



**Høringsnotat om forslag til lov om ændring af værnepligtsloven,
lov om forsvarets personel og forskellige andre love
(Fuld ligestilling mellem kvinder og mænd i relation til værne-
pligt, indførelse af mulighed for værnepligtige befalingsmænd
og fritagelse for at møde til Forsvarets Dag under helt
særlige forhold)**

Indhold

1. Høringen	1
1.1. Høringsperiode	1
1.2. Hørte myndigheder og organisationer m.v.	2
2. Høringssvar	4
2.1. Generelle bemærkninger til lovforslaget	4
2.2. Lovgivning på overenskomstbelagt område	5
2.3. Sundhedsydelse til kvinder	6
2.4. Trivsel og krænkende adfærd	8
2.5. Muligheder for at afbryde værnepligtstjenesten	10
2.6. Frivillighed i værnepligtstjenesten	12
2.7. Afskæring af administrativ rekurs	13
2.8. Hjemsendte værnepligtiges efterfølgende tjeneste	13
2.9. Rettigheder og pligter for reservister	14
2.10. Øvrige bemærkninger	14
3. Lovforslaget i forhold til lovudkastet	15

Dato: 29. april 2025

Enhed: Lovgivning
Sagsnr.: 2025/003508
Dok.nr.: 1037120
Bilag: Ingen

Forsvarsministeriet
Holmens Kanal 9
1060 København K

1. Høringen

1.1. Høringsperiode

Et udkast til forslag til lov om ændring af værnepligtsloven, lov om forsvarets personel og forskellige andre love (Fuld ligestilling mellem kvinder og mænd i relation til værnepligt, indførelse af mulighed for værnepligtige befalingsmænd og fritagelse for at møde til Forsvarets Dag under helt særlige forhold) har i perioden fra den 26. marts 2025 til den 2. april 2025 (otte dage) været sendt i høring hos en række myndigheder, organisationer m.v.

Udkastet til lovforslag blev den 26. marts 2025 endvidere sendt til Folketingets Forsvars-, Samfundssikkerheds- og Beredskabsudvalg til orientering.

Herudover blev udkastet til lovforslag offentliggjort på Høringsportalen den 26. marts 2025.

Høringsperioden skal ses i lyset af, at lovforslaget er en sammenskrivning af udkast til forslag til lov om ændring af værnepligtsloven, lov om forswarets personel og forskellige andre love (Øget ligestilling mellem kvinder og mænd i relation til værnepligt, indførelse af mulighed for værnepligtige befalingsmænd m.v.) og udkast til forslag til lov om ændring af værnepligtsloven og forskellige andre love (Fuld ligestilling mellem kvinder og mænd i relation til værnepligt), der har været sendt i høring i perioden fra den 5. februar 2025 til den 5. marts 2025 (29 dage) hos de samme myndigheder, organisationer m.v. Lovforslagene blev ligeledes den 5. februar 2025 sendt til Folketingets Forsvars-, Samfundssikkerheds- og Beredskabsudvalg til orientering og offentliggjort på Høringsportalen.

Der er i høringsnotatet ikke medtaget høringssvar, der er modtaget i forbindelse med høringen over de to tidligere lovforslag, medmindre myndighederne, organisationerne m.v. i deres høringssvar til nærværende lovforslag har henvist til bemærkninger i tidligere høringssvar.

1.2. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Nedenfor følger en alfabetisk oversigt over hørte myndigheder og organisationer m.v.

Ud for hver høringspart er det ved afkrydsning angivet, om der er modtaget høringssvar, og om høringsparten i givet fald har haft bemærkninger til udkastet til lovforslag.

Høringspart	Hørings-svar modtaget	Bemærkninger	Ingen bemærkninger	Ønsker ikke at afgive høringssvar
Advokatrådet				
Akademikerne (AC)				
Centralforeningen for Stampersonel (CS)				
Danmarks Vetera- ner				
Dansk Arbejdsgi- verforening				
Dansk Kvindesam- fund				

Danske Advokater				
Danske Regioner				
Datatilsynet				
Den Danske Dommerforening				
Domstolsstyrelsen				
Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)	x	x		
Færøernes Landsstyre via Rigsombudsmanden på Færøerne				
Hovedforeningen for Personel af Reserven i Danmark (HPRD)	x	x		
Hovedorganisationen af Officerer i Danmark (HOD)				
Hærens Konstabel- og Korporalforening (HKKF)	x	x		
Institut for Menneskerettigheder	x	x		
Interforce				
Justitia				
Kommunernes Landsforening (KL)				
KVINFO	x	x		
Kvindelige Vetera- ner				
Kvinderådet				
Naalakkersuisut via Rigsombudsmanden i Grønland				
Præsidenten for Vestre Landsret	x			x
Præsidenten for Østre Landsret	x			x
Samtlige byretspræsidenter	x		x	
Soldaterlegatet				
Værnepligtsrådet				

2. Høringssvar

Nedenfor gengives de væsentligste punkter i de indkomne høringssvar om udkastet til lovforslag.

