-programmet er innfaset i Forsvaret og gir større rom for tilpasning til ulike kroppsfasonger- og størrelser enn tidligere modeller brukt i Forsvaret.

Kommunikasjon

- Forsvaret utviklet i 2023 en informasjons- og undervisningsfilm om likestilling og mangfold i Forsvaret. Filmen skal etter hvert integreres i et undervisningsopplegg om likestilling og mangfold i Forsvaret, tilgjengelig for alt personell.
- Forsvaret har deltatt på og organisert seminarer, konferanser, fagdager og bilaterale møter nasjonalt og internasjonalt for å heve kompetansen om likestilling og mangfold internt og eksternt.

Eiendom, bygg og anlegg

- Forsvaret er i kontinuerlig prosess med å sikre tilpasning av kaserner, forlegninger, garderober, dusj og toalett. Dette tar tid og er et stadig pågående arbeid.
- Kjønnsblandede rom brukes som et virkemiddel for å skape en felles soldatkultur blant vernepliktige personell inne til førstegangstjeneste. Dette følges også opp med forskning og undersøkelser av effekt på holdninger.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Forsvaret jobber for en livsfaseorientert personalpolitikk, tilpasset de behovene den enkelte medarbeider har i de forskjellige fasene av yrkeslivet. Forsvaret ser også at ansattes behov er i endring, spesielt gjelder dette mannlig personell som i større grad enn tidligere tar ut ulike former for omsorgsrelatert fravær. Dette er i tråd med den generelle samfunnstrenden for menn, og en utvikling som Forsvaret ønsker velkommen. Det kan imidlertid være en utfordring at Forsvarets tjenestemønster for militære baserer seg på et disponeringssystem der noen grupper av militært personell endrer tjenestestilling og flytter hvert 3-5 år. I tillegg kan vakt, øvelser og utenlandsoppdrag oppleves som lite familievennlig.

Forsvaret har ulike ordninger som skal gjøre det mulig å kombinere familieliv og arbeid. Fleksitid, boligordninger, pendlermulighet, barnepassreiser og sperretid etter utenlandstjeneste er eksempler på tiltak som Forsvaret har hatt i mange år. I tillegg har Forsvaret i 2023:

- Videreført implementering av det tidligere Familiedirektivet inn i ny HR bestemmelse. Her skal familiebegrepet utvides til å omfatte også enslige uten barn.
- Hatt et økt fokus på menn og mannsperspektivet i forbindelse med spesielt foreldrepermisjon.
- Besluttet å utarbeide sentrale retningslinjer og forslag til mulige tilretteleggingstiltak for gravide og ammende. Det er også besluttet å utarbeide en veileder som eksemplifiserer former for gjennomføring av foreldrepermisjon for både kvinner og menn i ulike militære stillinger.

Kjønns- og seksualitetsmangfold

Forsvaret skal romme mangfold i kjønnsidentitet, seksuell orientering og kjønnsuttrykk. Dette er temaer Forsvaret tar opp på flere arenaer. Det arbeides kontinuerlig med å øke kompetansen om temaet blant Forsvarets personell, spesielt gjennom utdanningssystemet. Verken seksuell orientering, kjønn eller kjønnsuttrykk skal være til hinder for en karriere i Forsvaret. Kjønns- og seksualitetsmangfold er derfor et sentralt tema i Forsvarets handlingsplan for likestilling og mangfold. Forsvaret arbeider med å sikre at etablerte regelverk og rutiner ikke er diskriminerende. Det finnes imidlertid regelverk, rutiner, praksiser og normer som treffer kjønnene ulikt. Dette gjelder blant annet uniformsreglementet, krav knyttet til hår og hårstil, kjønnsdelte fysiske krav og retningslinjer knyttet til medisnbruk for personer med kjønnsinkogruens.

