

BESVARELSE AF FOU ALM. DEL SAMRÅDSSPØRGSMÅL D VEDR. ET ØGET ANTAL SAGER OM KRÆNKENDE ADFÆRD I FORSVARET DEN 18. JUNI 2024 KL. 11:00-12:00

Hovedbudskaber

- Positivt, at sager om krænkende adfærd anmeldes.
- Der arbejdes løbende med forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd – og der følges op på iværksatte tiltag.
- Ligestilling i værnepligten skal være med til at sikre en modernisering af Forsvaret.
- Nedsættelse af et advisory board.
- Ny hjemmeside, hvor sager om krænkende adfærd vil blive offentliggjort i anonymiseret form.

Tak for samrådsspørgsmålet og invitationen til Forsvarsudvalget her i dag.

Det er jo ikke så lang tid siden, at vi sidst mødtes til et samråd for at tale om nogenlunde samme emne – og vi har også drøftet emnet i forbindelse med Carsten Bachs § 20-spørgsmål.

Jeg vil derfor gerne indlede med at gentage, at jeg mener, at Forsvaret skal være en arbejdsplads, hvor det er trygt for alle at gå på arbejde, og hvor ingen bliver udsat for grænseoverskridende adfærd.

Derfor er det vigtigt, at vi får alle krænkelssager frem - også selvom det betyder, at vi ser flere sager om krænkende adfærd i Auditørkorpsets rapporter.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse har ligeledes modtaget et stigende antal henvendelser om kønskrænkende adfærd efter indførelsen af den skærpede praksis i 2022.

Det tyder altså på, at det øgede fokus på håndtering af krænkende adfærd har en effekt, på tilgangen til krænkende adfærd, og at flere nu bakker op om det åbenlyse – nemlig at krænkende adfærd er uacceptabelt og skal anmeldes. Flere anmeldelser er også et udtryk for, at flere oplever, at anmeldelser af krænkende adfærd bliver taget alvorligt.

Det er selvfølgelig lige så vigtigt at arbejde med den forebyggende indsats.

Derfor arbejder Forsvaret målrettet med at sikre en tryk arbejdsplads, blandt andet gennem træningsforløb i sund arbejdskultur og gennem skærpede konsekvenser for krænkende adfærd. Men det tager tid at gennemføre kulturændringer i en koncern med mere end 20.000 ansatte. Det er ikke ændringer, der sker fra den ene dag til den anden.

Udviklingen følges nøje gennem arbejdspladsvurderinger og målinger af kønskrænkende adfærd. Samtidig er der også indført et årligt tilsyn med håndteringen af kønskrænkende adfærd på tværs af hele Forsvarsministeriets område.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse har netop gennemført det første tilsyn. Tilsynet viser blandt andet, at hele ministerområdet prioriterer og arbejder med både forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd.

Tilsynet viser også, at der skal være større fokus på, at alle myndigheder udarbejder handleplaner, hvis fx en arbejdspladsvurdering har vist udfordringer med krænkende adfærd.

Styrelserne skal blive endnu bedre til videndeling, og de træningsforløb, som Forsvaret har udarbejdet, bør udbredes til alle styrelser. Forsvarsministeriet vil følge op på, at tilsynets anbefalinger indarbejdes hos myndigheder og styrelser.

Der spørges til, hvilke konkrete initiativer jeg vil tage for at få vendt tendensen med et stigende antal hændelser af krænkende adfærd.

Så lad mig opsummere: Forsvaret arbejder hver dag med at forebygge og håndtere krænkende adfærd og gennemføre en kulturændring – og indsatsen bliver løbende evalueret. Som sagt mener jeg, at antallet af anmeldelser også er et udtryk for, at kulturen er ved at ændre sig, og at krænkende adfærd ikke bliver accepteret.

Målet er et moderne forsvar med øget ligestilling – og med flere kvinder på alle niveauer – hele vejen til toppen. Fordi vi ved, at det skaber en bedre arbejdsplads for alle – og i sidste ende bedre opgaveløsning.

Derfor er jeg også glad for, at vi i en særskilt forligsaftale er blevet enige om at indføre fuld ligestilling i værnepligten. Fordi det vil bidrage til øget ligestilling i hele Forsvaret – og skubbe til den kulturændring, der allerede er i gang.

Når det er sagt, så skal Forsvaret selvfølgelig være klar til de ændringer, som ligestillet værnepligt vil medføre. Derfor har aftalepartierne bag 2. delaftale besluttet, at der skal udarbejdes en handleplan, som skal understøtte øget ligestilling og fokusere på konkrete tiltag inden for blandt andet kultur, kommunikation og udrustning.

Aftalepartierne er også enige om at nedsætte et advisory board for frivillighed og ligestilling i værnepligten og generelt i Forsvaret. Advisory boardet skal bidrage til den handleplan, jeg lige har omtalt. Advisory boardet vil både bestå af interne aktører, faglige organisationer og repræsentanter fra eksterne interesseorganisationer. En af advisory boardets opgaver er at inddrage erfaringer fra udlandet – både erfaringer med ligestillet værnepligt og med øget ligestilling i Forsvaret generelt.

Jeg synes, det er vigtigt fortsat at lære af vores nordiske naboers erfaringer, både deres positive erfaringer og deres udfordringer. Kort sagt: Jo større erfaringsgrundlag, vi har at arbejde ud fra, jo bedre forudsætninger får vi for at kunne lykkes med at gennemføre den ønskede kulturændring. Derfor har Forsvarsministeriet, som jeg nævnte på sidste samråd, også indledt en dialog med Norge, så vi kan lære af hinandens erfaringer – herunder også Norges erfaringer med ligestillet værnepligt. Det første fysiske møde afholdes i august.

Deling af erfaringer og gennemsigtighed er også grunden til, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse er i gang med at

etablere en hjemmeside, hvor ministerområdets krænkelssager kan offentliggøres i anonymiseret form. Hjemmesiden vil forventeligt blive lanceret til efteråret.

Med hjemmesiden kan alle få et større indblik i ministerområdets sager om krænkende adfærd, og hvordan de håndteres.

Sammenfattende mener jeg, at der bliver set med stor alvor på krænkelssager, og at der allerede gøres meget for at forebygge og håndtere sagerne, ligesom der nu iværksættes flere tiltag. Der er ingen tvivl om, at det tager tid at gennemføre den ønskede kulturændring. Men jeg mener, at antallet af sager også er et udtryk for, at medarbejderne føler, at det er trygt at anmelde sagerne - og at cheferne lever op til den skærpede handlepligt.