



Islands Brygge 32D
2300 København S
Tlf. 3524 6000
Mail: FH@fho.dk

Forsvarsministeriet
Sendt pr. mail til:
fmn@fmn.dk og nls@fmn.dk

Sagsnr. 25-0860
Vores ref. CNJE
Deres ref. FMN-NLS
Deres sagsnr.
2025/003165
Den 31. marts 2025

Bemærkninger til høring over udkast til forslag til lov om ændring af værnepligtsloven, lov om forsvarets personale m.fl.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) har modtaget høring over udkast til forslag om lov om ændring af værnepligtsloven, lov om forsvarets personel og forskellige andre love, som bl.a. indeholder ændring af flere forhold, der berører kvinders værnepligtstjeneste. FH skal takke for muligheden for at afgive høringssvar.

FH har tidligere modtaget høring over to udkast til forslag om lov om ændring af værnepligtsloven m.fl., som FH afgav høringssvar til den 5. marts 2025. FH kan konstatere, at det nye forslag til lov om ændring af værnepligtsloven m.fl. er en sammenskrivning af de to tidligere udkast til forslag til lovændringer, som skyldes et politisk ønske om, at værnepligt for kvinder skal træde i kraft 1. juli 2025 i stedet for i 2027. Derudover indeholder lovforslaget ikke indholdsmæssige ændringer. FH's høringssvar vil derfor i væsentlig grad indeholde de samme bemærkninger, som anført i FH's høringssvar af 5. marts 2025.

FH noterer sig, at Forsvarsministeriet med lovforslaget ønsker fuld formel ligestilling af kvindelige og mandlige værnepligtige. Således skal alle unge – uanset køn – trække et lodtrækningsnummer på Forsvarets dag, og skal kunne tvangsindkaldes til at aftjene værnepligtstjeneste.

FH anerkender behovet for at fremme ligestilling i forsvaret, men FH er imod forslaget om at ophæve kvindelige værnepligtiges overenskomstforhandlede rettigheder ved lov.

FH's høringssvar afgrænser sig til lovforslagets overordnede formål og påvirkning af overenskomstaftaler. FH's medlemmer; Centralforeningen for Stampersonel (CS) og Hærens Konstabel- og Korporalforening (HKKF) er selvstændige høringsparter, og vil afgive hørings-svar til lovforslaget som helhed, i det omfang de måtte finde det nødvendigt.

Fokus på at fremme reel ligestilling i stedet for formel ligestilling

FH anerkender behovet for at fremme ligestilling i forsvaret, men hensynet til reelt lige muligheder bør veje tungere end hensynet til formel ligestilling i denne situation. Det bemærkes, at ligebehandlingsloven netop giver mulighed for at dispensere, hvor hensigten er at fremme lige muligheder for kvinder og mænd.

Den formelle ligestilling, som de to lovforslag lægger op til, vil næppe medføre en reel ligestilling. Vi må ikke være kønsblinde. Det er centralt at have blik for, at kvinder og mænd ikke biologisk og fysiologisk er ens, og derfor vil der være behov for forskelle for at sikre lige- og ordentlig behandling.

Flere af ændringerne gør os bekymret for, hvordan det vil stille kvinder, som udsættes for seksuel chikane. Det forholder sig desværre således, at seksuel chikane og krænkende adfærd stadig er et alvorligt problem i Forsvaret. 53,5 procent af de kvindelige værnepligtige i Forsvaret har oplevet mindst én hændelse med uønsket seksuel opmærksomhed eller chikane under deres værnepligt. For mænd gælder det 18,9 procent. I Beredskabsstyrelsen er tallet endnu højere – her har 73,5 procent af de kvindelige værnepligtige haft lignende oplevelser. Tallene stammer fra den seneste værnepligtsundersøgelse fra 2023.

Det er vigtigt at vi ikke svigter kvinderne, og sikrer at de har de bedst mulige rammer. Det gør vi ikke ved at forringe deres vilkår og skabe formel ligestilling.

Lovændringerne vil bl.a. medføre, at kvinder ikke længere kan opsiges værnepligtstjenesten. De vil fremover være forpligtet til at fuldføre deres værnepligt. Der bør tages højde for, at kvinder er særlig udsatte i forhold til oplevelser med seksuel chikane, og der bør være en mulighed for at afbryde værnepligten – særligt hvis der er tale om grove krænkelse fx voldtægt.

Lovændringerne vil også medføre, at kvinder er afgrænset til lægehjælp på kasernen. Mænd og kvinders behov for adgang til autoriseret sundhedspersoner kan være forskelligt og netop i tilfælde, hvor en kvinde udsættes for seksuel chikane – i groveste tilfælde voldtægt, vil det være tryksgivende, at kvinder har adgang til autoriseret sundhedspersoner uden for kasernen. Det kan være afgørende for om en kvinde vælger at opsøge den nødvendige hjælp. En måde at imødekomme den udfordring og samtidig sikre formel ligestilling, vil være at indføre samme adgang for mænd, så både mænd og kvinder har adgang til autoriseret sundhedspersoner uden for kasernen under værnepligt.

FH henviser i øvrigt til HKKF's høringsvar for en uddybning af forskellen på vilkårene.

FH foreslår, at der sikres en mulighed for at afbryde værnepligten, hvis den værnepligtige bliver udsat for seksuel chikane.

FH foreslår derudover, at både mænd og kvinder får adgang til autoriseret sundhedspersoner uden for kasernen under værnepligt.

Lovindgreb i gældende overenskomst

Det følger af lovforslagets generelle bemærkninger under punkt 2.3., at lovændringerne vil få betydning for de af overenskomtparterne forhandlede aftaler på området.

På side 20 fremgår følgende:

"Med den foreslåede ordning vil vilkårene for kvinder, der gør værnepligtstjeneste i Forsvaret eller Beredskabsstyrelsen, fremover ikke være reguleret ved kollektive og individuelle aftaler, men i stedet udelukkende være reguleret ved lov og administrative forskrifter, som det er tilfældet i dag for mænd, der gør værnepligtstjeneste.

Den foreslåede ordning vil dermed have den konsekvens, at de indgåede aftaler om ansættelse på værnepligtslignende vilkår mellem Personelkommandoen og henholdsvis Hærens Konstabel- og Korporalforening og Centralforeningen for Stampersonel samt de bagvedliggende organisationsaftaler og gældende fællesoverenskomster ikke vil være gældende for kvinder, der gør værnepligtstjeneste."

Lovforslaget er et indgreb i forhandlede aftaler og overenskomster. Vedtages lovforslaget i sin nuværende form, vil det ophæve den gældende overenskomst og være et brud med den danske aftalemodel.

FH foreslår, at ministeriet ikke fremsætter lovforslaget, idet der foretages indgreb i forhandlede rettigheder.

Regeringen må i stedet gå i dialog med overenskomstparterne om at finde en mindelig løsning, der tilgodeser ønsket om at ligestille kvinder og mænd, der gør værnepligtstjeneste.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, overlapping strokes that form a stylized representation of the name Flemming H. Grønsund.

Flemming H. Grønsund

Næstformand, FH

Til:
Forsvarsministeriet



Kastellet, onsdag d. 2. april 2025

Høringssvar vedrørende udkast til forslag til lov om ændring af værnepligtsloven, lov om forswarets personel og forskellige andre love (2025/003370)

Hovedorganisationen for Personel af Reserven i Danmark takker for departementets fremsendte høring af 26. marts 2025.

HPRD kan til fulde tilslutte sig såvel formålet med fuldstændig ligestilling mellem køn i relation til værnepligten, samt genindførelse af værnepligtige befalingsmænd (sergenter og løjtnanter) under de foreslåede betingelser herunder udvidet tjenestetid. Foreningen deler opfattelsen af at frivillighed bør være et bærende princip, men anerkender tvangsindkaldelse som en sidste løsning.

For så vidt angår §7 i lov om forswarets personel angående genindkaldelse til efterfølgende tjeneste i totalforsvaret anser foreningen det ikke for hensigtsmæssigt at værnepligtige menige og befalingsmænd alene kan indkaldes op til henholdsvis seks måneder. De bør i lighed med værnepligtige udpeget til mobiliseringskompagnier kunne indkaldes i op til 12 måneder.

HPRD noterer sig i øvrigt at lovforslagene ikke står alene, idet yderligere lovændringer forventes fremlagt i forbindelse med forsvarsforligets videre implementering.

For så vidt angår lovforslagenes specifikke indhold henvises til tidligere høringssvar af 5. marts 2025 (2024/012089).

HPRD stiller sig naturligvis gerne til rådighed også i den sammenhæng, ligesom foreningen forudsætningsvist lægger til grund, at der sker inddragelse i forbindelse også med, at de nye hjemler til bekendtgørelsesudstedelse tages i anvendelse.

Med venlig hilsen

Jesper Schneider
Oberstløjtnant-R
HPRD Formand
Sign.

Til:
Forsvarsministeriet



Kastellet, onsdag d. 5. marts 2025

Høringssvar vedrørende udkast til forslag til lov om ændring af værnepligtsloven, lov om forsvarets personel og forskellige andre love (2024/012089)

Hovedorganisationen for Personel af Reserven i Danmark takker for departementets fremsendte høring af 5. februar 2025.

HPRD kan til fulde tilslutte sig formålet med fuldstændig ligestilling mellem køn i relation til værnepligten.

HPRD noterer sig i øvrigt at lovforslagene ikke står alene idet yderligere lovændringer forventes fremlagt i forbindelse med forsvarsforligets videre implementering.

HPRD kommentarer

a) Forpligtelsesperiode

Værnepligtstjenesten for de værnepligtige reguleres i "lov om forsvarets personel". Af §§7 – 9 fremgår det at pligten til at forrette tjeneste i totalforsvaret ophører, når der er forløbet 5 år fra datoen for hjemsendelsen fra den første samlede tjeneste, medmindre den pågældende er aktivitet i totalforsvaret ved udløbet af 5 års-perioden.

Værnepligtstjenesten for de værnepligtige i redningsberedskabet reguleres i "Beredskabsloven". Af § 54 fremgår det at de værnepligtige står til rådighed for redningsberedskabet indtil udløbet af det år, i hvilket de fylder 50 år.

HPRD finder det uhensigtsmæssigt at værnepligtige der indgår i såvel totalforsvaret samt mobiliseringskompagnier alene står til rådighed i indtil 5 år efter endt førstegangstjeneste. Dermed betragter man Danmarks dygtige og dyrt uddannede værnepligtige som fuldt afskrevet og ikke længere anvendelige i Danmarks forsvar, endnu før de fleste er nået den levealder man i Ukraine betragter som moden til at indgå på slagmarken (25år).

HPRD finder det også uhensigtsmæssigt at der er forskellig efterfølgende forpligtelse for værnepligtige, afhængigt af om de har gjort tjeneste i redningsberedskabet eller forsvaret.

HPRD anbefaler at man i begge tilfælde justerer lovgivning, således at tidligere værnepligtige uanset tjenestested er forpligtiget til de når folkepensionsalderen. Samme

forpligtelsesperiode gælder øvrigt Militært Personel der tidligere har haft ansættelse på Forsvarsministeriets område i mindst 1 år jf. lov om forsvarets personel §9 stk. 4. Tilsvarende lovgivning kendes også fra eksempelvis de øvrige nordiske lande.

