

Forsvarskommandoen  
Personaleudviklingssektionen  
Holmens Kanal 9  
1060 København K

## Svar på høring af foreløbig handleplan for ligestilling i Ny Værnepligt

Forsvarskommandoen har den 3. november bedt om KVINFOs bemærkninger til Forsvarets foreløbige handleplan for ligestilling i Ny Værnepligt. Forsvarskommandoen anmoder KVINFO om at bidrage med generel faglig ekspertise til handleplanen.

I KVINFO takker vi for muligheden for at afgive bemærkninger.

Handleplanen udarbejdes som opfølgning på anden delaftale under forsvarsforliget 2024–2033. Handleplanen har til hensigt at sikre implementering af ligestilling i Ny værnepligt med en række initiativer inden for kultur og kommunikation, opgaveløsning, personelforhold, mundering, materiel og soldaternært materiel, etablisements- og personelforhold.

KVINFO anerkender intentionen bag handleplanen og ser det som positivt, at Forsvaret tager ansvar for at skabe et sundt arbejdsmiljø for alle ansatte. Vi bemærker desuden med tilfredshed, at Forsvaret flere steder henviser til KVINFOs rapport: [Køn, Minoriteter og Kultur i Hæren, på baggrund af en undersøgelse af hærens barrierer for rekruttering og fastholdelse](#), der udkom i april 2025.

### KVINFOs generelle bemærkninger til foreløbig handleplan

I KVINFO glæder vi os over, at det understreges, at en ligestillet værnepligt styrker mulighederne for at tiltrække de mest kvalificerede – uanset køn. Vi er positive over, at Forsvaret med handleplanen tager hul på en nødvendig kulturforandring.

I KVINFO anbefaler vi, at handleplanen formuleres i et klart og tilgængeligt sprog, så alle kan forstå indholdet i de enkelte afsnit. For at opnå reel og varig forandring kræves et inkluderende og tydeligt sprogbrug. I dette høringssvar vil vi blandt andet fremhæve en række eksempler på formuleringer, der med fordel kan præciseres.

I KVINFO anbefaler vi desuden at Forsvaret fastsætter en baseline, altså hvordan forholdene ser ud nu, sætte konkrete mål for de enkelte indsatser i handlingsplanen og evaluere, således at det er muligt reelt at måle på effekt samt justere.

## **KVINFOs bemærkninger til pkt. 2.1. KULTUR OG KOMMUNIKATION**

### **Stærke arbejdsfællesskaber**

I KVINFO er vi positivt indstillet overfor, at faste medarbejdere uddannes i såkaldte *Stærke arbejdsfællesskaber*. Vi bemærker, at det af handleplanen er uklart, hvad præcis videreuddannelsen består i.

Derudover bemærker vi, at FAKs vurdering af, at Stærke Arbejdsfællesskaber har haft en positiv effekt på kønskrænkende adfærd, væsentligst baseres på årsberetning fra Forsvarets Auditørkorps. I KVINFO anbefaler vi, at indsatsen også vurderes på baggrund af Forsvarets andre datakilder, herunder KVINFOs rapport og Forsvarets egen undersøgelse.

[Forsvarets egen undersøgelse](#) fra 2023 viser for eksempel, at 11,8 procent i Forsvarskommandoen har oplevet mindst én hændelse af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane inden for det sidste år. Her gælder det for 8,4 procent af mænd, mens det for kvinder er 32 procent. Dette dækker over store forskelle internt i forsvaret, hvor 43,8 procent af de kvindelige respondenter og 9,6 procent af de mandlige respondenter i Hæren har oplevet mindst én hændelse af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane.

KVINFOs undersøgelse, der er foretaget i 2024, samt [Værnepligtsundersøgelsen](#) foretaget i 2023 viser, at værnepligtige, og særligt kvindelige værnepligtige, er markant de mest udsatte i hele Forsvaret. For eksempel ved vi, at 55,2 procent af de kvindelige værnepligtige har svaret, at de har oplevet mindst én hændelse af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane i løbet af deres værnepligt. Vi anerkender, at der er indbragt færre sager om kønskrænkende adfærd for auditørkorpset end de foregående år. Men med kun 40 sager, må der formodes at være et meget stort mørketal, når vi tager de andre datakilder i betragtning.