Forsvarsministeriets bemærkninger til høringssvarene, herunder om der er foretaget ændringer i anledning af høringssvarene, er skrevet med *kursiv*.

2.1. Generelle bemærkninger til lovforslaget

FH anerkender behovet for at fremme ligestilling i Forsvaret, men organisationen bemærker samtidig, at hensynet til reelt lige muligheder mellem kvinder og mænd i værnepligten bør veje tungere end hensynet til formel ligestilling. FH anfører, at den formelle ligestilling, der med lovforslaget lægges op til, efter organisationens opfattelse næppe vil medføre reel ligestilling, og at det er vigtigt, at kvinderne har de bedst mulige rammer, hvilket ikke gøres ved at forringe deres vilkår.

HPRD tilslutter sig formålet med fuld ligestilling mellem kvinder og mænd i relation til værnepligt samt genindførelsen af værnepligtige befalingsmænd under de i lovforslaget foreslåede betingelser. HPRD deler opfattelsen af, at frivillighed bør være et bærende princip, men organisationen anerkender tvangsindkaldelse som en sidste løsning.

HKKF bemærker, at foreningen gerne vil medvirke til at fremme ligestilling i Forsvaret, men at foreningen ikke har forståelse for en formel ligestilling, der efter foreningens opfattelse ikke løser de reelle udfordringer og barrierer, og hvor retsstillingen og vilkårene for kvinderne samtidig forringes.

Institut for Menneskerettigheder anfører, at der med lovforslaget indføres formel ligestilling mellem kvinder og mænd i relation til værnepligt, men at der efter instituttets vurdering skal være et tilsvarende lige så stort fokus på at sikre reel ligestilling af kvinder og mænd i Forsvaret.

KVINFO anerkender intentionen om at sikre ligestilling i værnepligten samt indførelsen af værnepligtige befalingsmænd. KVINFO finder det positivt, at regeringen både ønsker at ligestille adgangen til værnepligt og skabe lige vilkår for kvinder og mænd i værnepligten. KVINFO anfører, at videnscenteret er enig i, at den nuværende forskelsbehandling mellem mænd og kvinder i værnepligten hverken er tidssvarende eller hensigtsmæssig og kan indvirke negativt på fælleskabet på værnepligtsholdene. KVINFO bemærker dog samtidig, at arbejdet med at rekruttere og fastholde kvinder i Forsvaret ikke stopper ved en ligestillet værnepligt. KVINFO vurderer, at Forsvaret vanskeligt kan nå at indføre nødvendige

tiltag, der sikrer reel ligestilling, og videnscenteret er derfor bekymret over en forhastet indførsel af fuld ligestilling fra den 1. juli 2025.

Forsvarsministeriet bemærker, at det er afgørende, at Danmark styrker Forsvaret, så det matcher de udfordringer, som Danmark og vores allierede i NATO står overfor nu og i fremtiden, og her er indførslen af værnepligtige befalingsmænd og ligestilling mellem kvinder og mænd i relation til værnepligten en vigtig faktor.

I dag udgør kvinder knap en fjerdedel af dem, der gør værnepligtstjeneste i bl.a. Forsvaret, og erfaringerne med kvinder, der aftjener værnepligtstjeneste, er således ikke nye. Samtidig er Forsvaret – og har været det længe – i øvrigt i gang med at se på, hvordan ligestillingen mellem kønnene kan styrkes endnu mere, hvilket uddybes i nedenstående.

2.2. Lovgivning på overenskomstbelagt område

FH bemærker, at lovforslaget efter organisationens opfattelse er et indgreb i forhandlede aftaler og overenskomster, og at lovforslaget i den nuværende form vil ophæve den gældende overenskomst og være et brud med den danske aftalemodel. FH foreslår, at Forsvarsministeriet ikke fremsætter lovforslaget, idet der efter organisationens opfattelse foretages indgreb i forhandlede rettigheder, og at regeringen i stedet må gå i dialog med overenskomstparterne om at finde en løsning, der tilgodeser ønsket om at ligestille kvinder og mænd, der gør værnepligtstjeneste.

HKKF anfører, at foreningen på det kraftigste tager afstand fra, at HKKF's overenskomstaftale for kvinder på værnepligtslignende vilkår i realiteten bliver ophævet som følge af lovforslaget. HKKF finder ikke, at der i lovforslaget er anført hensyn, som bør tilsidesætte, at kvinder fortsat er ansatte, og hvor vilkårene for ansættelsesforholdet fastlægges på grundlag af en overenskomstaftale. HKKF bemærker endvidere, at det efter foreningens opfattelse er uacceptabelt at lovgive således, at Forsvaret ikke lever op til at respektere og opfylde de indgåede aftaler med kvinderne, idet aftaler om møde til første samlede tjeneste den 1. januar 2026 eller senere med lovforslaget vil bortfalde.