Følgende tiltak og initiativer ble iverksatt i 2023:

- Forsvaret hadde, som tidligere år, stand i Pride Park. Standen var bemannet av uniformert personell, og var blant de mest populære standene. Forsvarsledelsen er tydelig i sin støtte til de som ønsker å delta på arrangementer, og Forsvarssjefen deltok selv i Pride-paraden. Mange avdelinger markerer også Pride lokalt gjennom deltakelse i arrangementer i byer og tettsteder der de er lokalisert og i garnison.
- Forsvaret tematiserte hvordan det jobbes med å beskytte LHBTQ+ personer som offer i krig og konflikt gjennom et arrangement på Pride house
- Førstegangstjenestegjørende i hele Forsvaret gjennomfører årlig en «Soldataksjon» i regi av Tillitsvalgsordningen i Forsvaret og iverksettes av Forsvarstaben. I 2023 var tema «Respekt», og for mange avdelinger innebar dette kompetanseheving og undervisning knyttet til likestilling og mangfold gjennom å respektere og anerkjenne hverandres forskjeller, også innenfor kjønns- og seksualitetsmangfold.
- Forsvarstaben gjennomførte også i 2023 dialogmøter med interesseorganisasjoner for kjønns-

og seksualitetsmangfold. Målsetningen var å løfte utfordringer som personer med kjønnsinkongruens kan møte i Forsvaret, og finne løsninger i samarbeid med målgruppen.

- Forsvaret ble medlem av BUFDIR sitt direktoratnettverk for LHBTQ+ tematikk.
- Uniformsreglementet har blitt revidert for å sikre kjønnsnøytralt reglement, eksempelvis gjennom at alle kjønn kan bære skjørt til tjenesteantrekk.
- Forsvarets Sanitet har utarbeidet «Bestemmelse for medisinsk seleksjon» (tidl. «Direktiv for medisinsk seleksjon») som vil tre i kraft august 2024. Dette er et arbeid som forventes å sikre et bredere seleksjonsgrunnlag, også når det gjelder noen former for medisinbruk.

Alder

Usaklig forskjellsbehandling på bakgrunn av alder er ulovlig på alle samfunnsområder. Forsvarsloven legger samtidig til grunn at militært tilsatte er unntatt fra forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av alder, slik dette er gitt i arbeidsmiljøloven §13-1. Unntaket gjelder bare for tilsetningsvilkår. Det fremstår imidlertid uklart om unntaket slik det er formulert kan medføre at militært tilsatte ikke har vern mot aldersdiskriminering og usaklig forskjellsbehandling på grunn av alder i saker som gjelder tilsetting. Dette er et funn som er løftet internt i Forsvaret og som Forsvaret har gått i dialog med Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) for å vurdere. Dette er undersøkelser som vil tas videre i 2024, i tråd med ønske fra arbeidstakerorganisasjonene.

Funksjonsnedsettelse

Forsvaret er en IA-bedrift, og har også sivile stillinger som er gripbare i forbindelse med nyansettelser av sivilt personell med ulike funksjonsvariasjoner. Det er samtidig ikke alle sivile stillinger som er uten krav til fysikk og helse, noe arbeidstakerorganisasjonene mener i noen tilfeller kan ramme skjevt. Det er nødvendig å gjøre nærmere undersøkelser knyttet til hva slags sivile stillinger som faktisk må forutsette slike krav og ikke.

Det stilles også flere helsekrav for gjennomføring av førstegangstjeneste. Forsvaret gjorde justeringer i 2022 i forbindelse med medisinsk seleksjon av vernepliktige som oppgir at de har nevro-utviklingsforstyrrelsen ADHD. Mens en tidligere ikke kunne oppnå høyeste karakter innen helse, medførte endringen i retningslinjene at personer som har ADHD (og ikke bruker daglige medisiner mot ADHD), kan be om en individuell vurdering av en legenemnd. Undersøkelser gjennom 2023 viser at det er flere titalls personer som gjennom ny ordning er blitt erklært tjenestedyktig på sesjon, noen personer med høyeste karakter på helse. Dette er likevel et årskull som i 2023 enda ikke hadde startet i tjeneste, og det gjenstår å undersøke hvorvidt andre utfordringer kan ha gjort seg gjeldende etter sesjon, slik som innvilgelse av sikkerhetsklarering.

Mobbing, trakassering og seksuell trakassering

Det pågår systematisk arbeid knyttet til forebygging av mobbing, trakassering og seksuell trakassering.

- Forsvaret er avhengig av en organisasjonskultur som både fremmer trivsel og samhold, og derigjennom understøtter vår operative evne. I 2022 iverksatte Forsvaret derfor et arbeid med å utvikle organisasjonskulturen. Kulturarbeidets hovedelementer var felles forståelse rundt ønsket kultur i Forsvaret, å frembringe en "baseline" og å bidra til kunnskapsformidling og kompetanseheving rundt kulturutviklingsarbeidet i Forsvaret.