I KVINFO anbefaler vi derfor Forsvaret, at inddrage den analyse af uønsket seksuel opmærksomhed mellem Hæren og andre brancher, KVINFO har foretaget for Hæren ([side 40 i rapporten](#)).

KVINFO anbefaler Forsvaret ikke at basere deres vurdering af omfanget af kønskrænkende adfærd væsentligst på sager, der kommer til Auditørkorpset, da omfanget reelt vil være meget større.

I KVINFO anbefaler vi desuden, at Forsvarsministeriet og Forsvarets Personalestyrelse fortsat løbende undersøger forekomsten af seksuel chikane og anden diskriminerende adfærd. Vi anbefaler, at undersøgelsen af "Kønskrænkende handlinger" fra 2023, gentages med faste intervaller for at følge udviklingen. Det kan med fordel gøres i forbindelse med APV'en.

KVINFOs rapport viser, at et stort fokus på kønskrænkende adfærd har medført en modreaktion, som modarbejder indsatsen for en mere inkluderende kultur. Grundlæggende og forebyggende arbejde der retter sig mod kulturen, den uønskede adfærd og dem der udøver den fremfor de personer, der er mest udsatte for krænkende adfærd kan sikre, at alle i højere grad tager ejerskab for forandringsprocessen.

### **Ledelse af soldater i praksis**

I KVINFO er vi positive over, at der udgives en række nye ledeshåndbøger. Men vi understreger, at det skal tydeliggøres, hvordan ligestilling, respekt for diversitet og den gode omgangstone reelt kommer ud og arbejde blandt de værnepligtige.

Forsvaret bør i ledeshåndbøgerne præsentere tydelige retningslinjer og værktøjer, der hjælper ledere med at adressere grænseoverskridende adfærd. Disse værktøjer skal omfatte retningslinjer for at skabe en åben dialog, håndtering af konflikter og opfølgning på medarbejderes oplevelser, så ledere er bedre rustet til at fremme et trygt og inkluderende arbejdsmiljø. Forsvaret kan med fordel inddrage eksterne eksperter i processen.

I handleplanen bør det fremstå tydeligere, hvordan ledeshåndbøgerne skal bruges i praksis, og hvordan Forsvaret vil sikre at retningslinjerne efterfølges.

### **Centralt adfærdskodeks**

I KVINFO takker vi for anerkendelsen og henvisningen til vores rapport for Hæren. Vi bemærker dog, at der henvises til det forkerte sidetal i fodnoten. Den korrekte henvisning er side 68.

### **KVINFOs bemærkninger til pkt. 2.2 OPGADELØSNING**

#### **Integrering af Gender in Military Operations**

I KVINFO finder vi indsatsen positiv og understreger, at det er i tråd med Danmarks internationale forpligtigelser (FN 1325-resolutionen) til at sikre inddragelse af kvinder i arbejdet med at forebygge og løse konflikter. Vi bemærker dog, at det i handleplanen er uklart, hvad "kendskabet til GMO" betyder, og anbefaler at dette uddybes, konkretiseres og gøres målbart.

I KVINFO anbefaler vi, at dette arbejde udbredes til at omfatte hele Forsvaret.

### **Felthygiejne for alle soldater**

I KVINFO er vi positive over, at der fremover undervises i flere køns biologi. Vi er ligeledes positive over, at menstruation adresseres som en naturlig del af felthygiejnen. Vi bemærker dog, at afsnittet er vagt formuleret, og at formålet er uklart.

I KVINFO undrer vi os over sætningen ”Lektionen vil inddrage erfaringer fra de nordiske lande og blandt andet inkludere forhold over for menstruation i felten under forskellige temperaturer og vejrlig.”

Vi anerkender intentionen om inklusion, men mener ikke at fokus på menstruation i forskellige vejrforhold umiddelbart bør være et hovedfokus. Under alle omstændigheder mener vi, at det bør uddybes i handleplanen, hvad sætningen konkret henviser til.

### **Styrket samarbejde mellem fastansatte og værnepligtige**

KVINFO bemærker, at et styrket samarbejde mellem fastansatte og værnepligtige kan øge risikoen for krænkelser. Vi opfordrer derfor Forsvaret til at være særligt opmærksom på de magtrelationer, der kan forstærkes i sådanne samarbejdsformer.