Med lovforslaget lægges der op til, at kvinder bliver værnepligtige på lige fod med mænd. Det vil bl.a. indebære, at vilkårene for kvinder, der gør værnepligtstjeneste, fremover ikke vil være reguleret ved kollektive og individuelle aftaler, men i stedet udelukkende vil være reguleret ved lov og administrative forskrifter, som det er tilfældet i dag for mænd, der gør værnepligtstjeneste.

Kvinder vil således med lovforslaget ikke længere være ansatte, men derimod værnepligtige, for hvem vilkårene i sagens natur ikke er regulerede ved kollektive og individuelle aftaler.

Det forhold, at aftaler om ansættelse på værnepligtslignende vilkår med møde til første samlede tjeneste den 1. januar 2026 eller senere bortfalder, skal ses i lyset af behovet for at sikre en hurtig implementering af ligestillingen mellem kvinder og mænd, der aftjener værnepligtstjeneste. Men for at sikre en hensigtsmæssig overgang til den nye ordning vil kvinder, der allerede har indgået aftale om tjeneste på værnepligtslignende vilkår, og som er mødt eller skal møde til første samlede tjeneste inden den 1. januar 2026, fortsat have mulighed for at aftjene værnepligtstjenesten på værnepligtslignende vilkår.

2.3. Sundhedsydelser til kvinder

FH anfører, at lovforslaget vil medføre, at kvinders lægehjælp vil være afgrænset til kasernen. FH bemærker desuden, at mænd og kvinders behov for adgang til autoriseret sundhedspersoner kan være forskelligt og i tilfælde, hvor en kvinde udsættes for seksuel chikane – i groveste tilfælde voldtægt – vil det være tryghedsgivende, at kvinder har adgang til autoriserede sundhedspersoner uden for kasernen, samt at det kan være afgørende for, om en kvinde vælger at opsøge den nødvendige hjælp. FH finder, at en måde at imødekomme den udfordring på og samtidig sikre formel ligestilling vil være at indføre samme adgang for mænd, og foreningen foreslår, at både mænd og kvinder får adgang til autoriserede sundhedspersoner uden for kasernen under værnepligtstjenesten.

HKKF bemærker, at lovforslaget vil indebære, at kvinder i fremtiden afskæres fra ydelser i det offentlige sundhedssystem og alene kan benytte Forsvarets sundhedsbehandling. HKKF henviser til, at den nugældende ordning for kvinder på værnepligtslignende vilkår ikke er etableret som led i ansættelsesaftalen mellem HKKF og Personelkommandoen, men at Forsvaret har indført den, fordi det har været hensigtsmæssigt, at kvinderne kan benytte begge muligheder for sundhedsydelser – typisk Forsvarets sundhedsbehandling i dagligdagen og egen læge i forbindelse med friheder, og når de personlige forhold har talt for det. HKKF vurderer, at denne ordning i praksis er ganske velfungerende, og efter foreningens opfattelse er det helt ubegrundet at afskære kvindernes adgang til det offentlige sundhedssystem – ud over at tilvejebringe en formel ligestilling med værnepligtige mænd.

KVINFO bemærker, at det forhold, at kvinder skal anvende læger på kasernen, efter videnscenterets opfattelse risikerer at føre til, at kvinder får dårligere adgang til den hjælp, de har brug for, eftersom Forsvarets

læger ikke har erfaring med at foretage gynækologiske undersøgelser eller andre procedurer i kvindespecifik sundhed. KVINFO anbefaler, at der iværksættes en indsats, som sikrer, at Forsvarets læger bliver i stand til at imødekomme de kvindelige værnepligtiges behov inden lovens ikrafttrædelse, eller at den nuværende differentierede ordning vedrørende læger fastholdes. KVINFO bemærker desuden, at der i lovforslaget ikke fremgår noget om værnepligtige og graviditet, og videnscenteret anfører, at det i forbindelse med bestemmelserne om sundhed bør skrives, at gravide værnepligtige får adgang til den fornødne sundhedshjælp.

Som beskrevet under afsnit 2.1 ovenfor, er erfaringerne med kvinder, der gør værnepligtstjeneste i bl.a. Forsvaret, ikke nye, idet kvinder i dag udgør knap en fjerdedel af dem, der aftjener værnepligtstjeneste. Kvinderne har allerede i dag mulighed for bl.a. at anvende infirmerierne på de tjenestesteder, hvor de aftjener værnepligtstjeneste, samtidig med, at kvinderne dog beholder deres sundhedskort.