Forsvaret jobber systematisk med å undersøke hvordan personellet har det på jobb. De viktigste undersøkelsene rundt arbeidsmiljø og trivsel, samt avdekking av tilretteleggingsbehov eller kritikkverdige forhold er:

- Undersøkelsen om mobbing og seksuell trakassering (MOST) har vært gjennomført annet hvert år siden 2018. Dette er det viktigste verktøyet for å kartlegge omfanget av mobbing og seksuell trakassering. I 2022 ble det gjennomført ny undersøkelse av forekomsten av mobbing, trakassering og seksuell trakassering (MOST-undersøkelsen). Resultater fra denne

undersøkelsen ble analysert av FFI, og fremlagt forsvarets ledelse og FD våren 2023. 22% av respondentene svarer at de har blitt utsatt for seksuell trakassering minst en eller to ganger, siste 12 måneder. 14% av menn og 45% av kvinner. Undersøkelsen viser en nedgang i kategorien kjønstrakassering sammenlignet med undersøkelsene fra 2018 og 2020. Det fremkommer videre at tallene fortsatt er høye og spesielt unge kvinner er mest utsatt. Dette gjelder både kvinner i førstegangstjenesten, unge studenter på forsvarets skoler, og unge ansatte kvinner.

Det ble vinteren 2023 utarbeidet en «Helhetlig plan mot mobbing - og seksuell trakassering» Denne planen består av en rekke tiltak med den hensikt å sette Forsvaret i bedre stand til å jobbe med utfordringene ved uønsket adferd. Flere av de foreslåtte tiltak er også operasjonalisert og oppdragsatt gjennom «Virksomhetsplan for Forsvaret 2024-2035»

For å ytterligere sette en særskilt prioritet på dette arbeidet, ble det i april 2023 opprettet et eget prosjekt i Forsvaret som har som hensikt å gå i dybden på rotårsakene til uønsket adferd. Ansvaret for profesjon og kulturarbeidet ivaretas av en egen prosjektorganisasjon på avdelingsnivå i Forsvarsstaben under «Avdeling for profesjon og kultur». Prosjektet har gjennom 2023 gjennomgått alle tidligere iverksatte tiltak for få oversikt over effekt og resultat av disse. Arbeidet har videre avdekket tre innsatslinjer som behøver økt fokus, herunder «System, Ledelse og kultur» Prosjektets varighet er 2 år. Etter dette vil ansvaret for profesjons- og kulturarbeidet plasseres som en del av ansvaret i HR og Kompetanse i Forsvarsstaben.

Øvrige undersøkelser og arbeid for å sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø i Forsvaret er:

- Forsvarets medarbeiderundersøkelse gjennomføres hvert annet år.
- Vernepliktundersøkelsen gjennomføres årlig blant dem som gjennomfører førstegangstjenesten, og har til formål å avdekke faktorer som er med på å påvirke hverdagen til soldater inne til førstegangstjeneste.
- Medarbeidersamtalen er årlige, formelle samtaler mellom sjef og ansatt, der den ansattes arbeidssituasjon er hovedtema.
- Årlig vernerunde gjennomføres ved den enkelte avdeling og skal avdekke faktorer som påvirker arbeidsmiljø og behov for tilrettelegging av arbeidet.

Samarbeid og nettverk

Det strategiske arbeidet med likestilling og mangfold i Forsvaret drives av Forsvarsstaben, i samarbeid med stabene i driftsenhetene, Forsvarets likestillings- og mangfoldsutvalg, tillitsvalgte, arbeidstakerorganisasjonene og Militært Kvinnelig Nettverk. Forsvaret er også mangeårig deltaker i det statlige mangfoldsnettverket. Forsvaret støtter og bidrar i Forsvarsdepartementets bærekraftsarbeid, og deltar i Forsvarsdepartementets nettverk for likestilling og mangfold i forsvarssektoren. I 2023 var Forsvaret pådriver og initiativtaker til opprettelsen av Nordisk forsvarnettverk for likestilling og mangfold, hvis formål er å skape en uformell arena for å bygge relasjoner og dele erfaringer for fagpersoner i nordisk forsvarssektor. I 2023 inngikk Forsvaret også en avtale med den statlige aktøren Likestilt Arbeidsliv, som skal støtte Forsvaret med kartlegging og internkontroll innen områdene likestilling, diskriminering og mangfold. Arbeidet vil starte i 2024.