Vi understreger, at Forsvaret er en særlig arbejdsplads, hvor ansatte ofte bor sammen. Dette er en skærpende faktor og bør fremgå tydeligt af handleplanen som et opmærksomhedspunkt - også i den periode, hvor værnepligtige indgår i operativ tjeneste.

I KVINFO anbefaler vi, at Forsvarsministeriet sikrer tydelige exit-muligheder for værnepligtige, der har været udsat for seksuel chikane. Det bør fremgå af handlingsplanen, hvilke muligheder disse værnepligtige har for at afbryde deres tjeneste, hvis de ikke ønsker at fortsætte efter en krænkelsoplevelse.

### **Kulturforståelse uden for Kongeriget**

I KVINFO bakker vi op om et øget fokus på værnepligtiges trivsel - også under operationel tjeneste i udlandet.

Det fremgår dog ikke klart af afsnittet, hvilke oplevelser der henvises til i sætningen:

*”For nogle soldater kan mødet med anderledes kulturelle forventninger til køn, autoritet og samspil opleves som en væsentlig indgriben i den kendte militære og personlige hverdag og kan påvirke både den operative opgaveløsning og trivslen i enhederne.”*

Vi vil gerne understrege, at arbejdsmiljøloven også gælder under missioner i udlandet for værnepligtige, og at det er arbejdsgivers ansvar at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø for alle uanset køn.

I KVINFO anbefaler vi også, at der er klare retningslinjer for kønsblandet indkvartering på missioner, særligt når det ikke er under dansk kommando, og der derfor kan være kønsopdelt indkvartering. Det er vigtigt at sikre, at kvindelige værnepligtige ikke placeres isoleret fra kollegaer og dermed er i risiko for at få dårlige adgang til fællesskab og deltagelse i opgaver.

### **Belastning og skadeforebyggelse i relation til fysisk træning**

I KVINFO ser vi positivt på, at handleplanen understreger Forsvarets arbejde med at øge forståelsen for fysiologiske forskelle, uden at det medfører forskelle i opgavefordelingen

### **Modernisering af fysiske optagelsesprøver**

I KVINFO takker vi for inddragelsen af vores fund om værnepligtiges oplevelser med karriereudvikling og fysisk præstation.

Det er afgørende, at der iværksættes et arbejde for lige muligheder for videreuddannelse i Forsvaret, hvis ligestillet værnepligt skal have den ønskede effekt på Forsvarets kampkraft.

## **KVINFOs bemærkninger til pkt. 2.3. PERSONELFORHOLD**

### **Mentorordning**

Vi finder det positivt, at mentorordningen udvikles med fokus på at kunne støtte alle værnepligtige uanset køn og baggrund. Det er ligeledes positivt, at ordningen ikke udformes som en særskilt ordning for kvinder som minoritetskøn i værnepligten, da dette kunne virke ekskluderende.

### **Repræsentation og kønsbalance**

I KVINFO værdsætter vi formuleringen: *En målrettet indsats for kønsbalance er derfor ikke alene et ligestillingsspørgsmål, men et strategisk greb til at øge og styrke Forsvarets kampkraft.*

Vi finder det vigtigt at understrege, at ligestilling er afgørende for Forsvarets funktion.

Vi bemærker samtidig, at kønsbalancen kan påvirkes af den forlængede varighed af Ny værnepligt. I KVINFOs rapport dokumenterede vi, at motivationsfaktorer for at påbegynde værnepligt varierer mellem køn. Kvinder tiltrækkes i højere grad af muligheden for personlig udvikling og at være en del af noget større, mens mænd oftere motiveres af ønsket om at deltage i missioner og forsvar af landet. Dette bør Forsvaret have for øje i rekrutteringen til værnepligt, som nu omfatter operativ tjeneste.

Vi deler derfor vurderingen af, at rekruttering af kvinder fortsat kræver en målrettet indsats.

### **Sundhedsydelse**

KVINFO bemærker, at kvinder i værnepligten fremover skal anvende læge på kasernen ligesom de mandlige værnepligtige.

Vi understreger, at kvinder nu risikerer at få dårligere adgang til den hjælp, de har brug for, eftersom Forsvarets læger ikke har gynækologisk erfaring eller viden om kvindespecifik sundhed. Vi er glade for, at Forsvarets Sanitetskommando har iværksat efteruddannelse af det sundhedsfaglige personale samt anskaffelse af materiel til undersøgelser relateret til kvindesygdomme.