Lovforslaget vil imidlertid indebære, at kvinderne fremover – som mændene gør det i dag – skal aflevere deres sundhedskort under værnepligtstjenesten og dermed som udgangspunkt anvende de læger, der er tilknyttet henholdsvis Forsvaret og Beredskabsstyrelsen. Kvinderne vil dog – som tilfældet også er for mændene i dag – kunne få en henvisning til eksempelvis en speciallæge, hvis det skønnes nødvendigt.

Det er vigtigt, at de nye behov, som en fuld ligestilling i værnepligten medfører, imødekommes, herunder i forhold til sundhedsydelse til kvinder. Der er derfor bl.a. i Forsvarets Sanitetskommando nedsat en arbejdsgruppe, der har til formål at opstille og udarbejde et program for kompetenceudvikling af det sundhedsfaglige personale, således at viden og materiel til undersøgelse og behandling af kvindespecifikke sygdomme bliver tilgængelig på infirmerierne.

Der er desuden som led i gennemførelsen af anden delaftale under forsvarsforliget 2024-2033 nedsat et advisory board, der bl.a. skal følge og evaluere ligestillingen i værnepligten, herunder i forhold til sundhedsydelse. Arbejdsgruppen består bl.a. af repræsentanter fra Forsvarsministeriets koncern og Beredskabsstyrelsen samt aktører fra forskellige interesseorganisationer, herunder KVINFO, Kvindelige Veteraner, HKKF og Værnepligtsrådet. Medlemmerne vil her løbende kunne bidrage med deres forskellige perspektiver og ekspertise i forhold til bl.a. sundhedsydelse.

2.4. Trivsel og krænkende adfærd

FH anfører, at seksuel chikane og krænkende adfærd stadig er et alvorligt problem i Forsvaret og henviser til den seneste værnepligtsundersøgelse fra 2023.

HKKF opfordrer Forsvarsministeriet til at undlade at gå videre med lovforslaget og i stedet undersøge årsagerne til frafald blandt kvinder på værnepligtslignende vilkår grundigt og tage initiativer til at forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø med henblik på bl.a. at øge kvindernes gennemførelse af tjenesten. HKKF anfører desuden, at antallet af ulykker og skader blandt værnepligtige er uacceptabelt højt, men at der er dobbelt så mange kvinder, som kommer til skade i forbindelse med værnepligtstjenesten, og at det er en væsentlig årsag til det store frafald blandt kvinder. HKKF bemærker, at problemerne med frafald og skader blandt kvinder gennem mange år har haft et sådant omfang og en karakter, at det efter foreningens opfattelse er uforståeligt, at Forsvaret ikke har iværksat effektive initiativer til at nedbringe antallet af skader og forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. HKKF oplyser, at i forbindelse med etableringen af ordningen med kvinder på værnepligtslignende vilkår stillede Forsvaret i udsigt, at Forsvaret ville gennemføre afgangsinterviews med kvinder, der forlod tjenesten før tid. HKKF er ikke bekendt med, i hvilket omfang afgangsinterviews er blevet gennemført, og hvilke konklusioner og initiativer, de giver anledning til.

Institut for Menneskerettigheder bemærker – under henvisning til værnepligtsundersøgelsen fra 2023 – at det er veldokumenteret, at seksuel chikane og krænkende adfærd fortsat er et alvorligt problem i Forsvaret. Institut for Menneskerettigheder anbefaler derfor, at Forsvarsministeriets styrelser og myndigheder sikrer, at alle værnepligtige oplyses om deres rettigheder og klagemuligheder i tilfælde af krænkende handlinger. Institut for Menneskerettigheder anbefaler desuden, at Forsvarsministeriet i lovforslagets bemærkninger tydeliggør, at Forsvarsministeriets styrelser og myndigheder som arbejdsgiver er underlagt de forpligtelser, der følger af ligebehandlingsloven og arbejdsmiljøloven, samt tydeliggør indholdet af disse forpligtelser i forhold til at forebygge og håndtere krænkelse og chikane. Institut for Menneskerettigheder anbefaler derudover, at Forsvarsministeriets styrelser og myndigheder gør træning i forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd til en obligatorisk og central del af alle leder- og rådgiveruddannelser i Forsvarsministeriets regi, herunder i forhold til værnepligtige befalingsmænd. Institut for Menneskerettigheder anbefaler endvidere, at Forsvarsministeriets styrelser og myndigheder løbende monitorerer de værnepligtiges oplevelser med krænkende handlinger. Med fremrykningen af den fulde ligestilling vurderer Institut for Menneskerettigheder, at instituttets anbefalinger bør prioriteres i endnu højere grad.