Ved at ændre udløbet af forpligtelsesperioden til folkepensionsalder, opnår man samtidigt en markant øget personelmæssig volumen i forsvarets reservestyrke. En sådan ændring vil gøre det muligt i forbindelse med en kommende delaftale for Reserven, at kunne dimensionere et egentligt og skalerbart mobiliseringsforsvar. Med den øgede volumen i Reserven, vil forsvaret blive i stand til at følge NATO's anbefalinger i *NATO Policy On Reserves MC 0441/3 af 11. oktober 2024*. Det vil kunne opnås ved at lade de seneste årgange af uddannede værnepligtige indgå i forsvarets reserve som dedikerede kapaciteter i såvel den stående styrke som i mobiliserbare enheder, mens lidt ældre årgange vil kunne indgå i totalforsvarsstyrken, mens de noget ældre årgange af tidligere værnepligtige blot vil indgå som en strategisk reserve med henblik på personelerstatning.

HPRD henviser til skrivelsen "En stærk Reserve" af HPRD, omdelt til Forsvarsudvalget som Bilag 251 d. 24 september 2024 for nærmere uddybning.

b) Retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

HPRD noterer sig at det af §6, stk. 2, i lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, fortsat sikres at en funktionær ikke kan afskediges uretmæssigt i forbindelse med indkaldelse til aftjening af værnepligt, ligesom det i §6, stk. 2 sikres at arbejdsgiveren under senere indkaldelser er pligtig til at betale løn for den måned, i hvilken indkaldelsen finder sted, og den derpå følgende måned. Samt endelig at der fortsat i §6, stk. 3 sikres at funktionæren efter genindkaldelse til militærtjeneste har ret til at genindtræde i sin stilling med uændret anciennitet.

I den forbindelse ønsker HPRD at henlede opmærksomheden på at Reservister der løbende tegner 4-årige rådighedskontrakter med forsvaret fortsat ikke sikres lignende grundvilkår. Der opstår dermed den skævvridning at menige (værnepligtige) efter endt genindkaldelse er sikret i deres retsforhold hos deres civile arbejdsgiver, mens de meniges førere, der oftest vil være reservister fra sergentgruppen eller officersgruppen, ikke er sikret i deres retsforhold hos deres civile arbejdsgivere efter en endt genindkaldelse/mobilisering.

HPRD henviser til skrivelsen "En stærk Reserve" af HPRD, omdelt til Forsvarsudvalget som Bilag 251 d. 24 september 2024 for nærmere uddybning.

c) Genindkaldelse

HPRD bemærker desuden at de nævnte forslag til lovændringer alene dækker forhold omkring tidligere værnepligtiges genindkaldelse til efteruddannelse. Men genindkaldelser af tidligere værnepligtige til efteruddannelse i reservestyrken kan, uanset om spændingsniveauet er højere eller lavere ikke gennemføres uden brug af reservister med rådighedskontrakt. Ved enhver genindkaldelse uanset formål, vil der kræves en større mængde førere af sergentgruppen og officersgruppen til formålet. En mængde som forsvaret kun kan mobilisere gennem reservister med rådighedskontrakter. Rådighedskontrakter er i dag kun forpligtende i tilfælde af krise eller krig. Forsvaret må



derfor forlade sig på at reservister efter eget ønske træffer individuel aftale med deres primære civile arbejdsplads om i kortere eller længere perioder at støtte forsvaret, hvis der eksempelvis er tale om efteruddannelse af tidligere værnepligtige i forbindelse med genindkaldelse.

Her vil det være hensigtsmæssigt dels at have rådighedskontraktformer til reservister der forpligter i højere grad end i dag, men det fordrer at præmissen er sikret lovmæssigt ved at sikre dem retten til orlov fra deres primære civile arbejdsplads.

På samme måde ville det være hensigtsmæssigt lovmæssigt at sikre borgere retten til orlov fra civil arbejdsplads (offentlig såvel som privat) i op til 10 dage til uniformeret tjeneste, hvad enten det er som reservist i forsvaret eller beredskabet, frivillig i hjemmeværnet, frivillig brandmand eller lignende.

HPRD henviser til skrivelsen "En stærk Reserve" af HPRD, omdelt til Forsvarsudvalget som Bilag 251 d. 24 september 2024 for nærmere uddybning.

HPRD stiller sig som altid til rådighed for nærmere uddybning samt yderligere drøftelser.

Med venlig hilsen

Jesper Schneider
Oberstløjtnant-R
HPRD Formand
Sign.



Til: Forsvarsministeren og Folketingets Forsvarsudvalg

Kastellet, tirsdag d. 24. september 2024

En stærk Reserve

Hovedorganisationen for Personel af Reserven i Danmark (HPRD) mener at den samlede reservestyrke skal øges og styrkes markant så dansk forsvars robusthed, resiliens og dybde bringes på niveau med vores nordiske alliancepartnere og øvrige nabolande.

En stærk reserve er en yderst kosteffektiv måde at fastholde dyrt skabte kompetencer hos tidligere ansatte, når de søger ud i det civile. En stærk reserve er en effektiv måde at skalere forsvaret og beredskabet på gennem bedre udnyttelse af værnepligts-uddannede unge mennesker. En stærk reserve er en oplagt mulighed for at bringe nødvendige og eftertragtede civile kompetencer i spil i både forsvar og beredskab.

En stærk reserve er samtidig den eneste mulighed for at skabe et skalerbart forsvar og beredskab, som er folkeligt forankret i en hensigtsmæssig balance mellem professionelle styrker og mobiliseringsforsvar, og reservister koster kun løn når de anvendes.

Opgaven med at opbygge en stærk reserve kræver en særlig målrettet indsats samt dedikerede ressourcer og midler. Fordelene ved en stærk reserve er mange for både forsvaret og samfundet. Alligevel er der talrige historiske eksempler på at opgaven nedprioriteres eller ikke tages alvorlig, så snart forsvaret udfordres på økonomi og andre dagligdags opgaver. Dermed træder Reserven i skyggen for den stående styrke, og alt for ofte tilsidesættes kortsigtede og langvarige negative konsekvenser for reserven. Der er behov for politisk fokus på opbygning og brugen af reserven.

I det efterfølgende giver HPRD sit syn på, hvordan reserven kan styrkes markant gennem bedre udnyttelse af allerede eksisterende ressourcer med inspiration fra vores nabolationer.

Anbefalingerne rummer både udvidelse af den dedikerede reserve og introduktion af en strategisk reserve baseret på den kommende udvidede værnepligt. Der gives desuden konkrete forslag til en mere dynamisk anvendelse af reserven og reservisterne heri, samt forslag til initiativer til forbedring af fastholdelse og rekruttering til reservestyrken. Afslutningsvist berøres nogle af de lovmæssige samfundstiltag, der er nødvendige for at understøtte anvendelsen af Reservestyrken.

Grundlæggende er der tale om kosteffektive tiltag der kan styrke både forsvaret, beredskabet, hjemmeværnet og hele Danmark.

Anbefalingerne skal ses som supplement til HPRD's tidligere fremsendte anbefaling til Forsvarsudvalget "**Et realistisk, styrket og troværdigt dansk forsvar**" af 1. oktober 2023.

Uddrag af de væsentligste HPRD-anbefalinger:

- Dansk forsvar har brug for en markant øget og differentieret reservestyrke.
- Der skal gennemføres en målrettet og løbende indsats for at fastholde afgående fast personel i den dedikerede reserve (aktive med individuelle operative funktioner).
- Det skal sikres at alt militært og beredskabsuddannet personel (herunder alle værnepligtige) fremadrettet indgår ubetinget i såvel den dedikerede reserve (aktive med individuelle operative funktioner) som i en strategisk reserve (passivt, ikke disponerede ressourcer).

- Indførelse af fleksible kontraktformer for reservister for at tilbyde forskellige forpligtelsesniveauer, så der både kan "skrues op" og "drosle ned" periodevis.
- Afsætte målrettede midler til opbygning, vedligeholdelse og løbende afprøvning af reserven.
- Indføre pensionsalder som grænse for hvornår tidligere værnepligtige kan genindkaldes. Dermed fjernes både loft på 5 års periode hvori de kan genindkaldes, og maksbegrænsning på de nuværende 6 måneder hvor de kan anvendes efter aftjent værnepligt.
- Anvendelse af reservister (både tidligere fastansatte samt tidligere værnepligtige) i regulære operative mobiliseringskompagnier op til og med brigade.
- Indførelse af mulighed for at lade værnepligtige overgå til hjemmевænet med krav om minimumstjeneste, som alternativ til at indgå i reserven.
- Indførelse af mulighed for rekruttering af civile til reserven med udgangspunkt i kort militær grunduddannelse og civile grader.
- Ret til 10 dages fri hos primær arbejdsgiver og studieplads til uniformeret tjeneste for alle.

HPRD drøfter meget gerne nærmere detaljer og konkrete tiltag med alle interesserede.

Med venlig hilsen

Jesper Schneider
CCO
Oberstløjtnant-R, formand
Sign.

Kristian Teglbjærg
HR Direktør
Oberstløjtnant-R, næstformand
Sign.

Lars Bak
Afdelingsleder
Oberstløjtnant-R, næstformand
Sign.

Faktaboks:

Reservister er tidligere ansatte fra Forsvaret og Beredskabsstyrelsen, der løbende tegner 4-årig rådighedskontakt. De er kun forpligtet under krig/krise.

Reservister tjener flere formål i både forsvaret og samfundet.

- Reservister indgår i forsvarets operative strukturer i tilfælde af indsættelse, men også øvelsesmæssigt og danner således ofte grundstammen i forsvarets mange stabe, da reservister typisk fastholder deres funktion/stilling over længere perioder end de faste.
- Reservister udgør en prisbillig fleksibel arbejdsstyrke som forsvarets "vikarbureau" hvor de kan anvendes til at fylde huller i de faste strukturer til løsning af både specifikke opgaver eller periodevis korttidsansættelser.
- Reservister aflaster i stor grad de fastansatte ved at påtage sig operative opgaver og bl.a. at lade sig udsendelse i internationale operationer så den personlige og familiemæssige belastning fordeles på flere individer.
- Reservister bidrager med særlig viden og kompetencer fra deres brede spekter af primære erhverv i det civile.
- Reservister udgør et vigtigt bindeled mellem forsvaret og civilsamfundet og giver dermed forsvaret en bredere folkelig forankring. Som ambassadører for forsvaret og beredskabet bidrager de til almen folkelig oplysning i civilsamfundet, og understøtter dermed en bredere forståelse for trusler og behovet for samfundssikkerhed.
- Reservister er deltidsansatte med mellem 0 dage og periodevis fuldtidsansættelse. I gennemsnit har reservister 10-20 dages årlig tjeneste primært i funktionsuddannelse.

En Stærk Reserve

Danmarks forsvar har i årtier været indrettet mod ekspeditionsforsvar og internationale operationer. Krigen i Ukraine har vist os hvilke trusler vi skal være rustet til at imødegå både som led i NATO's kollektive afskrækkelse og forsvar, og nationalt i forhold til beskyttelse overfor kritisk infrastruktur, cyberangreb, informationskrig, beredskab og samfund i forbindelse med Danmarks rolle som transitland.

