

Bilag til forsvarsministerens
skrivelse af 3. januar 2006

(Alm. del)

Spørgsmål 9:

"Med henblik på et senere samråd bedes ministeren oplyse, om han vil være indstillet på nøje at gennemgå alle led i forsvaret med henblik på at sikre, at den kønskrænkende adfærd ikke finder sted. I forlængelse heraf, bedes ministeren oplyse, hvilke tiltag ministeren vil igangsætte med henblik på at afskaffe kønskrænkende adfærd i forsvaret."

Svar:

Forsvarskommandoen oplyser, at forsvaret har gennemført en række tiltag siden undersøgelsen af forekomst af kønskrænkende adfærd i forsvaret blev offentliggjort i 2003. Antallet af rapporterede sager, som skal ses i sammenhæng med ca. 24.000 ansatte i forsvaret, har været faldende siden rapportens offentliggørelse, og for den seneste opgjorte periode fra februar 2004 til februar 2005 er der rapporteret 15 hændelser, hvilket er et fald på 80 % i forhold til den første rapportering i 2003.

De gennemførte tiltag er:

Organisationen for Personlig Rådgivning

Forsvarskommandoen etablerede for knapt et år siden en organisation af personlige rådgivere, der kan hjælpe med håndtering af krænkende adfærd, fx sexchikane, mobning eller diskrimination. Organisationen består af en ledende rådgiver, der er ansat til at forestå den faglige ledelse af organisationen, herunder sikre kvaliteten af det arbejde, der foregår inden for dens rammer. Herudover består organisationen af ca. 50 mænd og kvinder, der lokalt arbejder som rådgivere for kolleger og ledelse. Rådgiverne er spredt på tjenestesteder rundt omkring i Danmark, herunder Færøerne og Grønland.

De lokale personlige rådgivere tilbyder bl.a. personlig anonym rådgivning. Tilbuddet gælder bl.a. personer, der oplever sig krænkede af en anden person, og personer, der oplever at mistroives i et generelt dårligt psykisk arbejdsmiljø. Tilbuddet giver disse personer mulighed for i fortrolighed at mødes med en neutral person, der kan give råd, vejledning og støtte samt op-ridse handlemuligheder. Den lokale rådgiver kan desuden på anmodning søge at bidrage til, at der bliver fundet en løsning på det beskrevne problem eksempelvis ved at overdrage ansvaret for sagen til relevant chef eller leder eller ved at iværksætte mægling.

Rådgiverne har i december 2004 og januar 2005 fået deres grunduddannelse til at rådgive i denne type af opgaver, og uddannelsen er fulgt op i november og december 2005.

Rådgiverne er overalt blevet vel modtaget af den stedlige ledelse, og ledelsen er begyndt at inddrage rådgivere, når der er konflikter på arbejdspladsen. Rådgiverne har ud fra en centralt udviklet skabelon selv udarbejdet lokale brochurer, hvor ansatte kan se hvilke rådgivere, de kan henvende sig til såvel lokalt som i hele distriktet (Danmark er delt i 3 distrikter: Nord, Syd og Øst). Det betyder, at de ansatte har mulighed for at henvende sig til en rådgiver, der ikke har lokalt kendskab, hvis det skønnes bedst i situationen. Alle rådgivere er desuden listet på en hjemmeside på forsvarrets intranet, med foto, navn og telefonnummer.

Hvis en eller flere personer på et tjenestested oplever at være udsat for krænkende adfærd, herunder kønskrænkende adfærd, eller at mistrives i et generelt dårligt psykisk arbejdsmiljø, og derfor henvender sig til en lokal rådgiver, vil det således blive registreret af Organisationen for Personlig Rådgivning.

Brochurer vedr. håndtering af kønskrænkende adfærd

Forsvarskommandoen har udsendt en brochure til medarbejdere og ledere om, hvordan de skal forholde sig, hvis der opstår kønskrænkende hændelser på et lokalt tjenestested.

Brochurerne er suppleret med diverse artikler i forsvarrets blade.

Uddannelse i Kompetenceledelse (tidligere Mangfoldighedsledelse)

Uddannelsen er integreret i faget "Ledelse" på alle forsvarrets grund- og videreuddannelser for sergent- og officersgruppen. Uddannelsen har til formål, at forsvarrets ledere skal kunne opdage, udvikle og anvende et bredere spektrum af kompetencer hos medarbejderne.

Via uddannelsens moduler undervises deltagerne i metoder til at få øje på, hvilke kompetencer den enkelte medarbejder har at bidrage med, også ud over de kompetencer, der traditionelt har været fokus på i forsvaret. Deltagerne prøver kræfter med, hvordan disse kompetencer kan bringes i anvendelse, når medarbejderne skal løse opgaver. Deltagerne gives redskaber til at håndtere de konflikter, som forskellighederne kan afstedkomme.

Uddannelsen blev implementeret i foråret 2005 og vil blive revideret på baggrund af de opnåede erfaringer, så den endelige udformning sker i 2006.

Revidering af Forsvarets Personelpolitik

I forsvarrets nye personelpolitik, der udkom i september 2005, indgår det fælles ansvar med at arbejde for, at krænkende adfærd ikke forekommer i forsvaret.

Lokale initiativer

Parallelt med Forsvarskommandoens initiativer er der lokalt iværksat mange initiativer med henblik på at reducere antallet af krænkende hændelser. Initiativerne er tilpasset de lokale forhold, og fx kan nævnes:

- Iværksættelse af en løbende dialog om kønskrænkende adfærd med henblik på at skabe øget opmærksomhed.
- Undersøgelser blandt medarbejderne.

- Revision af den lokale personalepolitik.
- Udarbejdelse af lokale handlingsplaner for behandling af kønskrænkende hændelser.
- Dialog med de lokale kvinder vedrørende kønskrænkende adfærd.
- Kønskrænkende adfærd som fast punkt på dagsordenen i samarbejdsudvalg.
- Diskussion af emnet i sikkerhedsorganisationen.
- Inddragelse af chefgruppen i fremadrettet dialog.
- Inddragelse af kønskrænkende adfærd i personelsamtalen.
- Fokus på kommunikation og adfærd i hverdagen.
- Kønskrænkende adfærd og krænkende adfærd som en del af undervisningen på uddannelsesinstitutioner.
- Øget ledelsesbevågenhed på krænkende adfærd med henblik på resolut indgriben.
- Iværksættelse af tiltag rettet mod elever – og sat emnet på introduktionskursus for nyansatte.

Det er således Forsvarskommandoen opfattelse, at der gøres en stor og målrettet indsats for at fremme en kulturændring i forsvaret, herunder også for så vidt angår synet på kvinder. Det er imidlertid en langstrakt proces, der kontinuerligt skal monitoreres og følges op på.

De initiativer, der allerede er sat i gang i forhold til at ændre kulturen, er begyndt at virke. Det viser sig både i indrapporteringerne vedrørende antallet af kønskrænkende hændelser, ligesom også Organisationen for Personlig Rådgivning rapporterer, at der mange steder i organisationen er en stigende opmærksomhed på betydningen af en fornuftig omgangstone og gensidig respekt.

Det skal understreges, at jeg ikke vil acceptere krænkende adfærd. Jeg anser imidlertid indtil videre forsvarets initiativer på området for at være tilfredsstillende.