KVINFO anfører, at Forsvarets egne undersøgelser viser et foruroligende højt niveau af oplevelser med seksuel chikane blandt kvindelige værnepligtige. KVINFO anbefaler derfor, at arbejdsgivers ansvar og pligter i forbindelse med seksuel chikane tydeliggøres i lovgivningen, at love og vejledninger bør indeholde retningslinjer og krisehåndtering på de enkelte kaserner, samt at det af retningslinjerne skal fremgå, hvem den værnepligtige skal henvende sig til for at få den rette hjælp. KVINFO anbefaler desuden, at Forsvarsministeriet søger inspiration fra "Aftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser" ved håndteringen af seksuel chikane i Forsvaret, herunder bør Forsvarsministeriet også undersøge muligheden for at indføre et eventuelt forhøjet godtgørelsesniveau i grove sager om seksuel chikane. KVINFO anbefaler derudover, at Forsvaret styrker deres arbejde med at forebygge og håndtere krænkende handlinger i hele organisationen, herunder igangsætter arbejde med at forstå kulturen i hele organisationen og få blik for bias og blinde vinkler, bruge viden indsamlet i trivselsmålinger mv. til at identificere indsatsområder i arbejdet med at skabe en sund kultur samt sørge for, at alle ledere har kompetencer til at håndtere krænkende adfærd korrekt. KVINFO anbefaler endvidere, at Forsvarsministeriet og Personelkommandoen fortsat løbende undersøger forekomsten af seksuel chikane og anden diskriminerende adfærd, og at Forsvarsministeriet gentager undersøgelsen af "Kønskrænkende handlinger" 2023 med faste intervaller for at følge udviklingen. KVINFO bemærker derudover, at trivselsmålingerne bør indgå i løbende evaluering af ligestillet værnepligt, og at Forsvaret som arbejdsplads skal tage målingerne alvorligt. KVINFO henviser til videnscenterets rapport, der kan bidrage til det videre arbejde med arbejdsmiljø i Forsvaret. KVINFO oplyser herudover, at Forsvaret har en række konkrete forpligtelser efter arbejdsmiljølovgivningen, der træder i kraft, når en medarbejder bliver gravid, og der bør efter videnscenteres opfattelse udføres målrettede APV'er til gravide værnepligtige, således at arbejdet kan tilrettelægges på en hensigtsmæssig måde for den gravide.

Forsvarsministeriets område skal være en arbejdsplads, hvor det er trygt for alle at gå på arbejde, og hvor alle oplever at blive inkluderet og respekteret. Forsvarsministeriets koncern ser derfor med stor alvor på krænkende adfærd, herunder seksuel chikane. Krænkende adfærd er fuldstændigt uacceptabelt, og der er nultolerance på hele Forsvarsministeriets område – det gælder også i forbindelse med værnepligtstjenesten.

Med henblik på at forebygge krænkende adfærd og sikre korrekt håndtering af sager, der måtte opstå, er der iværksat en række initiativer. Initiativerne omfatter bl.a. undervisning af alle chefer, ledere og medar-

bejdere samt de værnepligtige, og skærpede ansættelsesretslige konsekvenser i sager om krænkende adfærd. Derudover bliver alt personel med ledelsesansvar uddannet i forhold til styrkelsen af det psykiske arbejdsmiljø på alle niveauer i organisationen.

På alle Forsvarets garnisoner er der desuden en fast organisation, som alle medarbejdere kan gå til i fortrolighed ved hændelser som eksempelvis krænkelser og mobning. Alle værnepligtige bliver introduceret til denne organisation i deres første tid i Forsvaret.

Undersøgelsen af værnepligtsuddannelsen, trivsel og krænkende adfærd gennemføres hvert andet år, og fjerde undersøgelse i rækken forventes gennemført i 2025. Forsvarsministeriet skal bemærke, at det samtidig fremgår af undersøgelsen fra 2023, at knap 90 pct. af kvinderne i meget høj grad eller høj grad vil anbefale at aftjene værnepligtstjeneste. Med henblik på at skabe de bedst mulige rammer for værnepligtsuddannelserne gennemføres der desuden en afgangsundersøgelse, som er en spørgeskemaundersøgelse af alle værnepligtige og kvinder på værnepligtslignende, der afgår før tid, om baggrunden herfor.

Derudover har Forsvaret generelt stor opmærksomhed på udvikling af området, herunder hvordan Forsvaret skal arbejde med opfølgning på de værnepligtiges trivsel i forbindelse med introduktion af 11 måneders værnepligtstjeneste, og hvordan Forsvaret fortsat udvikler og tilpasser såvel de grundlæggende befalingsmands- og ledelsesuddannelser som efter- og videreuddannelser, så ledere og mellemledere er klædt bedst muligt på til at arbejde med de unge mennesker, der kommer ind til og bliver dannet gennem deres tjeneste i Forsvaret.