Krigen har også vist os at konflikter trækker store veksler på personelressourcerne, ikke kun i frontlinjeoperationerne, men også i forhold til beskyttelse og opretholdelse af et fungerende samfund i baglandet. Et forsvar skal således ikke kun dimensioneres efter styrkebehovet til første dag i en konflikt. En planlagt 100% enhed som ved en kortvarig international operation er ikke nok. Et forsvar kræver robusthed, resiliens, redundans og derfor frem for alt volumen, særligt hvad personel angår for at kunne afløse og fylde op i takt med tab og nedslidning.

I skærende kontrast til dette behov, har forsvaret grundlæggende en bekymrende høj personelomsætning, hvor medarbejdere i alle forsvarets personelgrupper forlader forsvaret efter kun få år, med et alvorligt ressource- og kompetencetab som følge. Flere stærke samfundstrends (stigende efterspørgsel på arbejdskraft, omskiftelige Generation-Z ambitioner, stigende urbanisering, faldende fødselsårge) peger på at denne problemstilling ikke kommer til at ændre sig mærkbart indenfor indeværende forligningsperiode.

Løsningen er at genopbygge en stærk reserve. Ved at tænke smartere kan vi fastholde de mange dyrt uddannede kompetencer og ressourcer som forsvaret løbende generer. Løsningen er at basere et udvidet forsvar og beredskab på reservister, der ud fra "Twice-a-Citizen" begrebet har deres primære virke i civilsamfundet, men qua deres grunduddannelse i forsvaret samt løbende vedligeholdelse af militære kompetencer står til rådighed for Danmark i krisetid.

De mange nye indsatsområder for at øge fastholdelsesgraden for fastansatte er meget positive og skal naturligvis fastholdes. Det er dog lige så vigtigt, at forsvaret sætter markant ind for at fastholde det personel, der alligevel forlader forsvaret ved at rekruttere dem som reservister så kompetencer og ressourcerne ikke mistes for altid.

I Danmark har vi over de seneste 20 år, siden nedlæggelsen af mobiliseringsforsvaret, aflært både forsvaret og samfundet, at alle der på et tidspunkt har modtaget militær uddannelse fortsat bør være en del af det nødvendige forsvar.

Selv når vi indregner hjemmeværnets aktive og passive styrke, blegner Danmarks samlede reservestyrke i forhold til alle vores nordiske alliancepartnere og øvrige nabolande.

HPRD anbefaler:

- Dansk forsvar har brug for en markant øget og differentieret reservestyrke.
- Der skal gennemføres en målrettet og løbende indsats for at fastholde afgående fast personel i den dedikerede reserve (aktive med individuelle operative funktioner).
- Det skal sikres at alt militært og beredskabsuddannet personel (herunder alle værnepligtige) fremadrettet indgår ubetinget i såvel den dedikerede reserve (aktive med individuelle operative funktioner) som i en strategisk reserve (passivt, ikke disponerede ressourcer).

	Forsvaret	Hjemmeværnet
Dedikeret Reserve (aktive med individuelle operative funktioner)	#3.000 Reservister <i>Tidligere ansatte med højt uddannelsesniveau. Løbende videreuddannet i operativ rådighedsfunktion. 2/3 indgår i operative strukturer i stående styrke, resten fører totalforsvarsstyrken.</i> #12.000 Værnepligtige "Totalforsvarsstyrken" <i>Har gennemført førstegangstjeneste. Mønstrer ikke. Organiseret i kompagnier med mangelfuldt materiel, våben, uden køretøjer og faciliteter, og med under halv førerbemanding (Reservister).</i>	#13.000 Frivillige <i>Mindst 24 timers årlig tjeneste. Basalt militært uddannelsesniveau Organiseret i funktionsspecifikke delinger og kompagnier med materiel, våben, køretøjer.</i>
Strategisk Reserve (passivt ikke disponerede ressourcer)	#0 Ingen værnepligtige <i>I Danmark indgår tidligere værnepligtige <u>ikke</u> efter deres 5 års rådighed for totalforsvarsstyrken.</i> #? Tidligere fastansatte <i>Gradvist stigende antal tidligere fastansatte med 1 års tjeneste (siden 2019). Ingen videreuddannelse, udrustning eller tilknytning.</i>	#30.000 Frivillige <i>Lever ikke op til 24 timers årlig tjeneste. Tvivlsom tilknytning, uddannelsesniveau, alder og udrustning og tilgængeligt materiel.</i>

Dedikeret Reserve

De 3.000 nuværende reservister udgør et stærkt og absolut nødvendigt supplement til forsvaret og beredskabet. Særligt forsvarets mange operative stabe er mandskabsmæssigt stærkt afhængige af deres reservister til løsning af alt fra dagligdagsopgaver til enhedsøvelser og skarpe operative indsættelser. Danmarks Totalforsvarsstyrke (hjemsendte værnepligtige) føres udelukkende af yngre reservister af officersgruppen og sergentgruppen.

Der er sund fornuft i at fastholde de kompetencer man har investeret dyrt i hos tidligere fastansatte, ligesom der er god cost-benefit i at videreudvikle den dynamiske og fleksible arbejdsstyrke som en dedikeret reserve udgør. Men selvom det er billigt, kræver det midler og indsats.

Paradoksalt er forsvarets indsats for at fastholde tidligere ansatte som reservister så lav, at succesraten indenfor seneste forligsperiode, har været helt nede på at 5% af afgående personel der har tegnet rådighedskontrakt som reservist. Der mangler, alene i forhold til det tidligere forsvarsforlig, flere tusinde reservister i ledige rådighedsfunktioner, herunder over 50% af de officerer og befalingsmænd, der vil skulle føre eventuelt genindkaldte værnepligtige i en krise/krigssituation. Fremtidens værnepligtige løjtnanter og sergenter må forventes at bidrage til en øgning af reservestyrken, men det virkelige ressourcspild er de tidligere fastansatte med længerevarende militære uddannelser der mistes, fordi de ikke tegner rådighedskontrakt.

Reservister motiveres af at gøre en ekstra indsats gennem bidrag til løsning af nødvendige, relevante og realistiske opgaver for Danmarks forsvar og beredskab. De trives med, og vælger at prioritere, ekstra arbejde for forsvaret på toppen af deres almindelige arbejdsuge. Reservister motiveres ligesom andre soldater af mulighed for videreuddannelse, løbende kompetenceløft og advancement, samt arbejdsopgaver og oplevelser, der adskiller sig fra hverdagen.

Reservister er mennesker med ekstra kapacitet, men de er også almindelige mennesker med en almindelig livscyklus hvor både familie, primær karriere og sekundær karriere i forsvaret skal

balanceres. Det kalder på mere fleksible kontraktformer for reservister end der findes i dag. For at sikre en højere grad af rekruttering og fastholdelse af reservister, må der skabes mulighed for at gå både op og ned i forpligtelse, i takt med reservistens livscyklus med skiftende familieforpligtelse og successive civile karrierespring. Samtidigt må der sikres gensidig forpligtelse mellem reservist, forsvaret og samfundet.

Udfordringer:

Rekrutterings og fastholdelsesudfordringer for reservister omfatter blandt andre:

- *Manglende oplysning om og kendskab til reserven blandt yngre fastansatte.*
- *Omstændige og uklare og langvarige rekrutteringsprocedurer. (mange måneder)*
- *Uklar og manglende gensidige kontraktuelle forpligtelser (arbejdsgiver <-> arbejdstager)*
- *Manglende midler og kapacitet til målrettede videreuddannelser for reservister.*
- *Ingen mulighed for periodevis at gå ned i forpligtelse (gentegning af kontrakt undlades og mange reservister mistes for altid på den bekostning)*
- *Tilbagevendende nedprioritering af reserven, når forsvaret skal spare (reservister siver bort, bliver demotiverede og finder andre interesser at bruge deres ekstra energi på).*
- *Manglende overordnet og målrettet indsats for opbygning af reserven, samt uklar ansvarsfordeling på tværs af styrelser. (alle kan se værdien, men ingen gør noget).*

Der er grundlæggende behov for at udvikle og udvide kontraktmulighederne for at sikre endnu højere anvendelsesmuligheder og langvarig fastholdelse af reservister gennem bedre gensidig forventningsafstemning. Der er derfor behov for at udvide de kontraktuelle ansættelsesmuligheder til at omfatte både højere og lavere grader af forpligtelse end der findes i dag.

Fra forsvarets side kan der også opstå behov for i særlige situationer at have udvalgte reservister på højere beredskab med henblik på at nedkorte varsel og indsættelsestid for særlige enheder eller individer. Reservister er i dag ikke forpligtet til nogen form for deltagelse, og der kan således kun planlægges på reservisters bidrag med udgangspunkt i volumen, ud fra devisen at hvis man rækker ud til mange nok, vil der oftest være nogen der stiller op. Rent operativt er det risikofyldt at planlægge på. Der er således behov for kontrakter der omfatter større operativ forpligtelse eventuelt med periodevis beredskabsforpligtelser.

På samme måde er der behov for at reservister periodevis kan "drosle ned" på et lavere forpligtelsesniveau, hvor de ikke nødvendigvis er designeret i specifikke operative funktioner eller enheder. I dag må reservister enten opsig kontrakt eller undlade at gentegne, hvis de har behov for at fokusere på familie eller civil karriere for en periode. Alt for mange af disse mistes for altid, da de afleverer den militære identitet samtidigt med at de afleverer uniformen. At gen-rekruttere reservister der har forladt forsvaret på et senere tidspunkt i deres livscyklus, er lige så krævende som at rekruttere dem i første omgang. Her var det mere hensigtsmæssigt at de kunne "gå ned i tid" og bevare uniformen derhjemme. Dermed ville der være mulighed for fortsat at række ud til dem ved særlige behov, ligesom de ville være lettere at gen-aktivere til en højere forpligtelse senere. At lade aktive reservister fra den dedikerede reserve træde ned på et lavere niveau for en årrække, vil ikke medføre øgede omkostninger for forsvaret.

Et særligt initiativ som i Storbritannien har bidraget til at øge rekruttering til reserven blandt afgående fast personel ved opsigelse, har været at indføre en specifik bonusordning som man tilbydes i forbindelse med aftrædelse, hvis man tegner en forpligtende rådighedskontrakt. På samme måde kendes tilsvarende bonusordninger fra andre lande, hvor en given periode i reserven med tilfredsstillende tjeneste udløser en økonomisk præmie. Disse modeller kan med fordel undersøges og overvejes nærmere.