DEL 3

FORSVARET SOM MYNDIGHETSUTØVER

I henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 24 har Forsvaret en aktivitets- og redegjørelsesplikt også som myndighetsutøver. Forsvarets samfunnsoppdrag innebærer å sikre nasjonal selvstendighet og politisk handlefrihet. Forsvaret skal videre bidra til samfunnssikkerheten gjennom støtte til, og samarbeid med, sivile myndigheter.

Som offentlig myndighet forvalter Forsvaret betydelige ressurser, både økonomiske og menneskelige. Forsvaret har som etat stor innvirkning på samfunnet for øvrig. Hvert år er 60.000 ungdommer i kontakt med Forsvaret. Verneplikten er et bærende prinsipp i samfunnskontrakten mellom landets borgere og staten. Da Norge innførte allmenn verneplikt 1. januar 2015, ble vi det første NATO-landet som gir både menn og kvinner lik plikt til å verne om sitt land.

Forsvaret har et ansvar for å implementere et kjønnsperspektiv og motvirke diskriminering på grunnlag av alle diskrimineringsgrunnlagene i all vår virksomhet, også det når det gjelder operativ aktivitet på norsk jord. I Regjeringens handlingsplan for kvinner, fred og sikkerhet har Norge forpliktet seg til å ivareta et genderperspektiv i planlegging, utførelse og evaluering av alle operasjoner og oppdrag Norge deltar i. Samtidig har Norge, som del av Nordic Center for Gender in Military Operations (NCGM), et oppdrag med å bidra til internasjonal kompetanseheving og kapasitetsbygging. Alt personell som deltar på øvelser, trening, operasjoner og oppdrag skal ha kompetanse innenfor genderperspektiv. Det er et pågående arbeid å sette denne opplæringen tilstrekkelig i system, og integrere et genderperspektiv i operativt planverk.

Prinsipper, prosedyrer og standarder

Forsvaret forankrer arbeidet med likestilling og diskriminering i Forsvarets likestillings- og mangfoldspolicy, slik denne er operasjonalisert i Forsvarets handlingsplan for økt likestilling og mangfold 2023-2026. Målet er at Forsvaret skal ivareta hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i all vår virksomhet. Forsvaret forholder seg for øvrig til NATOs doktrine og policy med hensyn til konfliktrelatert seksuell og kjønnsbasert vold, samt regjeringens nye handlingsplan for Kvinner, fred og sikkerhet fra 2023. Tiltak og oppdrag i forbindelse med våre interne handlingsplaner ble i 2023 implementert i styringsprosesser og dokumenter, slik som vår egen virksomhetsplan og oppdrag til de ulike driftsenhetene i Forsvaret. Dette er en modell vi mener vil sikre at tiltakene får nødvendig fokus, og at oppfølgingen og fremgangen blir dokumentert gjennom årlige rapporteringsprosesser og krav.

DEL 4

FORVENTNINGER OG FOKUS FOR ARBEIDET FREMMOVER

- Fortsette arbeidet med å sikre kjennskap og kunnskap om Forsvarets policy og handlingsplan for mangfold og likestilling i etaten
- Følge opp tiltak og virkemidler fra handlingsplanen og sikre at disse er tilstrekkelig forankret og at driftsenhetene har nødvendig kompetanse til å gjennomføre oppdrag i tråd med intensjonen i dokumentene
- Videreutvikle rollen og kommunikasjon internt om Forsvarets likestillings- og mangfoldsutvalg, og sikre at utvalget i større grad involveres i beslutningsprosesser lokalt og sentralt
- Videreutvikle undervisningsopplegg for avdelinger om likestilling
- Undersøke Forsvarets omdømme blant minoritetsbefolkningen
- Forbedre tilgangen til diettmat (eks. halal) for soldater og øvrig personell
- Styrke driftsenhetene (DIF) gjennom etablering av en egen Likestillingskontakt med rapporteringsansvar i alle DIF
- Integre og strømlinjeforme all ARP-rapportering i årshjul for øvrig virksomhetsrapportering
- Fortsette å fremme likestillingsperspektivet gjennom kompetanseheving i driftsenhetene
- Fortsette arbeidet med å utvikle en modell for lønnskartlegging som kan brukes som grunnlag for årlig rapportering ifm. aktivitets- og redegjørelsesplikten
- Forsterke og videreutvikle arbeidet mot mobbing og seksuell trakassering
- Utvikle et eget risikokartleggingsverktøy for diskriminering