Som beskrevet i afsnit 2.3 ovenfor, er der desuden som led i gennemførelsen af anden delaftale under forsvarsforliget 2024-2033 nedsat et advisory board, der skal følge og evaluere frivillighed og ligestillingen i værnepligten samt i Forsvaret generelt, herunder i forhold til kønskrænkende adfærd, kultur og kommunikation. Endvidere vil der i efteråret 2025 for første gang være en redegørelsesdebat i Folketinget om ligestilling og krænkende adfærd i Forsvaret, der skal bidrage til den løbende opfølgning på og understøttelse af ligestilling i Forsvaret.

2.5. Muligheder for at afbryde værnepligtstjenesten

FH bemærker, at der bør tages højde for, at kvinder er særlig udsatte i forhold til oplevelser med seksuel chikane. FH foreslår derfor, at der sikres en mulighed for at afbryde værnepligtstjenesten, hvis den værnepligtige bliver udsat for seksuel chikane, idet kvinderne ikke længere vil kunne opsiges en aftale om værnepligtstjeneste. Dette gælder særligt, hvis der er tale om grove krænkelser, eksempelvis voldtægt.

HKKF anfører, at det vil medføre en uacceptabel og klar forringelse af kvindernes retstilling og vilkår, at de efter lovforslaget ikke vil kunne frigøre sig fra værnepligtstjenesten for eksempel på grund af svigtede forventninger, mistriksel eller personlige forhold. HKKF bemærker, at foreningen er stærkt bekymret for, at lovændringen stik imod hensigten vil skade ligestillingen i Forsvaret, og HKKF giver udtryk for, at det er dokumenteret, at muligheden for at sige op giver mange kvinder modet til at melde sig frivilligt til at aftjene værnepligtstjeneste. HKKF anfører endvidere, at uopsigeligheden er ensidig, idet Forsvaret kan skille sig af med værnepligtige efter bl.a. reglerne om "efterkassation".

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at Forsvarsministeriet forholder sig til, hvilke muligheder værnepligtige, der bliver udsat for seksuel chikane, har for at afbryde værnepligten.

KVINFO anbefaler, at det af lovforslaget skal fremgå, hvilke muligheder, der er for at forlade Forsvaret, hvis en værnepligtig udsættes for seksuel chikane, når kvinderne ikke længere kan opsiges en aftale om værnepligtstjeneste.

I overensstemmelse med anden delaftale under forsvarsforliget 2024-2033 og aftale om fuld ligestilling i værnepligten under forsvarsforliget 2024-2033 vil kvinder, der aftjener værnepligtstjeneste, skulle aftjene tjenesten på samme vilkår som mænd.

Det vil indebære, at kvinder, som skal aftjene værnepligtstjeneste, ikke fremover vil kunne opsiges en indgået aftale, og såfremt kvinder indgår en aftale om værnepligtstjeneste, vil de på linje med mænd have en fortrydelsesret, der for tiden er på fire uger. Kvinderne vil dog have mulighed for at søge udsættelse eller fritagelse efter værnepligtslovens kapitel VI eller til at søge overførsel til civilt arbejde efter lov om værnepligtens opfyldelse ved civilt arbejde eller søge om tilladelse til at opfylde værnepligten ved udførelse af bistandsarbejde i udviklingslande efter lov om værnepligtens opfyldelse ved bistandsarbejde i udviklingslande. Derudover vil kvinderne efter lovforslaget på samme måde som mændene kunne hjemsendes eksempelvis af helbredsmæssige årsager.

Som beskrevet i afsnit 2.4 ovenfor, ser Forsvarsministeriets koncern med stor alvor på krænkende adfærd, herunder seksuel chikane. Krænkende adfærd er fuldstændigt uacceptabelt, og der er nultolerance på hele Forsvarsministeriets område – det gælder også i forbindelse med værnepligtstjenesten.

Der henvises til afsnit 2.4 om iværksatte initiativer, der skal forebygge krænkende adfærd, herunder seksuel chikane, og sikre korrekt håndtering af de sager, der måtte opstå.

2.6. Frivillighed i værnepligtstjenesten

HKKF bemærker, at selvom der i anden delaftale under forsvarsforliget er enighed om, at frivillighed fremadrettet skal være et bærende princip i værnepligtstjenesten i videst muligt omfang, så er der efter foreningens opfattelse absolut intet incitament til at fremme frivillighed eller stopklods til at modvirke tvangsindkaldelse i den foreslåede lovgivning, men at der tværtimod med lovforslaget skabes hjemmel til at kunne fastholde værnepligtige i påtvunget værnepligtstjeneste i op til 36 måneder, hvilket efter foreningens opfattelse er overordentligt vidtgående. HKKF giver desuden udtryk for, at Forsvaret i stedet bør fokusere på at tilbyde uddannelser under attraktive forhold, som kan få de unge til at søge og opbygge et karriereløb i Forsvaret. Ud fra et hensyn til frivillighed og lighed ville det efter HKKF's opfattelse være mere relevant at tilbyde mænd samme ret som kvinder til at gøre frivillig tjeneste på værnepligtslignende vilkår.