HPRD anbefaler:

- Øget anvendelse af tidligere fastansatte, værnepligtige samt civile i en dedikeret reserve.
- Sikre mere og gensidig forpligtelse i kontraktformer for at gøre reservister mere operativt anvendelige.
- Indførelse af fleksible kontraktformer for reservister for at tilbyde forskellige forpligtelsesniveauer, så der både kan "skrues op" og "drosle ned" periodevis.
- Indførelse af tillægskontrakter med henblik at lade reservister påtage sig midlertidige beredskabsniveauer.
- Indførelse af bonus og/eller præmie for at tegne rådighedskontrakt og levere tilfredsstillende tjeneste.
- Afsætte målrettede midler til opbygning, vedligeholdelse og løbende afprøvning af reserven.
- Afsætte midler til, udvikle og indføre både vedligeholdende uddannelse og målrettede strukturelle uddannelsesmuligheder med tilstrækkelig kapacitet, med henblik på udvikling og advancement for alle reservister i nøglefunktioner (officersgruppen, sergentgruppen og øvrige specialister).

Strategisk Reserve

I de fleste af vores nabolande indgår den del af de værnepligtige der, efter endt førstegangstjeneste, ikke er disponeret til dedikerede enheder og funktioner i en såkaldt "Strategisk Reserve". En strategisk reserve udgør således den tiloversblevne pulje af værnepligtsuddannede soldater som på denne måde anerkendes som og indregnes i nationens samlede militære personelressourcer.

Værnepligtige indgår i dag kun yderst kortvarigt i reservestyrken (kun 5 års varighed med op til blot 6 måneders tjeneste). I vores naboland Norge indgår tidligere værnepligtige i reserven til de er henholdsvis 44 år eller 55 år afhængigt af funktion, men her debatteres en udvidelse til pensionsalder præcist som det ses i eksempelvis Sverige, Finland og Tyskland. (*Gennemsnitsalderen for ukrainske soldater er 40år*).

Ved at fjerne de nuværende begrænsninger i personelloven på anvendelsen af værnepligtige og i stedet indsætte en pensionsalder, vil man få mulighed for en kraftig udvidelse af den dedikerede såvel som den strategiske reserve i Danmark, så vi kan komme på højde med de øvrige nordiske alliancepartnere.

I Danmark findes der for nærværende ikke nogen egentlig strategisk reserve, hvis man ser bort fra henholdsvis de tidligere fastansatte i forsvaret der siden personellovsændringen i 2019 fremadrettet kan pålægges op til 36 måneders tjeneste i katastrofetilfælde eller tilfælde af krig eller andre ekstraordinære forhold, og henholdsvis de 30.000 tidligere frivillige i Hjemmeværnet som ikke længere lever op til kravet om 24 timers årlig tjeneste.

I Norge udgør den strategiske reserve 120.000 værnepligtige og den planlægges udvidet. I Finland omfatter den alle mænd fra 18-60år der ikke indgår i den dedikerede reserve. I Sverige omfatter den samlede forsvarspligt alle fra 16-70år uanset køn og om der er aftjent værnepligt. I Tyskland har man ikke haft værnepligt siden 2011, alligevel er den strategiske reserve på knap en million, da alle med tidligere værnepligtsuddannelse indgår til 65år.

En markant udvidet strategisk reserve giver mange fordele og medfører få udgifter.

- Den numeriske udvidelse øger den samlede reserve og dermed den personelmæssige forsvarskapacitet, hvilket i sig selv udgør et formål som afskrækkende element i forhold til NATO's overordnede strategi om forebyggelse.
- Den udgør en helt fundamental nødvendig militær personelerstatningspulje og giver den personelmæssige redundans og mulighed for opfyldning af *First Line* enheder som erfaringerne fra Ukraine har vist nødvendig.
- Den øgede andel af befolkningen der indgår i reserven ændrer befolkningens mindset og skaber nærhed i forhold til trusselsbilledet og forståelse for egen rolle, hvis det værste skulle ske. Kriseforskning viser at det giver tryghed og ansvarsfølelse i befolkningen, når folk ved at de kan forventes at bidrage i det tilfælde det bliver nødvendigt.
- En strategisk reserve giver mulighed for at fastholde de reservister, der periodevis har behov for at drosle ned fra den dedikerede reserve, og gør det nemmere at gen-aktivere dem.
- En strategisk reserve giver øget mulighed for rekruttering af tidligere værnepligtige til hjemmeværnet, fordi de allerede har modtaget fuld uddannelse. De er nemmere at kontakte målrettet, og da de i forvejen indgår i reservestyrken bliver barrieren til at blive fuldt aktiv som frivillig i hjemmeværnet mindsket.
- En strategisk reserve kan tilbydes mulighed for frivilligt at vedligeholde almindelige militære basis enkeltmandsfærdigheder som førstehjælp, kortlære, skydning, fysisk træning og anden feltsport gennem åbne kurser i regi af HPRD, som det også kendes fra de øvrige nordiske lande. Det øger igen muligheden for at rekruttere de interesserede med specialkompetencer til den dedikerede reserve eller generelt til hjemmeværnet.

En strategisk reserve stiller ikke i sig selv krav om hverken oplagret militært materiel, udlevering af uniformer til alle, eller løbende mobilisering eller anden uddannelse.

Fælles for de Nordiske lande og Tyskland er at Reservistorganisationer som HPRD støtter forsvaret ved at tilbyde reservister i både den dedikerede og strategiske reserve mulighed for frivilligt at vedligeholde militære enkeltmandsfærdigheder i deres fritid gennem diverse kursusudbud.

HPRD anbefaler:

- Indføre pensionsalder som grænse for hvornår tidligere værnepligtige kan genindkaldes. Dermed fjernes både loft på 5 års periode hvori de kan genindkaldes, og maksbegrænsning på de nuværende 6 måneder hvor de kan anvendes efter aftjent værnepligt.
- Give alle tidligere værnepligtige og andre reservister i en strategisk reserve adgang til frivilligt at vedligeholde et minimum af militære enkeltmandsfærdigheder i deres fritid uden løn med henblik på at skabe et højere rekrutteringsgrundlag til den dedikerede reserve samt hjemmeværnet.

Værnepligtige og civile i Reserven

Med genindførelsen af den længere værnepligt (11 måneder) bør det igen blive muligt at uddanne fuldt funktions- og enhedsuddannede værnepligtige på op til underafdelingsniveau (kompagni). Det øgede kompetenceniveau giver mulighed for anvendelse af værnepligtsenheder på flere niveauer. En mulighed vil være en trinvis anvendelse over tid ud fra en Tier1 > Tier2 > Tier3 betragtning i forhold til alder og varighed siden førstegangsuddannelse.

Tier1 vil kunne baseres på de senest hjemsendte i en kortere årrække, hvor de vil kunne indgå som supplerende enheder til stående styrke, ligesom de vil kunne indgå i regulære mobiliseringsenheder

fra kompagni til bataljon og brigade niveau baseret udelukkende på reservister. Tilsvarende ses senest i Norge, hvor man nu udvider fra én til tre brigader, hvor to suppleres af reservister, mens Brigade Sør udelukkende etableres af 3-5.000 reservister.

Værnepligtige menige	Trangfølge og niveau	Officers-, Sergentgruppe samt øvrige specialister
- +1 til +3 års forpligtelse - Udvalgte værnepligtige der indgår i enheder i stående styrke eller mobiliseringsenheder - Uniform i hjemmet	<u>"Tier1" (Dedikeret Reserve)</u> - Specifik individuel funktion - Mobiliserings Enheder - Årlig mobiliseringsøvelse	- Højtuddannede reservister i form af tidligere fastansatte samt værnepligtige løjtnanter og sergenter. - Høj aktivitet/forpligtelse - Uniform(+) i hjemmet
- +1/+3 til +10 års forpligtelse - Øvrige værnepligtige samt værnepligtige overført fra Tier1 - Indgår i nationalt forsvar i Totalforsvarsstyrken - Uniform i hjemmet	<u>"Tier2" (Dedikeret Reserve)</u> - Specifik individuel funktion - Totalforsvarsstyrke - Stikprøvevis mobiliseringsøvelse	
- +10 års forpligtelse - værnepligtige der indgår i enheder i stående styrke - Ingen uniform i hjemmet	<u>"Tier3" (Strategisk Reserve)</u> - Ingen individuel funktion - Ingen mobiliseringsøvelse	- Højtuddannede reservister - Lav aktivitet/forpligtelse - Uniform i hjemmet

Tier2 vil kunne rumme en øget Totalforsvarsstyrke til det nationale forsvar baseret på de værnepligtige der ikke indgår i Tier1, samt de værnepligtige fra Tier1 der løbende afløses af nye. Dermed vil Tier2 værnepligtige typisk være mere modne af levealder, hvilket harmonerer fint med den type opgaver de vil skulle indgå i, som led i det nationale forsvar i et fuldt fungerende samfund.

Tier1-2 vil være dedikeret reserve, da alle indgår i specifikke enheder med individuel funktion. Mønstringsøvelser vil kunne gennemføres årligt med Tier1 og stikprøvest med udvalgte enheder i Tier2. Der er vigtigt at anerkende at der skal ske en materielmæssig oplagring og logistisk understøttelse af såvel mobiliseringsenheder og totalforsvarsstyrken, men her er det værd at notere sig både ukrainske erfaringer og erfaringer fra andre udenlandske reservestyrker, at ikke alle enheder behøver være udrustet med hverken det samme eller senest nye materiel. I visse situationer kan det være en fordel, at oplagret materiel er ældre og dermed samstemmende med det reservisterne er uddannet på. Generelt bør der i videst muligt omfang være uniform i hjemmet som minimum for reservister i officersgruppen, sergentgruppen og specialister, men bedst for alle af hensyn til mobiliseringshastighed samt minimering af logistik ved mønstring.

Efter afsluttet tid i Tier1 og 2 vil de værnepligtige kunne overføres til Tier3, hvor der hverken er formeret enheder eller funktioner, og hvor der ikke længere gennemføres mønstring. Hvis ikke den pligtige rådighedsperiode udvides helt til pensionsalder, kan det gøres frivilligt fortsat at indgå i den strategiske reserve på lige fod med de nuværende 4-årige rådighedskontrakter for reservister.

Som alternativ til at indgå i mobiliseringsforsvar efter endt værnepligt frem til f.eks. pensionsalder, vil man med fordel kunne tilbyde mulighed for i stedet at træde ind i hjemmевænet som frivillig med en forpligtelse til en vis mængde minimumstjeneste over en længere fast defineret årrække.

Som civil er det i dag kun muligt at bidrage til forsvar og beredskab ved at indtræde i hjemmевænet ved at få en grunduddannelse til soldat og således bidrage som soldat.

Imidlertid er der i hele forsvaret og beredskabet et stigende behov for civile specialistfunktioner. På tværs af forsvaret er der behov for at kunne skalere i tilfælde af krise/krig og trække på civile med

specialer så som kommunikation, cyber, økonomi, HR, IT, kritisk infrastruktur, mekanikere, chauffører, m.m. Her vil man med fordel kunne gøre det muligt for civile at få en kort grundlæggende militær uddannelse som det kendes fra Hjemmeværnet. Dermed vil disse personer kunne indgå som reservister med rådighedskontrakt i den dedikerede Reserve, for at give den nødvendige redundans og skalerbarhed til en krise-/krigssituation.

En forudsætning for anvendelse af civile ressourcer med særlige kompetencer, højt uddannelsesniveau og ledererfaring vil dog være, at forsvaret bliver bedre til at anerkende civile kompetencer og indplacere sådanne civile niveaumæssigt korrekt i forhold til militære grader. Her findes og anvendes i dag, i begrænset omfang, civile distinktioner til afmærkning af uniformeret personel. Dette vil kunne udvides både begrebsmæssigt og i anvendelse (evt. med inspiration fra Sverige og Norge hvor det allerede praktiseres).