[KVINFO har i et tidligere hørings svar til udkast til lov om ændring af værnepligtsloven og forskellige andre love](#), anbefalet, at der iværksættes en indsats, der sikrer, at Forsvarets læger bliver i stand til at imødekomme de kvindelige værnepligtiges behov, eller at den nuværende differentierede ordning vedrørende læge fastholdes.

Vi mener stadig at den tidligere differentierede ordning må fastholdes, så de kvindelige værnepligtige ikke skal gå på kompromis med deres sundhed.

Derudover bemærker vi, at der i handleplanen ikke fremgår retningslinjer for værnepligtige og graviditet. Det bør tydeliggøres, at gravide værnepligtige får adgang til den fornødne sundhedshjælp.

I den forbindelse understreger vi, at Forsvaret har en række konkrete forpligtelser i arbejdsmiljølovgivningen, der træder i kraft, når en medarbejder bliver gravid. Der bør således udføres målrettede APV'er til gravide værnepligtige, således at arbejdet kan tilrettelægges på en hensigtsmæssig måde for den gravide. Det bør også fremgå af handleplanen.

KVINFOs rapport viser, at familiestiftelse ofte er en væsentlig årsag til, at mange forlader Hæren. Dette indikerer, at Forsvaret bør indtænke familieliv som en central faktor i arbejdet med at øge rekruttering og fastholdelse. Derfor anbefaler vi, at handleplanen indeholder klare retningslinjer for, hvordan det kan gøres lettere at stifte familie og fastholde ansættelse i Forsvaret.

### **Støtte- og handlemuligheder ved krænkende adfærd**

KVINFO bemærker, at det er positivt med fokus på støtte og handlemuligheder for ofre i sager om krænkelser. Vi anbefaler dog, at der i forlængelse af dette afsnit skrives tydeligt i handleplanen, at grundlæggende kulturforandringer er afgørende for reel forebyggelse.

KVINFO anbefaler i den forbindelse at:

- Ledere på alle niveauer skal trænes i at kommunikere disse budskaber tydeligt til deres teams, og der skal arbejdes med at skabe forståelse og ejerskab gennem hele organisationen for at opnå fælles ansvar for kulturforandringerne.
- Ansatte, der berøres af forandringsarbejdet, er involveret i udviklingen og implementeringen af arbejdet for at skabe ejerskab, relevans og praktisk anvendelighed.
- Der skabes et overblik over de mange små og store indsatser, der er igangsat i Forsvaret, således at der opnås et overblik over erfaringer med, hvad der fungerer, og hvor der er behov for forbedring.

### **KVINFOs bemærkninger til pkt. 2.4. MUNDERING**

#### **Nyt uniformssystem - Nordic Combat Uniform (NCU)**

I KVINFO konstaterer vi, at udfordringerne med munderingen endnu ikke er fuldt løst. Vi hilser initiativet om mere inkluderende uniformer velkommen, men undrer os over, hvilken løsning der gælder for værnepligtige i Søværnet frem til 2027.

Derudover bemærker vi, at det ved implementeringen er afgørende, at tiltaget ikke omtales som et særligt initiativ for kvinder, da dette kan medvirke til at skabe en ekskluderende kultur.

#### **Styrket indsats for iklædning af værnepligtige**

KVINFO bakker op om, at det i handleplanen fremgår, hvordan iklædningsprocessen evalueres både under og efter implementering.

#### **KVINFOs bemærkninger til pkt. 2.5. MATERIEL OG SOLDATERNÆRT MATERIEL**

##### **Implementering af hygiejneartikler til kvinder**

KVINFO bakker vi op om, at der nu indføres hygiejneartikler til kvindeligt personel. Vi anbefaler dog, at dette initiativ udvides, så det også gælder i almindelig tjeneste.

#### **KVINFOs bemærkninger til pkt. 3 EVALUERING**

KVINFO anbefaler, at den samlede handleplan evalueres og udbygges, såfremt evalueringen viser mangler.

Vi mener, at det kan være problematisk, at den foreløbige handleplan først evalueres, når den endelige handleplan er klar. Evalueringen bør foretages før, i forbindelse med arbejdet med den endelige plan.

Derudover anbefaler vi, at handleplanen opsætter flere tydelige målsætninger, så det reelt er muligt at måle effekt.

**Venlig hilsen**

**Henriette Laursen**  
**Direktør**