I overensstemmelse med anden delaftale under forsvarsforliget 2024-2033 indebærer lovforslaget, at frivillighed også fremadrettet skal være et bærende princip for værnepligten i videst muligt omfang, og at tvangsindkaldelse udgør en sidste løsning.

Det følger således af lovforslaget, at det kun vil være i tilfælde, hvor der ikke er tilstrækkeligt mange, der indgår aftale om værnepligtstjeneste, at kvinder – ligesom tilfældet i dag er for mænd – vil kunne pålægges at aftjene værnepligtstjeneste. Desuden følger det af lovforslaget, at værnepligtstjeneste som løjtnant udelukkende vil basere sig på frivillighed, ligesom det følger af lovforslaget, at værnepligtige sergenter i videst muligt omfang vil skulle rekrutteres ad frivillighedens vej, og at der således alene vil blive gjort brug af muligheden for at pålægge værnepligtige menige at aftjene værnepligtstjeneste som sergent, såfremt der ikke er tilstrækkeligt med kvalificerede frivillige.

Som beskrevet i afsnit 2.3 ovenfor, er der som led i gennemførelsen af anden delaftale under forsvarsforliget 2024-2033 nedsat et advisory board, der bl.a. skal følge og evaluere frivillighed i værnepligten med henblik på at sikre en fortsat høj frivillighedsgrad.

2.7. Afskæring af administrativ rekurs

HKKF bemærker, at den foreslåede § 4, stk. 4, i lov om forsvarets personel medfører, at Personelkommandoens afgørelse om, at en værnepligtig menig skal aftjene værnepligtstjeneste som sergent, ikke kan påklages til anden administrativ myndighed. HKKF anfører, at det efter foreningens opfattelse forekommer principielt betænkeligt, at Personelkommandoen som en del af Forsvarskommandoen skal behandle klager over Forsvarskommandoens afgørelser, og at muligheden for at klage over Personelkommandoens afgørelser afskæres. HKKF opfordrer til, at Forsvarsministeriet revurderer begrænsningen af klageadgangen, så der kan klages til anden administrativ myndighed, for eksempel Forsvarsministeriet.

Lovforslaget vil indebære, at det er Forsvarskommandoens underliggende myndigheder, der kan træffe afgørelse om, at en værnepligtig menig skal aftjene værnepligtstjeneste som sergent, og at afgørelsen efterfølgende vil kunne påklages til Personelkommandoen som sidste instans. Med lovforslaget vil den værnepligtige således have mulighed for at få prøvet afgørelsen ved to forskellige instanser.

Forsvarsministeriet har i lovforslaget præciseret, at afskæringen af rekursadgangen for Personelkommandoens afgørelser er en afvejning mellem på den ene side hensynet til, at den værnepligtige bør have mulighed for at få prøvet afgørelsen om beordring af aftjening af værnepligtstjeneste som sergent ved to forskellige instanser, mens Forsvaret på den anden side bør kunne sikre en rettidig opstart af sergentuddannelsen.

2.8. Hjemsendte værnepligtiges efterfølgende tjeneste

HPRD bemærker, at foreningen anser det for u hensigtsmæssigt, at hjemsendte værnepligtige menige og befalingsmænd kun kan indkaldes til efterfølgende tjeneste ved totalforsvaret efter § 7 i lov om forsvarets personel i op til seks måneder. HPRD konstaterer, at disse værnepligtige efter foreningens opfattelse i lighed med værnepligtige udpeget til mobiliseringskompagnierne bør kunne indkaldes i op til 12 måneder. HPRD finder det desuden u hensigtsmæssigt, at værnepligtige, der indgår i såvel totalforsvaret som mobiliseringskompagnierne, alene står til rådighed i indtil fem år efter deres første samlede tjeneste, ligesom foreningen anser det for u hensigtsmæssigt, at det er forskelligt, hvad der gælder af efterfølgende forpligtelser for hjemsendte værnepligtige afhængigt af, om de har gjort tjeneste i Beredskabsstyrelsen eller Forsvaret. HPRD anbefaler, at hjemsendte værnepligtige uanset tjenestested skal forpligtes, indtil de når folkepensionsalderen.

Det følger af anden delaftale under forsvarsforliget 2024-2033, at partierne bag aftalen er enige om, at genindkaldelse af værnepligtige inden for fem år er et afgørende værktøj, som vil skulle besluttet på baggrund af analysen "Reservestyrken", som blev igangsat i forbindelse med første delaftale under forsvarsforliget.