Endvidere bør forsvaret blive bedre til at realkompetenceafklare reservister på baggrund af deres civile kompetencer således at disse kan lægges til grund for reservisternes militære grad og funktion. Set med civile øjne har forsvaret en hårdt opdelt silobaseret tilgang til anvendelse af personel som i høj grad fastlåser personel i de grupper de oprindeligt har modtaget basisuddannelse i (officers-, sergent- og konstabelgruppen). Dermed misser man ofte mulighed for at ansætte reservister i stillinger på baggrund af deres professionelle civile kompetencer, fordi de oprindeligt har modtaget militær grunduddannelse i en anden personelgruppe. Eksempelvis kan en dygtig ingeniør eller civil logistik ekspert på lederniveau ikke kan ansættes i officersgruppen som reservist til trods for at det modsvarer vedkommendes nutidige civile kompetenceniveau, blot fordi reservisten oprindeligt er uddannet mellemlider i forsvaret (sergentgruppen).

En langt mere holistisk og pragmatisk tilgang til at lade personellet vandre på tværs af personelgrupper er nødvendig for at tiltrække de rigtige reservister. Reservister bør kunne ansættes i den nødvendige grad ud fra nutidige kompetencer mere end 20-30 år gamle militære kompetencer.

HPRD anbefaler:

- Indførelse af forskellige niveauer for anvendelse af reservister (både tidligere fastansatte samt tidligere værnepligtige).
- Differentieret anvendelse af tidligere værnepligtige afhængigt af egnethed.
- Anvendelse af reservister (både tidligere fastansatte samt tidligere værnepligtige) i regulære operative mobiliseringskompagnier op til og med brigade.
- Gennemførelse af den nødvendige oplagring af materiel, våben og køretøjer til mobiliseringsenheder og totalforsvarsstyrken.
- Indførelse af mulighed for at lade værnepligtige overgå til hjemmeværnet med krav om minimumstjeneste, som alternativ til at indgå i reserven.
- Indførelse af mulighed for rekruttering af civile til reserven med udgangspunkt i kort militær grunduddannelse og civile grader.
- Bedre anvendelse af kompetenceafklaring af civile kompetencer med henblik på at ansætte reservister i rådighedsstillinger med udgangspunkt i nutidige kompetencer mere end oprindelig militær grunduddannelse.

Samfundsmodel og forudsætningsvilkår

En grundlæggende forudsætning for anvendelse af reservestyrken ud fra en "Twice-a-Citizen" koncept er, at der skabes en samfundsmæssig model der understøtter denne dobbeltanvendelse af borgernes kapacitet. Det er en kompliceret, men ikke umulig, flerpartsøvelse ud fra et work-life-balance perspektiv, at få det til at blive en win-win-win situation for alle.

- Reservisten skal være villig til ekstra arbejde, at ofre fritid og periodevis gå ned i løn (alm. militærløn er oftest lavere). Reservisten vinder til gengæld både følelsen af at bidrage til sit land, løbende kompetenceopbygning gennem "gratis" videreuddannelse, samt ikke mindst anerkendelse (både samfundsmæssigt og hos begge arbejdsgivere).
- Arbejdsgiveren (offentlige som civile, store som små) skal være villige til at undvære enkelte medarbejdere i kortere perioder 1-2 uger om året. Arbejdsgiveren vinder til gengæld særligt dedikerede medarbejdere, "gratis" lederuddannelser og andre kompetenceløft af deres medarbejdere, anerkendelse både hos medarbejdere, staten og det øvrige samfund for at bidrage til samfundsborgerskabet gennem deres Corporate Social Responsibility.
- Forsvaret skal være villigt til at skabe tjenestemæssige præmier ved at tilrettelægge anvendelse og uddannelse ud fra Reservistens og Arbejdsgiverens præmier. Forsvaret vinder til gengæld ekstra ressourcer og en fleksibel arbejdsstyrke.
- Samfundet skal være villigt til at skabe præmissen for hele dynamikken ved at anerkende behovet for en grundlæggende basislovgivning der sikrer både reservister, arbejdsgivere og forsvar bedst mulige og ensartede basisforudsætninger. Samfundet vinder til gengæld det nødvendige, mest troværdige, fleksible og økonomiske forsvar for pengene.

Mange af vores nabolande har samfundsmodeller der understøtter at Ret & Pligt kan følges ad for reservister, men modellerne adskiller sig grundlæggende på flere parametre. Der kan peges på tre væsensforskellige modeller i Finland, Norge og Storbritannien.

I Finland har reservister ret til orlov til militær mønstring samt jobsikkerhed ved tilbagevenden. Alle reservister indkaldes til løbende mønstring og tilbydes løbende uddannelse. Værnepligtige mønstres i op til 80-150 dage frem mod 50år, officersgruppen og sergentgruppen i op til 200 dage op til 60år. Yderligere tjeneste er op til den enkelte at prioritere og aftale med arbejdsgiver. Den finske reservestyrke udgør ca. 90% af de samlede væbnede styrker.

I Norge har reservister ret til orlov til militær tjeneste og international udsendelse. Retten er baseret på værnepligt idet Norge har 19 måneders værnepligt hvoraf 12 måneder gennemføres som førstegangstjeneste, resten gennemføres som årlige genindkaldelser af en uges varighed frem mod 44år eller 54år afhængigt af funktion. Yderligere tjeneste er op til den enkelte at prioritere og aftale med arbejdsgiver. Den norske reservestyrke som også opstiller Hjemmeværnet udgør ca. 60% af de samlede væbnede styrker.

I Storbritannien er Reserven ikke baseret på værnepligt, men derimod tidligere ansatte og frivillige. Anvendelsen af reservister følger en række af de forhold vi bedst kender fra barselvilkår. Arbejdsgivere kan anmode om statslig støtte hvis reservister indkaldes. Reservister nyder ansættelsesretslig beskyttelse i deres job og kan ikke afskediges grundet militær træning eller mobilisering, og de har ret til at returnere til samme job eller lignende. Reservister er ikke forpligtet til at oplyse deres militære tilknytning ved ansættelse. Reservister kan søge om at få dækket løndifferencen på civil løn og militær løn. Den engelske reservestyrke udgør ca. 25% af de samlede styrker.

I Danmark har reservister og frivillige i reservestyrken ingen sikrede grundvilkår og ingen ret til militær tjeneste. De må individuelt forhandle ekstra frihed/orlov med deres nærmeste chef hver

gang forsvaret kalder. Det udgør særligt et problem for de yngre i nye jobs og de ansatte i mindre virksomheder. Det leder ofte til at Reservister vælger at benytte opsparet ferie til militær tjeneste.

Støtte-virksomhedsinitiativet fra forsvarets organisation "InterForce" ledte for ét år siden til, at 5 større danske virksomheder tilkendegav villighed til at give 5 dage fri med løn til tjeneste i uniform. Initiativet vidner om at erhvervslivet tager sit ansvar alvorligt og at virksomhederne ligesom borgerne (reservister og frivillige) er modne til, i lyset af truslen, at udvise det nødvendige samfundssind og tage ansvar for frihed og demokrati.

Tilsvarende ses i helt ny forskning fra Tyskland, at 60% af reservisters arbejdsgivere er villige til at give fri op til 10 dage eller mere til militær tjeneste, hvilket med weekender bliver til 3 uger. 80% af 1.300 adspurgte virksomheder fra små håndværker-virksomheder til store børsnoterede koncerner, oplyste at de som en del af deres virksomhedsborgerskab er deres ansvar bevidst og bidrager til forsvarsopgaven for samfundet som helhed ved at give fri til reservister. 75% af arbejdsgiverne mente desuden at det var vigtigt at øge medarbejdernes motivation ved at give dem den nødvendige frihed til militær tjeneste. Undersøgelsen viser også at virksomhedernes velvilje stiger med størrelsen, ved +50 ansatte er der god velvilje, ved +150 ansatte er der ubegrænset velvilje.

HPRD mener at både dansk erhvervsliv, industri, offentlige arbejdspladser og borgere er modne til at der etableres den fornødne lovgivning for at understøtte Danmarks forsvar med en udvidet reservestyrke.

I Danmark er reservister grundlæggende aflønnet som fastansatte. Eneste undtagelse er paradoksalt nok Officerer af Reserven der som eneste personelgruppe i forsvaret på ubegribelig vis ikke kan aflønnes time for time eller på anden måde kompenseres for tjeneste ud over 7,4 timer på samme dag, på den måde reservister fra sergent og konstabelgruppen samt alle fastansatte personelgrupper kan. Det strider direkte imod behovet, da reservistens primære udfordring er frihed fra civil job, hvorfor reservister foretrækker militær tjeneste som lange arbejdsdage, ikke af lønmæssige årsager, men fordi det giver mere uddannelseseffekt per kalenderdag de ofrer væk fra familie og arbejdsgiver.

HPRD anbefaler:

- Ret til 10 dages fri hos primær arbejdsgiver og studieplads til uniformeret tjeneste for alle.
- Jobsikring for reservister og frivillige så de kan returnere til deres job hos primær arbejdsgiver efter uniformeret tjeneste for Danmark.
- Mulighed for aflønning per time ud over 7,4 timer for alle reservister.

Faktaboks:

Den samlede Reservestyrke i Danmark omfatter:

- **3.000 Reservister:** Officersgruppen, -sergentgruppen og -konstabelgruppen som er tidligere ansatte fra Forsvaret og Beredskabsstyrelsen, der løbende tegner 4-årig rådighedskontakt og kan timeaflønnes som deltidsansatte når de udfører arbejde.
- **12.000 menige** i Totalforsvarsstyrken (TFS): Tidligere værnepligtige der kan mobiliseres i op til 6 måneder i indtil 5 år efter hjemsendelse.
- **13.000 Aktive frivillige:** Ulønnede soldater fra hjemmeværnets aktiv styrke der i særlige situationer kan kompenseres med tabt arbejdsfortjeneste.
- **30.000 frivillige** fra hjemmeværnets reserve med under 24 timers årlig tjeneste.
- 450 Frivillige i Beredskabsstyrelsen.
- 200 Frivillige i Kystredningstjenesten.
- Et småt, men stigende antal tidligere ansatte med mere end 1 års fast tjeneste, der efter 2019 personellovs-ændringen kan mobiliseres i op til 36 måneder indtil pensionsalder.

Marts 2025

Høring over udkast til forslag til lov om ændring af værnepligtsloven og forskellige andre love (Fuld ligestilling mellem kvinder og mænd i relation til værnepligt - sagsnr.: 2025/003370).

HKKF har modtaget udkast til forslag til lov om ændring af værnepligtsloven og forskellige andre love, som Forsvarsministeriet sendte til høring den 26. marts 2025.

HKKF tager på det kraftigste afstand fra, at HKKF's overenskomstaftale for kvinder på værnepligtslignende vilkår i realiteten bliver ophævet som følge af lovforslaget. Kvinder kan i dag gøre tjeneste svarende til værnepligten på værnepligtslignende vilkår på grundlag af et ansættelsesforhold mellem den enkelte og forsvaret i henhold til en overenskomstaftale, som er indgået mellem HKKF og FPS.