FORSVARETS LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2023

Lønnskartlegging alle stillingskategorier

Stillingskode	KVINNER				MENN				ALLE ANSATTE			
	Faste tillegg inkl utbetalte feriepenger	Variable tillegg	Overtid	Sum inntekt	Faste tillegg inkl utbetalte feriepenger	Variable tillegg	Overtid	Sum inntekt	Faste tillegg inkl utbetalte feriepenger	Variable tillegg	Overtid	Sum inntekt
0139 Fenrik(OFI)	491 422	163 587	6 307	661 315	504 516	203 159	7 395	715 070	502 935	198 383	7 263	708 582
0141 Løytnant(OFI+)	552 313	278 085	13 951	844 349	580 550	338 702	12 203	931 455	575 503	327 868	12 515	915 887
0163 Lagerleder	535 699	33 150	17 403	586 252	551 151	56 819	31 596	639 566	567 120	50 644	27 894	625 658
0164 Lagerkontrollør	545 586	40 726	8 069	594 382	549 503	114 607	28 865	692 975	548 524	96 137	23 666	668 327
0165 Lagerbetjent	510 310	39 908	20 969	571 167	534 838	40 899	19 043	594 781	529 690	40 691	19 443	589 825
0166 Transportleder	545 257	3 814	6	549 077	630 910	248 483	93 923	973 316	606 438	178 577	67 090	852 105
0168 Lagersjef	580 462	33 199	14 417	628 278	616 565	46 775	48 053	711 393	614 933	46 158	46 524	707 615
0173 Driftsplanlegger	656 893	-	997	657 890	671 621	47 459	10 199	729 279	670 282	43 145	9 363	722 790
0174 Verkstedsleder	674 112	1 988	47 287	723 387	687 309	61 115	57 352	805 776	686 869	59 144	57 017	803 030
0175 Driftskordinator	629 916	47 374	-	677 290	687 522	20 631	82 798	790 951	683 682	22 414	77 278	783 374
0184 Sambandsleder	593 587	112 778	37 342	743 707	634 854	141 832	40 012	816 697	621 099	132 147	39 122	792 367
0185 Varslingsleder	604 760	209 364	64 807	878 931	604 120	189 017	99 228	892 364	604 440	199 190	82 018	885 648
0791 Bedriftslege	1 198 224	20 706	12 650	1 231 580	1 017 124	15 491	1 364	1 033 979	1 077 491	17 229	5 126	1 099 846
0792 Bedriftsoverlege	1 047 158	1 422	15 082	1 063 661	1 056 111	54 290	18 270	1 128 671	1 050 142	19 045	16 144	1 085 331
0807 Sykepleier	633 753	76 085	21 572	731 410	632 778	71 629	13 616	718 023	633 565	75 228	20 042	728 836
0816 Avdelingspsykeleier	719 368	88 932	22 173	830 473	716 511	189 181	36 834	942 527	718 528	118 417	26 485	863 430
0832 Fysioterapeut	677 289	27 100	5 221	709 611	619 619	9 396	41 203	670 218	648 454	18 248	23 212	689 915
1008 Høgskolelektor	729 048	39 520	9 965	778 532	795 075	64 247	10 929	870 251	778 568	58 065	10 688	847 322
1011 Førsteamanuensis	813 475	30 665	6 849	850 990	835 043	26 533	28 482	890 059	827 648	27 950	21 065	876 664
1013 Professor	889 188	826	3 910	893 924	890 058	5 296	23 090	907 852	889 865	3 935	18 828	904 577
1017 Stipendiat	695 698	25 019	761	721 478	727 914	15 480	-	743 395	709 505	20 931	435	730 871
1054 Kontorsjef	737 611	39 794	33 296	810 701	756 508	92 725	17 140	866 373	745 170	60 967	26 833	832 970
1059 Underdirektor	921 812	10 532	22 071	954 415	971 743	47 739	38 938	1 058 420	956 949	36 715	33 940	1 027 603
1063 Førstestekretær	504 142	-	-	504 142	571 411	68 499	1 537	641 447	537 777	34 249	769	572 795
