



**Minister for Ligestilling-  
Ligestillingsafdelingen**

Holmens Kanal 22  
1060 København K

Tlf. 3392 3311  
Fax. 3391 3115  
E-mail lige@lige.dk

IR/J/ J.nr. 2007-504

Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg

Dato: 7. juni 2007

**Under henvisning til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalgs brev af 17. januar 2007 følger hermed minister for ligestillings svar på spørgsmål nr. 67 (AMU alm. del).**

---

#### **Spørgsmål nr. 67:**

”Ministeren kommentarer udbedes til brevet til Folketingets formand omdelt på alm. - del bilag 122, vedrørende værnepligt/værneret særligt for så vidt angår de spørgsmål der rejses om overholdelse af de nævnte konventioner.”

#### **Svar:**

Spørgsmålet er tillige stillet til beskæftigelsesministeren, der har bidraget til dette svar, så der er tale om en samlet besvarelse.

Forsvarsministeriet har været hørt vedrørende lovgivningen om værnepligt, forsvarrets dag mv. og har svaret som det fremgår nedenfor:

”I henhold til værnepligtslovens § 1, jf. bekendtgørelse nr. 225 af 13. marts 2006, er enhver dansk mand undergivet værnepligt. Alle danske mænd er således forpligtiget til at forrette værnepligt. Der er ikke ved lov fastlagt en tilsvarende pligt for danske kvinder.

Det skal i denne sammenhæng bemærkes, at værnepligtige ikke er ansatte og ikke indgår nogen ansættelseskontrakt eller lignende med forsvarret, men er til pligtig tjeneste.

For kvinder er det muligt at blive antaget på værnepligtslignende vilkår. Denne mulighed blev etableret ved en ændring af lov om forsvarrets personel, lov om ferie og lov om orlov, der blev vedtaget af Folketinget i februar 1998, og som trådte i kraft den 1. april 1998. Kvinder på værnepligtslignende vilkår er imidlertid ikke værnepligtige, og de er ikke omfattet af værnepligtsloven.

Forsvarrets Dag er etableret som følge af indeværende forsvarsforlig, der er gældende for perioden 2005 – 2009. Forsvarrets Dag har dog ikke medført ændringer af værnepligten, herunder muligheden for at kvinder kan forrette tjeneste på værnepligtslignende vilkår. Forsvarrets

Dag er indført med henblik på at øge de unges viden om forsvaret og dermed bl.a. lette deres valg i forbindelse med en eventuel værnepligt. Forsvarsministeriet skal i øvrigt henvise til, at der eksisterer tilsvarende værnepligtsordninger i en række andre europæiske lande.”

Beskæftigelsesministeriet udtaler vedr. forholdet til ILO konventionen:

”ILO-konvention 111 om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse er overholdt, når mænd har værnepligt og kvinder har værneret.

Konventionens art. 1 definerer forskelsbehandling og konventionens anvendelsesområde:

” Artikel 1.

1. For nærværende konventions vedkommende omfatter udtrykket »forskelsbehandling«.

a) enhver adskillelse, udelukkes eller fortrinsbehandling på grund af race, farve, køn, religion, politisk anskuelse, national eller social oprindelse, som medfører en ophævelse eller forringelse af ligestillingen i henseende til muligheder eller behandling i beskæftigelse eller erhverv;

b) enhver anden adskillelse, udelukkelse eller fortrinsbehandling, som medfører en ophævelse eller forringelse af ligestillingen i henseende til muligheder eller behandling i beskæftigelse eller erhverv, som nærmere angivet af vedkommende medlem efter forhandling med repræsentative arbejdsgiver- og arbejderorganisationer, hvor sådanne findes, og med andre dertil egnede organer.

2. Enhver adskillelse, udelukkelse eller fortrinsbehandling, der har sin begrundelse i de for en bestemt beskæftigelse udkrævede kvalifikationer, anses ikke som forskelsbehandling.

3. For nærværende konventions vedkommende omfatter udtrykkene »beskæftigelse« og »erhverv« adgang til faglig oplæring, adgang til beskæftigelse og til bestemte erhverv såvel som arbejdsvilkårene. ”

Konventionens anvendelsesområde er ligestilling i henseende til muligheder eller behandling i beskæftigelse eller erhverv.

I henhold til værnepligtslovens § 1, jf. bekendtgørelse nr. 225 af 13. marts 2006, er enhver dansk mand undergivet værnepligt. Alle danske mænd er således forpligtet til at forrette værnepligt.

Værnepligtige er således ikke ansatte og indgår ikke nogen ansættelseskontrakt eller lignende med forsvaret, men er til pligtig tjeneste. Pligtig tjeneste er ikke beskæftigelse eller erhverv.

Da mænds værnepligt ikke er omfattet af konventionens anvendelsesområde, gælder konventionen, herunder art.2 og art. 3 ikke for værnepligt.”

Vedrørende forholdet til konventionen om borgerlige og politiske rettigheder (ICCPR) har Udenrigsministeriet været hørt og har udtalt som følger:

”Art. 2 og art. 3 i FN-konventionen om borgerlige og politiske rettigheder (ICCPR) indeholder ikke selvstændige forbud mod diskrimination, men er accessorisk knyttet til de i ICCPR beskyttede rettigheder. Bestemmelsen kan således kun påberåbes i sammenhæng med en af de i ICCPR nævnte subjektive rettigheder. Det bemærkes i den forbindelse, at militærtjeneste mv. udtrykkeligt er undtaget fra forbudet mod tvangs- eller andet pligtarbejde, jfr. art 8 stk. 33, c, ii.

ICCPR art. 26 indeholder et generelt krav om ligebehandling, men udelukker ikke forskelsbehandling på et sagligt grundlag. Det bemærkes i den forbindelse, at mandlig værnepligt var det almindelige, da konventionen blev vedtaget og fortsat er det. Kvindelig værnepligt har undtagelsens karakter, og der er ingen grund til at antage, at FN’s Menneskerettighedskomité, der påser overholdelsen af ICCPR i deltagerlandene, vil anse den danske værnepligtsordning for at være i strid med ICCPR.”

Jeg kan henholde mig til ovennævnte redegørelser for forholdet mellem værnepligt/værneret, ligestilling og overholdelsen af de nævnte konventioner mv.

Eva Kjer Hansen

/Mette Seneca Kløve