HKKF vil gerne medvirke til at fremme ligestilling i forsvaret men har ikke forståelse for en formel ligestilling, der ikke løser de reelle udfordringer og barrierer, men ovenikøbet forringer retsstillingen og vilkårene for kvinderne.

HKKF finder ikke, at der i lovforslaget er anført hensyn, som bør tilsidesætte, at kvinder fortsat er ansatte, og at vilkårene for ansættelsesforholdet fastlægges på grundlag af en overenskomstaftale.

Med det nugældende ansættelsesforhold er der aftalt muligheder for opsigelse for kvinder på værnepligtslignende vilkår. Med den foreslåede lovændring vil tjenesten være uopsigelig for kvinderne. Det indebærer en klar forringelse af kvindernes retsstilling, at de ikke vil kunne frigøre sig fra tjenesten for eksempel på grund af svigtede forventninger, mistrivsel eller personlige forhold. Uopsigeligheden er vel at mærke ensidig, idet forsvaret kan skille sig af med værnepligtige efter reglerne om "efterkassation" og som følge af manglende sikkerhedsgodkendelse mv.

Når kvinder på værnepligtslignende vilkår i dag afbryder deres tjeneste før tid, skyldes det, at de selv opsiger ansættelsesforholdet, eller at de bliver afskediget af forsvaret. Værnepligtige mænd hjemsendes også i stort antal før tid efter reglerne om "efterkassation". Efterkassationsprocenten har i årevis ligget omkring 10 % for værnepligtige i hæren, og antallet af kvinder, der opsiger tjenesteforholdet, er i lyset heraf ikke overvældende højt. Efterkassation kan blandt andet skyldes fysiske skader, "tilpasningsvanskeligheder" og ulovlig udeblivelse.

Efterkassation finder sted på baggrund af en vurdering fra en Session for tjenstgørende værnepligtige, som vurderer de værnepligtiges tjensteduelighed, og den værnepligtige har reelt ingen adgang til at klage over afgørelsen. Såfremt kvinder omfattes af værnepligtsloven, vil de blive omfattet af regler om efterkassation. Ud over at begrænse kvindernes adgang til at opsige tjenesteforholdet, vil det fundamentalt forringe kvindernes mulighed for at gøre indsigelse mod afgørelsen og dermed forringe deres retsstilling sammenlignet med opsigelsesreglerne i det nugældende ansættelsesforhold.

De værnepligtiges sociale sikring i forbindelse med efterkassation er utilstrækkelig. Når værnepligtige hjemsendes før tid som følge af efterkassation, sker det med dags varsel og uden løn. Det indebærer, at værnepligtige sendes direkte hjem til en uafklaret bolig- og beskæftigelsessituation og ofte uden mulighed for økonomisk støtte. Denne praksis gælder også, når værnepligten afbrydes som følge af sygdom eller tilskadekomst i tjenesten, hvor de værnepligtige ligeledes hjemsendes med dags varsel og uden løn eller social sikring fra forsvaret.

Kvinder på værnepligtslignende vilkår er derimod i kraft af den nugældende aftale berettiget til fortsat løn fra forsvaret i maksimalt fire måneder, hvis de afgår som følge af tilskadekomst i tjenesten, idet datoen for ophør af tjeneste ikke kan gå ud over datoen for det aftalte ophør af ansættelsesforholdet. Det indebærer, at kvinder på værnepligtslignende vilkår er sikret løn i den ansættelsesperiode, som de har påregnet, og som de må afbryde uden egen skyld. HKKF mener, at det er en uacceptabel forringelse af vilkårene for kvinderne, at deres tjeneste vil kunne afbrydes uden varsel og uden økonomisk sikkerhed.

Forringelsen af vilkårene som følge af tilskadekomst i tjenesten vil komme til at ramme et stort antal kvinder. Antallet af ulykker og skader blandt værnepligtige mænd er uacceptabelt højt - men der er dobbelt så mange kvinder, som kommer til skade i tjenesten. Det er faktisk en væsentlig årsag til det store frafald blandt kvinder på værnepligtslignende vilkår.

Problemerne med frafald og skader blandt kvinder på værnepligtslignende vilkår har gennem mange år haft et omfang og en karakter, at det er uforståeligt, at forsvaret ikke har iværksat effektive initiativer til at nedbringe antallet af skader og forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. 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.

Lovforslaget indebærer, at kvinder i fremtiden afskæres fra ydelser i det offentlige sundhedssystem og alene kan benytte forsvarets sundhedsbehandling. I den nugældende ordning opretholder kvinder på værnepligtslignende vilkår adgangen til det offentlige sundhedssystem under ansættelsen i forsvaret samtidig med, at de tillige har adgang til forsvarets sundhedsbehandling. HKKF skal bemærke, at denne ordning ikke er etableret som led i ansættelsesaftalen mellem HKKF og FPS, 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. Det er HKKF's vurdering, at denne ordning i praksis er ganske velfungerende, og at det er helt ubegrundet at afskære kvindernes adgang til det offentlige sundhedssystem - ud over at tilvejebringe en formel ligestilling med værnepligtige mænd.

Sammenfattende kan det konkluderes – som det også er anført i bemærkningerne til lovforslaget - at "ligestillingen vil på flere områder indebære væsentlige ændringer i kvinders vilkår, når de gør værnepligtstjeneste, og det vil på nogle områder – særligt i forhold til opsigelsesmuligheder – isoleret set betyde en forringelse af kvinders vilkår".

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at FPS allerede har indgået aftaler med kvinder om antagelse på værnepligtslignende vilkår med mødetidspunkter ude i fremtiden, men at aftaler om møde til første samlede tjeneste den 1. januar 2026 eller senere bortfalder. HKKF finder det uacceptabelt at lovgive således, at Forsvaret ikke lever op til at respektere og opfylde indgåede aftaler.

HKKF skal henlede opmærksomheden på, at den foreslåede ændring af Lov om forsvarets personel § 4 stk. 4. medfører, at Personelkommandoens afgørelse om, at en værnepligtig menig skal udføre værnepligtstjeneste som sergent, ikke kan påklages til anden administrativ myndighed. Med bestemmelsen afskæres adgangen til at påklage såvel afgørelsens materielle indhold som spørgsmål om sagsbehandlingsfejl, der måtte knytte sig til afgørelsen, som eksempelvis manglende begrundelse, til forsvarsministeren.

Det 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 vil opfordre til at revurdere begrænsningen af klageadgangen til anden administrativ myndighed, for eksempel Forsvarsministeriet.

HKKF vil afslutningsvis bemærke, at i en situation, hvor der er brug for, at forsvaret bliver bedre til at forøge fastholdelse af personale gennem relevante uddannelser og attraktive arbejdsforhold og ved at fremme positiv motivation for tjenesten, så er det et dårligt signal reelt at indrette sig på ved tvang at fastholde mænd og kvinder i et tjenesteforhold, som de ønsker at slippe ud af.

Selvom det fremgår af anden delaftale om forsvaret, at aftaleparterne er enige om, at frivillighed fremadrettet skal være et bærende princip i værnepligtstjenesten i videst muligt omfang, så er der absolut intet incitament til at fremme frivillighed eller stopklods til at modvirke tvangsindkaldelse i den foreslåede lovgivning. Tværtimod skabes der med lovforslaget hjemmel til at kunne fastholde værnepligtige i påtvunget tjeneste i op til 36 måneder. Det er overordentlig vidtgående.

HKKF er stærkt bekymret for, at lovændringen stik imod hensigten vil skade ligestillingen i forsvaret. Det er dokumenteret, at muligheden for at sige op giver mange kvinder modet til at melde sig frivilligt. Det fremgår for eksempel af Værnepligtsundersøgelsen fra første halvår af 2025, at 23 % af kvinderne, der for tiden gør tjeneste på værnepligtslignende vilkår, oplyser, at de ikke ville have meldt sig, hvis de ikke kunne opsige deres kontrakt.

Det er uholdbart at forsøge at løse frafaldsproblemet ved gennem lovgivning at tvinge kvinderne til at gennemføre værnepligtstjenesten. Forsvaret bør i stedet fokusere på at tilbyde uddannelser under attraktive forhold, som kan få de unge værnepligtige mænd og kvinder til at søge forsvaret og opbygge et karriereforløb i forsvaret.

Ud fra et hensyn til frivillighed og lighed for mænd og kvinder ville det derfor være mere relevant at tilbyde værnepligtige mænd samme ret som kvinder til at gøre frivillig tjeneste på værnepligtslignende vilkår.

HKKF vil opfordre 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 at øge kvindernes gennemførelse af tjenesten og fastholdelse i et videre karriereforløb i forsvaret.

Forsvarsministeriet
Holmens Kanal 9
1060 København K
Sendt til fmn@fmn.dk og nls@fmn.dk

Wilders Plads 8K
1403 København K
Telefon 3269 8888
Mobil 91325623
besl@humanrights.dk
menneskeret.dk

Dok. nr. 25/00841-2

2. april 2025

Høring over udkast til forslag til lov om ændring af værnepligtsloven, lov om forswarets personel og forskellige andre love (Fuld ligestilling mellem kvinder og mænd i relation til værnepligt, indførelse af mulighed for værnepligtige befalingsmænd m.v.)

Forsvarsministeriet har ved e-mail af 26. marts 2025 anmodet om Institut for Menneskerettigheders eventuelle bemærkninger til lovudkastet om fuld ligestilling mellem kvinder og mænd i relation til værnepligt.

Lovforslaget indfører, at kvinder omfattes af de samme rettigheder og pligter som mænd, når de aftjener værnepligtstjeneste. Lovforslaget træder i kraft 1. juli 2025, men det fremgår af Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser (til § 9), at "kvinder, der allerede har indgået aftale om tjeneste på værnepligtslignende vilkår, og som er mødt eller skal møde til første samlede tjeneste før den 1. januar 2026, ikke omfattes af den nye ordning."

Instituttets bemærkninger

Instituttet henviser til høringssvar af 5. marts 2025¹ 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). De bemærkninger, der fremgår af høringssvaret, fastholdes i relation det nærværende udkast til lovforslag.

Instituttet har følgende supplerende bemærkninger til høringssvaret af 5. marts 2025.

¹ [Høringssvar til lovforslag om fuld ligestilling mellem mænd og kvinder i relation til værnepligten | Institut for Menneskerettigheder](#)

Fremrykket tidspunktet for fuld ligestilling mellem mænd og kvinder i relation til værnepligt øger behovet for at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø

Med lovforslaget foreslår Forsvarsministeriet, at tidspunktet for fuld ligestilling mellem kvinder og mænd i relation til værnepligt fremrykkes til den 1. januar 2026, hvilket betyder, at Forsvarsministeriets styrelser og myndigheder vil have et år mindre til at sikre reel ligestilling af mænd og kvinder i Forsvaret og Beredskabsstyrelsen.

Instituttet vurderer derfor, at de anbefalinger, der fremgår af instituttets høringsvar af 5. marts 2025 og den generelle indsats for at skabe en kulturændring internt i værnepligten, bør prioriteres i endnu højere grad.