1065 Konsulent	472 634	135 402	9 459	617 495	506 664	72 506	22 665	601 835	484 875	112 777	14 210	611 862
1083 Ingeniør	635 416	549	1 755	637 720	656 029	128 905	17 802	802 736	649 158	86 120	12 453	747 731
1085 Avdelingsingeniør	612 583	74 756	3 247	690 587	634 243	127 169	37 770	799 182	632 130	122 056	34 401	788 587
1087 Overingeniør	726 081	68 359	10 448	804 888	721 504	99 296	28 820	849 620	722 164	94 833	26 169	843 166
1108 Forsker	629 271	4 343	17 247	650 862	592 429	78 256	30 137	700 823	613 482	36 020	22 772	672 274
1109 Forsker	722 399	-	2 360	724 759	725 234	16 156	13 277	754 667	724 100	9 694	8 910	742 704
1118 Arbeidsleder	567 044	104 431	29 732	701 208	556 020	80 318	28 000	664 338	562 804	95 157	29 066	687 027
1120 Mester	716 393	15 146	65 365	796 904	657 829	35 267	49 595	742 691	659 412	34 723	50 022	744 156
1122 Førstekokk	525 211	59 835	23 443	608 489	503 021	17 155	33 428	553 604	516 335	42 763	27 437	586 535
1123 Assisterende kjøkkensjef	577 623	45 889	25 330	648 842	589 149	93 249	50 216	732 613	585 470	78 134	42 274	705 878
1124 Kjøkkensjef	636 460	91 439	34 872	762 770	668 639	103 225	61 597	833 461	654 012	97 867	49 450	801 329
1136 Driftstekniker	534 132	208 823	3 624	746 579	564 028	180 356	7 425	751 809	563 198	181 146	7 320	751 664
1137 Driftsleder	589 607	179 971	6 666	770 549	666 841	147 659	8 908	903 589	661 325	149 967	82 794	894 086
1181 Senioringeniør	835 995	27 741	83 131	946 867	857 137	106 247	42 526	1 005 909	853 951	94 417	48 644	997 012
1184 Kokk	478 203	81 315	32 967	592 485	476 948	85 228	19 646	581 822	477 774	82 654	28 410	588 337
1198 Førstelektor	839 002	6 735	13 477	859 214	888 746	98 448	94 680	1 081 874	850 056	27 116	31 522	908 694
1203 Fagarbeider m/fagbrev	519 065	73 228	29 128	621 420	521 695	70 436	32 746	624 877	520 607	71 591	31 249	623 447
1211 Seksjonssjef	846 887	11 529	32 377	890 792	848 563	66 687	42 139	957 389	848 060	50 140	39 210	937 410
1230 Løytnant-INT(OFI+)	609 285	334 966	8 640	952 891	630 995	217 188	11 954	860 137	628 441	231 045	11 564	871 049
1262 Bedriftsfysioterapeut	722 021	5 104	6 192	733 317	665 726	53 756	4 913	724 395	693 873	29 430	5 552	728 856
1322 Lærling	148 210	8 318	9 402	165 930	205 530	32 914	8 366	246 810	189 534	26 050	8 655	224 239
1363 Seniorkonsulent	663 691	38 681	19 102	721 473	685 091	57 335	20 247	762 672	674 992	48 532	19 707	743 230
1364 Seniorrådgiver	825 804	25 848	18 288	869 940	861 764	49 824	22 468	934 056	847 985	40 637	20 867	909 488
1408 Førstekonsulent	601 254	29 562	10 096	640 912	629 826	69 137	23 021	721 984	612 402	45 003	15 139	672 544
1410 Bibliotekar	630 764	31	774	631 570	632 653	-	-	632 653	631 394	21	516	631 931
1411 Avdelingsingeniør	687 845	1 111	192	689 148	672 227	1 614	8 900	682 741	680 036	1 362	4 566	685 944
1434 Rådgiver	699 353	24 738	18 531	742 623	727 025	45 446	22 264	794 735	712 912	34 884	20 360	768 156
1436 Rådgiver	633 917	47 631	13 307	694 854	693 020	43 821	106 669	842 911	657 558	46 107	50 412	754 077