Der pågår således en analyse om reservestyrken, som bl.a. indeholder spørgsmålet om genindkaldelse og mobilisering af totalforsvarsstyrken.

Eventuelle ændringer i hjemsendte værnepligtiges efterfølgende tjeneste i Forsvaret indgår dermed ikke i den ramme, som dette lovforslag har til formål at skabe de lovgivningsmæssige rammer for.

2.9. Rettigheder og pligter for reservister

HPRD bemærker, at der i § 6 i lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer fremgår særlige regler i forbindelse med indkaldelse til værnepligtstjeneste. HPRD ønsker i den forbindelse at henlede opmærksomheden på, at reservister, der løbende tegner 4-årige rådhedskontrakter med Forsvaret, fortsat ikke sikres lignende grundvilkår. HPRD anfører desuden, at det efter organisationens opfattelse vil være hensigtsmæssigt at have rådhedskontrakter til reservister, der forpligter i højere grad end i dag, men at det vil fordre, at de sikres ret til orlov fra deres primære civile arbejdsplads.

Det følger af forsvarsforliget 2024-2033, at partierne bag aftalen er enige om, at den historiske styrkelse af dansk forsvar og sikkerhed skal ske med udgangspunkt i tre overordnede pejlemærker, der sætter den strategiske retning i de næste ti år, herunder pejlemærke nr. 2 om til gavn for samfundet, hvor reservestyrken indgår som et delement.

Der pågår således en analyse om reservestyrken, som bl.a. indeholder personel af reserven.

Eventuelle ændringer af de rettigheder og pligter, der gælder for reservister, indgår dermed ikke i den ramme, som dette lovforslag har til formål at skabe de lovgivningsmæssige rammer for.

2.10. Øvrige bemærkninger

FH bemærker, at det er centralt at være opmærksom på, at kvinder og mænd ikke er biologisk og fysiologisk ens, samt at der derfor vil være behov for forskelle for at sikre lige og ordentlig behandling.

KVINFO bemærker, at der skal sikres faciliteter og udstyr, der er tilpasset feminine kroppe, således at kvinder i Forsvaret kan udføre arbejdet under samme vilkår som mænd.

Erfaringerne med kvinder, der aftjener værnepligtstjeneste, er – som beskrevet i afsnit 2.1 ovenfor – ikke nye, idet kvinder i dag udgør knap en fjerdedel af dem, der aftjener værnepligtstjeneste i bl.a. Forsvaret.

Det er vigtigt, at Forsvaret er en moderne arbejdsplads, hvor der er plads til alle, og Forsvaret har derfor bl.a. et generelt stort fokus på at anskaffe mundering og enkeltmandsudrustning, der kan passe til og benyttes af såvel mænd som kvinder. I dag anskaffes der allerede en række kønsspecifikke mundering og enkeltmandsudrustning, ligesom der til alle genstande inden for udrustning og beklædning er mange størrelses- og justeringsmuligheder, der tilgodeser diversiteten blandt Forsvarets uniformerede personel. Derudover begynder Forsvaret senere i år at udlevere et nyt uniformsystem, hvor der i anskaffelsesprocessen har været et stort fokus på at tilgodese både mænds og kvinders behov.

I forbindelse med indgåelse af nye rammeaftaler og anskaffelser inden for mundering og enkeltmandsudrustning tages der aktivt stilling til, hvorvidt der skal være kønsspecifikke modeller, eller om én variant kan dække det samlede behov. Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse anvender i den forbindelse en lang række data, herunder historiske forbrugsdata, data om kønssammensætning, viden om beslutninger, der påvirker personalesammensætningen og andre faktorer, der har indflydelse på behov, mængde og størrelsesfordeling, som grundlag for anskaffelserne. De data, der ligger til grund for analyserne, justeres og opdateres løbende. Forsvarsministeriets Materiel og Indkøbsstyrelse orienterer sig derudover løbende, om der er nye muligheder for at tilgodese diversiteten, herunder om eksisterende mundering og udrustning eventuelt kan tilpasses og justeres.

Som beskrevet i afsnit 2.3 ovenfor, er der desuden som led i gennemførelsen af anden delaftale under forsvarsforliget 2024-2033 nedsat et advisory board, der bl.a. skal følge og evaluere ligestillingen i værnepligten samt i Forsvaret generelt, herunder i forhold til mundering og udrustning.

3. Lovforslaget i forhold til lovudkastet

Der er ikke foretaget indholdsmæssige ændringer i forhold til det udkast til lovforslag, der har været i offentlig høring. Der er alene foretaget ændringer af sproglig, redaktionel og lovteknisk karakter.