Instituttet anbefalede i sit høringsvar, at:

- Forsvarsministeriets styrelser og myndigheder sikrer, at alle værnepligtige oplyses om deres rettigheder og klagemuligheder i tilfælde af krænkende handlinger.
- Forsvarsministeriet tydeliggør i lovbemærkningerne, at Forsvarsministeriets styrelser og myndigheder som arbejdsgiver er underlagt de forpligtelser, der følger af ligestillingsloven og arbejdsmiljøloven samt tydeliggør indholdet af disse forpligtelser.
- 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.
- Forsvarsministeriet forholder sig til, hvilke muligheder værnepligtige der bliver udsat for seksuel chikane, har for at afbryde værnepligten.
- Forsvarsministeriets styrelser og myndigheder løbende monitorerer de værnepligtiges oplevelser med krænkende handlinger.

Det er helt afgørende, at kvinder, der fremover skal i værnepligtstjeneste kan gå på arbejde i et trygt og chikanefrit arbejdsmiljø. Denne forpligtelse skærpes efter instituttets opfattelse, når der er tale om et ansættelsesforhold, der adskiller sig markant fra andre ansættelsesforhold eller uddannelsesforløb, navnlig fordi værnepligtige ikke kan afbryde deres tjeneste eller frit forlade tjenestestedet.

Hvis Forsvaret og Beredskabsstyrelsen skal sikre en reel kulturændring, kræver det et vedvarende fokus samt en systematisk kortlægning og opfølgning på krænkende adfærd og seksuelt og chikane.

I den forbindelse ser instituttet positivt på, at det af Miljø- og Ligestillingsministeriets Perspektiv- og Handlingsplan for Ligestilling 2025 fremgår, at "Forsvarsministeren for første gang i efteråret 2025 [afholder] en årlig redegørelsesdebat for Folketinget om ligestilling og krænkende adfærd i Forsvaret,

der skal bidrage til den løbende opfølgning og understøtte ligestilling i Forsvaret.” (s. 11)²

Værnepligtige løjtnanter og sergenter

Det fremgår af lovforslagets afsnit 2.3.3, at ”kvinder, der aftjener værnepligtstjeneste, ligeledes efter den foreslåede ordning kunne beordres til at aftjene værnepligtstjeneste som sergent i Forsvaret.” Dette udvider især tidsaspektet af, at kvinder med denne lov omfattes af de samme rettigheder og pligter som mænd, når de aftjener værnepligtstjeneste. Tjenestetiden for de værnepligtige befalingsmænd vil nemlig kunne være op til 36 måneder.

Instituttet vurderer, at den markante tidsmæssige udvidelse af værnepligtstjenesten for denne gruppe af værnepligtige – uanset om de er blevet befalingsmænd efter beordring eller frivilligt – øger behovet for, at Forsvaret arbejder aktivt for både at sikre et trygt og chikanefrit arbejdsmiljø og fjerne strukturelle barrierer, der kan hæmme kvinders muligheder (jf. FN's Sikkerhedsrådsresolution 1325 om kvinder, fred og sikkerhed).

At kvinder med de foreslåede regler kan være i værnepligtstjeneste i op til 36 måneder, kalder i særdeles på, at Forsvarsministeriet forholder sig til, hvilke muligheder værnepligtige, der bliver udsat for seksuel chikane, har for at afbryde værnepligten.

Kvinders helbred

Instituttet bemærker, at det af lovforslagets afsnit 2.1.3. om den foreslåede ordning nu fremgår, at ”Desuden vil kvinderne på samme måde som mændene kunne hjemsendes i særlige tilfælde, eksempelvis af helbredsmæssige årsager. For kvinder vil det eksempelvis omfatte graviditet.” Denne tilføjelse set instituttet positivt på.

Ligestillingsvurdering af lovforslaget

Instituttet anerkender, at der fra Forsvarsministeriets side i det fremsendte lovforslag er blevet foretaget en ligestillingsvurdering (afsnit 4), hvor også de negative ligestillingsmæssige konsekvenser inddrages.

Instituttets anbefaling i høringsvaret af 5. marts 2024 om, at Forsvarsministeriet bør foretage en ny ligestillingsvurdering af lovforslaget, hvor også de negative ligestillingsmæssige konsekvenser inddrages, er derfor ikke længere relevant.

Der henvises til Forsvarsministeriets sagsnummer 2025/003370.

Med venlig hilsen
Tine Birkelund Thomsen

² <https://mim.dk/media/u1ydiwau/endelig-redegoerelse-perspektiv-og-handlingsplan-for-ligestilling-2025.pdf>

Juridisk projektchef

Forsvarsministeriet
Holmens Kanal 9
1060 København K

Sendt til fmn@fmn.dk og nls@fmn.dk

Wilders Plads 8K
1403 København K
Telefon 3269 8888
Mobil 91325654
nves@humanrights.dk
menneskeret.dk

Dok. nr. 25/00483-2

5. marts 2025

Høring over 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).

Forsvarsministeriet har ved e-mail af 5. februar 2025 anmodet om Institut for Menneskerettigheders eventuelle bemærkninger til to lovudkast om henholdsvis øget ligestilling mellem kvinder og mænd i relation til værnepligt og fuld ligestilling mellem kvinder og mænd i relation til værnepligt.

Begge lovforslag indfører, at kvinder omfattes af de samme rettigheder og pligter som mænd, når de aftjener værnepligtstjeneste. Lovforslagene træder i kraft på forskellige tidspunkter (henholdsvis 1. juni 2025 og 1. januar 2027), da førstnævnte lovforslag har til formål at indføre øget ligestilling mellem kvinder og mænd i relation til værnepligt, indtil der bliver indført fuld ligestilling i 2027, hvor sidstnævnte lovforslag træder i kraft, som indfører værnepligtstjeneste for kvinder.

Nærværende høringssvar vil alene vedrøre de rettigheder og pligter der fremover vil gælde for både mænd og kvinder under værnepligtstjeneste. Da lovforslagene er ens på dette område, afgives et samlet høringssvar for begge lovforslag.

Sammenfatning

Seksuel chikane og krænkende adfærd er fortsat et alvorligt problem i Forsvaret. De to fremsatte lovforslag øger behovet for en kulturændring i Forsvaret, da kvinder fremover kan tvangsindkaldes til værnepligt og skal aftjene den på samme vilkår som mænd. Dette indebærer blandt andet, at værnepligten ikke kan afbrydes.

Da lovforslaget indfører fuldstændig *formel* ligestilling mellem kvinder og mænd med hensyn til rettigheder og pligter, er det instituttets vurdering, at der tilsvarende skal være et lige så stort og vigtigt fokus på at sikre *reel* ligestilling af mænd og

kvinder i forsvaret. Det indebærer, at kvinder ikke bliver udsat for seksuel chikane i tjeneste.

Instituttet anbefaler på den baggrund, at:

- Forsvarsministeriets styrelser og myndigheder sikrer, at alle værnepligtige oplyses om deres rettigheder og klagemuligheder i tilfælde af krænkende handlinger.
- Forsvarsministeriet tydeliggør i lovbemærkningerne, at Forsvarsministeriets styrelser og myndigheder som arbejdsgiver er underlagt de forpligtelser, der følger af ligestillingsloven og arbejdsmiljøloven samt tydeliggør indholdet af disse forpligtelser.
- 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.
- Forsvarsministeriet forholder sig til, hvilke muligheder værnepligtige der bliver udsat for seksuel chikane, har for at afbryde værnepligten.
- Forsvarsministeriets styrelser og myndigheder løbende monitorerer de værnepligtiges oplevelser med krænkende handlinger.

Den menneskeretlige ramme

Forbud mod forskelsbehandling på grund af køn er et grundlæggende menneskeretligt princip, og det er ulovligt at forskelsbehandle personer på grund af deres køn. Dette gælder også inden for forsvarets område, hvor kvinder historisk set har mødt barrierer for lige adgang, deltagelse og karrieremuligheder. Seksuel chikane er en særlig form for kønsdiskrimination, der kan skabe ulige vilkår for mænd og kvinder i forsvaret. En kultur, hvor seksuel chikane tolereres eller ignoreres, er ulovlig, og det kan have store konsekvenser for de kvinder, der udsættes for chikanen, samt for Forsvaret som arbejdsplads generelt.

FN's Sikkerhedsrådsresolution 1325 om kvinder, fred og sikkerhed (WPS), vedtaget den 31. oktober 2000, anerkender den vigtige rolle, kvinder spiller i forebyggelse og løsning af konflikter samt i opbygningen af fred. Resolutionen understreger nødvendigheden af kvinders lige deltagelse og fulde engagement i alle bestræbelser på at bevare og fremme fred og sikkerhed. Der lægges særlig vægt på at styrke kvinders indflydelse i beslutningsprocesser vedrørende forebyggelse og løsning af konflikter.

Danmark arbejder for at implementere WPS-resolutionen gennem handlingsplaner, som skal styrke kvinders fulde, lige og meningsfulde deltagelse i arbejdet med fred og sikkerhed.¹ Det skal ske ved at integrere kønsperspektiver i forsvars- og sikkerhedspolitikker, fremme kvinders deltagelse i internationale operationer og sikre, at kønsaspekter indgår i uddannelse og træning af personel.

For at leve op til resolutionens målsætninger bør Forsvaret aktivt arbejde for at øge kvinders repræsentation på alle niveauer, sikre et trygt og chikanefrit arbejdsmiljø og fjerne strukturelle barrierer, der kan hæmme deres muligheder.

Instituttets bemærkninger

Som nationalt ligebehandlingsorgan for ligestilling mellem kønnene er Institut for Menneskerettigheder forpligtet til at fremme, evaluere og overvåge kønsligestillingen i Danmark og bekæmpe diskrimination på baggrund af køn.

Det er veldokumenteret, at seksuel chikane og krænkende adfærd fortsat er et alvorligt problem i Forsvaret. Af den seneste værnepligtsundersøgelse fra 2023 fremgår, at over halvdelen (53,5 %) af de kvindelige værnepligtige har oplevet mindst én hændelse af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane i løbet af deres værnepligt. Det samme gør sig gældende for 18,9 % af de mandlige værnepligtige.ⁱⁱ I Beredskabsstyrelsen havde 73,5% af de kvindelige værnepligtige svaret, at de har oplevet mindst én hændelse af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane i løbet af deres værnepligt.ⁱⁱⁱ

Seksuel chikane handler ikke kun om enkeltstående tilfælde af upassende adfærd, men udspringer ofte af en kultur, hvor særligt kvinder udsættes for chikane på grund af deres køn alene. Når seksuel chikane finder sted, betyder det, at kvinder ikke kan deltage på lige fod med mænd i forsvaret.

Behovet for en kulturændring i Forsvaret øges ved de to fremsatte lovforslag, da kvinder fremover kan tvangsindkaldes til værnepligt og skal aftjene værnepligt på samme vilkår som mænd, som blandt andet betyder, at værnepligten ikke kan afbrydes.

Derfor har instituttet en række anbefalinger som knytter sig til Forsvarsministeriets styrelser og myndigheders forpligtelse til at sikre et chikanefrit miljø.

