



Folketingets Forsvarsudvalg  
Christiansborg

Medlem af Folketinget Anne Honoré Østergaard (V) har den 7. juli 2021 stillet følgende spørgsmål nr. 229, som hermed besvares.

**Spørgsmål nr. 229:**

Hvordan sikrer ministeren, at de søsatte tiltag, for at komme kønskrænkende adfærd i forsvaret til livs, fungerer efter hensigten i fremtiden?

**Svar:**

Forsvarschefen og jeg lancerede i september 2019 en større indsats, der skal dæmme op for krænkende adfærd. Indsatsen er struktureret i fem spor og rummer 17 konkrete og målrettede tiltag. Tiltagene er beskrevet på Forsvarsministeriets hjemmeside.

Der er nultolerance og dermed handlepligt overfor kønskrænkende adfærd. Dette betyder, at kønskrænkende adfærd skal håndteres, når man bliver opmærksom på det. Det betyder samtidig, at kønskrænkende adfærd kan få ansættelsesretlige konsekvenser og evt. strafferetlige eller disciplinære konsekvenser. Derudover er det blevet indskærpet over for chefer, at hvis en APV måling viser forekomst af kønskrænkende adfærd, har chefen pligt til at handle. Dette indebærer bl.a., at medarbejderne skal orienteres om målingens resultater, medarbejdere og chef skal drøfte, hvordan den kønskrænkende adfærd kan håndteres og forebygges. Resultatet af drøftelsen skal munde ud i en handleplan med initiativer til forebyggelse og håndtering af den kønskrænkende adfærd.

Forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd er først og fremmest en ledelsesopgave, som der arbejdes med på alle niveauer. På Forsvarsministeriets område er der gennemført markante informationskampagner, hvor alle medarbejdere opfordres til at gribe ind og handle, hvis man bliver krænket eller oplever en kollega blive krænket, hvortil nærmeste chef, tillidsrepræsentant eller særligt uddannede medarbejdere står klar til at hjælpe med håndteringen af hændelsen. Til at understøtte indsatsen mod krænkende adfærd er der bl.a. udarbejdet plakater, foldere mv. ligesom der er oprettet en hjemmeside, [respekt-forhinanden.dk](http://respekt-forhinanden.dk), med værktøjer og vejledning til både chefer og medarbejdere.

For at sikre at indsatsen virker og har den rigtige retning, følger Forsvarsministeriet løbende op på, hvordan det går med at skabe en end-

Dato: 2. august 2021

Enhed: KSH  
Sagsnr.: 2021/004512  
Dok.nr.: 259891  
Bilag: Ingen

Forsvarsministeriet  
Holmens Kanal 9  
1060 København K

Tlf.: +45 7281 0000  
Fax: +45 7281 0300  
E-mail: [fmn@fmn.dk](mailto:fmn@fmn.dk)  
[www.fmn.dk](http://www.fmn.dk)

EAN: 5798000201200  
CVR: 25 77 56 35

nu bedre arbejdsplads, hvor alle passer på hinanden. Dette sker blandt andet gennem drøftelser i den samlede koncernledelse.

Forsvarsministeriet har for så vidt angår spørgsmålet om den norske undersøgelse og afdækning af mørketal anmodet Forsvarsministeriets Personalestyrelse om bidrag til besvarelsen. Forsvarsministeriets Personalestyrelse oplyser følgende, som jeg kan henholde mig til:

”Forsvarsministeriets undersøgelse af kønskrænkende adfærd er ikke en del af Forsvarsministeriets APV, men er en selvstændig tillægsundersøgelse, som det også er tilfældet med den norske undersøgelse. Den væsentligste forskel på den danske og den norske undersøgelse er at der i den norske ikke skelnes mellem hændelser sket inden for og uden for arbejdstiden. For at være sikre på, at Forsvaret kan reagere på undersøgelsens resultater, har Forsvarsministeriets Personalestyrelse valgt at fokusere på de hændelser, som sker i arbejdstiden og/eller på arbejdspladsen.

Udviklingen i omfanget af sager om kønskrænkende adfærd på Forsvarsministeriets område følges tæt blandt andet via undersøgelsen af kønskrænkende adfærd, som gennemføres hvert andet år. Herudover opgøres antallet og typen af sager og henvendelser om kønskrænkende adfærd løbende.

Det skal hertil bemærkes, at undersøgelsen ikke er medarbejdernes eneste mulighed for at kunne oplyse om eventuelle krænkelse. Der er på Forsvarsministeriets område således flere adgange og aktører som medarbejderne kan rette henvendelse til herunder Forsvarsministeriets Auditørkorps, Forsvarsministeriets Personalestyrelses Juridisk Afdeling, Whistleblower-ordningen samt Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte.”.

Med venlig hilsen

Trine Bramsen