1474 Dekan	1 319 741	1 346	12 250	1 333 337	951 698	121 519	91 821	1 165 038	1 135 720	61 433	52 035	1 249 188
1519 Kaptein/Rittmester/Kapteintl(OFI)	684 296	215 535	27 571	927 402	699 767	351 479	17 907	1 069 153	697 590	332 349	19 267	1 049 206
1520 Major/Orlogskaptein(OFI)	680 253	263 073	4 434	947 760	724 185	319 398	27 309	1 070 922	722 329	317 018	26 343	1 065 689
1521 Oberstløytnant/Kommandørkaptein(OFI)	864 195	115 598	45 507	1 025 300	905 947	190 587	40 697	1 137 230	901 983	183 467	41 153	1 126 603
1522 Oberst/Kommandør(OFI)	1 108 680	14 875	4 964	1 128 519	1 146 712	16 507	4 166	1 167 385	1 139 900	16 214	4 309	1 160 424
1523 Brigader/Flaggkommandør(OFI)	1 397 328	-	-	1 397 328	1 307 976	1 491	-	1 309 467	1 310 859	1 443	-	1 312 302
1524 Generalmajor/Kontreadmiral(OFI)	1 444 656	-	4 725	1 439 932	1 364 422	3 350	-	1 367 772	1 384 481	1 331	-	1 385 812
1526 Kaptein/Rittmester/Kapltl-INT(OFI)	824 201	67 411	33 401	925 013	777 272	133 927	18 592	929 790	787 701	119 145	21 883	928 729
1529 Major/Orlogskaptein-INT(OFI)	940 526	102 259	13 299	1 056 083	905 657	176 542	40 561	1 122 761	912 922	161 066	34 882	1 108 870
1528 Oberstløytnant/Komkaptein-INT(OFI)	1 111 092	56 262	26 246	1 193 600	1 086 569	124 264	36 785	1 247 619	1 093 576	104 835	33 774	1 232 185
1538 Fagdirektor	1 115 530	78 914	125 839	1 320 282	972 743	53 609	7 702	1 034 055	996 541	57 826	27 392	1 081 759
1556 Løytnant II(OFI+)	588 709	396 286	-	984 995	698 785	487 761	13 464	1 200 011	692 310	482 380	12 672	1 187 363
1557 Kaptein/Rittmester/Kapltl-INT(OFI)	722 619	139 597	17 336	879 552	775 624	328 478	23 176	1 127 278	770 398	309 856	22 600	1 102 854
1558 Major/Orlogskaptein II(OFI)	761 382	139 809	29 039	930 230	808 617	267 758	24 141	1 100 516	803 916	255 023	26 629	1 083 568
1559 Korporal/ II (OR4)	570 990	58 955	7 300	637 245	603 877	239 878	17 947	861 701	595 939	196 207	15 377	807 522
1561 Visekorp/Visespes/Visekonst (OR2)	419 647	163 597	10 823	594 067	436 744	188 906	9 684	635 333	432 591	182 759	9 961	625 311
1562 Visekorp1k/Spesialist/LVKon (OR3)	528 346	194 262	13 564	736 172	563 344	260 735	11 301	815 379	540 681	248 931	11 703	801 315
1563 Korporal/ (OR4)	483 625	144 636	10 656	638 916	509 160	224 240	10 857	744 258	505 212	211 933	10 826	727 971
1564 Sersjant/Kvartermester (OR5)	501 655	187 548	8 428	697 631	528 967	257 269	9 830	796 066	522 251	240 125	9 485	771 861
1565 Sjtiki/Vingsjt/Seniorkvm (OR5+)	586 239	227 322	11 037	824 598	579 042	301 958	13 496	894 496	580 284	289 074	13 072	882 430
1566 Oversersjant/Skvadronmester (OR6)	620 914	180 634	10 493	812 042	647 667	343 123	18 143	1 008 933	644 344	322 939	17 193	984 476
1567 Stabsersj/Flottiljemester (OR7)	684 509	133 079	13 883	831 471	667 513	306 439	17 061	991 012	669 788	283 231	16 636	969 654
1568 Kommandersersj/Orlogsmester (OR8)	651 347	128 894	35 970	816 211	710 315	299 252	27 636	1 037 204	707 367	290 734	28 053	1 026 154
1569 Sersjantmajor/Flaggmester (OR9)	851 974	240 343	92 046	1 184 363	873 497	175 401	94 131	1 143 029	871 652	180 968	93 952</	