Kendskab til rettigheder og klagemuligheder

Forholdene for værnepligtige adskiller sig markant fra almindelige uddannelsesforløb og ansættelsesforhold. Værnepligtige bor på kaserner m.v. og kan ikke frit forlade området, ligesom de ikke kan afbryde deres tjeneste, hvilket placerer dem i en særlig sårbar situation. Forsvaret har derfor som arbejdsgiver et udvidet ansvar for at sikre et trygt arbejdsmiljø og beskytte værnepligtige mod seksuel chikane og krænkende adfærd.

Hvis en værnepligtig udsættes for seksuel chikane, kan flere forskellige procedurer og regler finde anvendelse afhængigt af krænkelsens karakter. Afhængig af grovheden kan der ske lokal, ansættelsesretlig eller strafferetlig behandling af sagen. Ledelsen har desuden en forpligtelse til at følge op på hændelser ved f.eks. at udarbejde en handlingsplan eller – hvis krænkelsen har haft en alvorlig karakter – at anmelde hændelsen som en arbejdsulykke.

Forsvarsministeriets styrelser og myndigheder er yderligere underlagt forpligtelser efter arbejdsmiljøloven og ligebehandlingsloven. Arbejdstilsynet fungerer som tilsynsmyndighed og kan udstede påbud, hvis der konstateres kønskrænkende adfærd på arbejdspladsen.

Manglende kendskab til klageinstanser og retsgrundlag kan afholde værnepligtige fra at søge den nødvendige hjælp, hvilket kan resultere i, at krænkelser ikke håndteres effektivt. Det er derfor afgørende, at værnepligtige har kendskab til deres rettigheder og ved, hvordan de kan klage over krænkende handlinger.

Derfor er det instituttets vurdering, at der er et betydeligt behov for at styrke informationen om værnepligtiges rettigheder og klagemuligheder. Det indebærer blandt andet, at politikker om forebyggelse, håndtering og sanktionering af seksuel chikane tydeligt skal formidles ud til alle ansatte og værnepligtige.

Instituttet anbefaler derfor, at:

- Forsvarsministeriets styrelser og myndigheder sikrer, at alle værnepligtige oplyses om deres rettigheder og klagemuligheder i tilfælde af krænkende handlinger.

Tydeliggørelse af forpligtelserne som arbejdsgiver efter ligebehandlingsloven og arbejdsmiljøloven

Lovudkastene beskriver kortfattet, at værnepligtige er omfattet af arbejdsmiljøloven (Lovudkast om øget ligestilling, afsnit 2.3.1.5. og lovudkast om fuld ligestilling, afsnit 2.1.2.5.).

Med udsigten til værnepligt for kvinder samt komplekse regelsæt og klageprocedurer på området vurderer instituttet, at det er afgørende, at lovgrundlaget tydeligt præciserer, hvilke regler Forsvarsministeriets styrelser og myndigheder er underlagt som arbejdsgiver.

Som arbejdsgiver er Forsvarsministeriets styrelser og myndigheder forpligtet til at forebygge og håndtere krænkelser og chikane i henhold til både ligebehandlingsloven og arbejdsmiljøloven. Hertil kan straffeloven, den militære straffelov og militær disciplinærlov også finde anvendelse i sager om seksuel chikane.

Arbejdsmiljøloven og ligebehandlingsloven har en central forebyggende funktion og regulerer ikke blot håndtering og sanktionering af sager om seksuel chikane. Disse love fastsætter, at krænkende adfærd skal forebygges aktivt, bl.a. ved at fremme en kultur præget af nultolerance over for seksuel chikane. Hvis krænkende handlinger forekommer, har arbejdsgiveren pligt til at gribe ind, undersøge sagen og iværksætte nødvendige tiltag for at standse chikanen samt sanktionere overtrædelser. Der skal desuden være klare procedurer for, hvor og hvordan der kan indgives klager.

Instituttet anbefaler derfor, at:

- Forsvarsministeriet tydeliggør i lovbemærkningerne, at Forsvarsministeriets styrelser og myndigheder som arbejdsgiver er underlagt de forpligtelser, der følger af ligestillingsloven og arbejdsmiljøloven samt tydeliggør indholdet af disse forpligtelser.

Behov for styrket uddannelse af ledere i værnepligten

Det er afgørende, at ledere på alle niveauer er grundigt forberedte på både at forebygge og håndtere uønsket seksuel opmærksomhed og chikane. Det indebærer både kendskab til de værnepligtiges rettigheder og handlemuligheder, såvel som viden om deres eget ansvar. Dette gælder i særlig grad for de værnepligtige sergenter og løjtnanter, som lovforslaget om øget ligestilling har til hensigt at genindføre.

Ligeledes bør alle, der yder anonym rådgivning på tjenestestederne – herunder OPRK-rådgivere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter – sikres løbende kompetenceudvikling, så de er rustet til at håndtere disse problemstillinger professionelt og effektivt.

I 2022 iværksatte Forsvaret et træningsforløb mod krænkende adfærd, som nu er integreret som et fast element i Forsvarets uddannelser.^{iv} For at sikre, at denne træning har reel og vedvarende effekt, er det instituttets vurdering, at det bør blive en central og obligatorisk del af alle leder- og rådgiveruddannelser under Forsvarsministeriet. Instituttet anerkender, at denne proces allerede er i gang med forankring i Forsvarsakademiet (gældende for Forsvaret, men ikke for Beredskabsstyrelsen).

Instituttet anbefaler derfor, 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.

Afbrydelse af værnepligtstjeneste i tilfælde af seksuel chikane

Efter gældende regler har kvinder, som ønskede at gøre værnepligtstjeneste, indgået individuelle kontrakter om ansættelse på værnepligtslignende vilkår. Disse kontrakter har indeholdt en mulighed for opsigelse.

Med de foreslåede lovændringer vil kvinder, der indgår aftale om værnepligtstjeneste, fremover blive omfattet af det samme retsgrundlag som øvrige værnepligtige. Dette indebærer, at de ikke længere vil have mulighed for at opsiges deres aftale, hvilket skaber en betydelig ændring i retsstillingen. Denne ændring betyder, at kvinder – på lige fod med mænd – vil være forpligtet til at fuldføre deres værnepligt, selv hvis de oplever alvorlige problemer undervejs. (Lovudkast om øget ligestilling, afsnit 2.3.1 og lovudkast om fuld ligestilling, afsnit 2.3)

Dette kan have alvorlige konsekvenser i de tilfælde, hvor en kvinde udsættes for seksuel chikane eller andre former for krænkende adfærd. Hvis en værnepligtig udsættes for seksuel chikane, bør der derfor være mulighed for at afbryde værnepligten, hvis det ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt at fortsætte.^v

Instituttet anbefaler derfor, at:

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

Monitorering og evaluering

For at sikre et miljø fri for chikane og diskrimination blandt de værnepligtige er det nødvendigt løbende at monitorere omfanget af krænkende handlinger. En effektiv forebyggelse forudsætter systematisk kortlægning og opfølgning samt indsigt i, hvor krænkende adfærd forekommer, hvem der udøver den, og hvilken form den antager.

Tidligere undersøgelser af kønskrænkende adfærd blandt danske soldater har vist, at anonyme spørgeskemaer er nødvendige for at opnå indsigt i omfanget af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane.

Dette bekræftes af værnepligtsundersøgelsen, hvor det fremgår, at de fleste værnepligtige primært deler deres oplevelser med andre værnepligtige frem for at henvende sig til ledelsen. Kun 5,3-6,3 % rapporterer hændelsen til en chef, mens 9,5-13,2 % taler med en talsmand om deres erfaringer med uønsket seksuel opmærksomhed, chikane, diskrimination, mobning, trusler om vold og vold.^{vi} Dette indikerer, at Forsvarets og Beredskabsstyrelsens ledelser ikke opnår kendskab til mange tilfælde.

Fastansatte medarbejderes oplevelser indhentes anonymt hvert tredje år gennem APV'er. Men da værnepligtige kun er en del af Forsvaret og Beredskabsstyrelsen i en begrænset periode, er der behov for en mere systematisk tilgang. En mulig løsning er at gennemføre årlige trivselsundersøgelser blandt værnepligtige for at kortlægge omfanget af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane samt sikre, at der kan handles på problemer i tide.

Instituttet anbefaler derfor:

- Forsvarsministeriets styrelser og myndigheder løbende monitorerer de værnepligtiges oplevelser med krænkende handlinger.

Ligestillingsvurdering af lovforslagene

Det fremgår af lovudkastenes ligestillingsvurderinger (Lovudkast om øget ligestilling, afsnit 4 og lovudkast om fuld ligestilling, afsnit 4), at lovændringerne henholdsvis vil øge og indføre fuld ligestilling for kvinder og mænd i relation til værnepligt.

Det fremgår imidlertid også af lovudkastene, at det forhold, at ligestillingen med lovforslaget vil blive øget, på flere områder vil indebære væsentlige ændringer i kvinders vilkår, når de gør værnepligtstjeneste, og det vil på nogle områder – særligt i forhold til fortrydelses- og opsigelsesmuligheder – isoleret set betyde en forringelse af kvinders vilkår. Den foreslåede ordning vil således betyde, at kvinder, som indgår aftale om værnepligtstjeneste, ikke fremover vil kunne opsigte aftalen (ligestillingsvurderinger (Lovudkast om øget ligestilling, afsnit 2.3.3).

Lovudkastenes ligestillingsvurderinger forholder sig ikke til denne forringelse af kvinders vilkår. I lyset af, at det kan have væsentlige konsekvenser, at man ikke kan afbryde værnepligten i de tilfælde, hvor man bliver udsat for seksuel chikane, er det instituttets vurdering, at lovforslaget ligeledes medfører negative ligestillingsmæssige konsekvenser for kvinder.

Det følger af vejledning nr. 9364 om ligestillingsvurdering af lovforslag, at hvis det identificeres, at der er negative ligestillingsmæssige konsekvenser, skal der foretages en egentlig undersøgelse af hvilke konsekvenser.

Instituttet anbefaler derfor, at:

- Forsvarsministeriet foretager en ny ligestillingsvurdering af lovforslaget, hvor også de negative ligestillingsmæssige konsekvenser inddrages.

Der henvises til Forsvarsministeriets sagsnummer 2024/012105.

Med venlig hilsen
Tine Birkelund Thomsen
Juridisk projektchef

ⁱ Danmarks nationale handlingsplan for kvinder, fred og sikkerhed. Kan tilgås her: [Danmarks nationale handlingsplan for kvinder, fred og sikkerhed](#)

ⁱⁱ Forsvarsministeriet, Undersøgelse af værnepligtsuddannelsen, trivsel og krænkende adfærd, Forsvarets område 2023. Kan tilgås her: <https://www.forpers.dk/globalassets/fps/dokumenter/2024/rapporter/-fsv-varnepligtsundersogelse-2023-.pdf>

ⁱⁱⁱ Forsvarsministeriet, Undersøgelse af værnepligtsuddannelsen, trivsel og krænkende adfærd 2023, Beredskabsstyrelsen. Kan tilgås her: [-brs-varnepligtsundersogelse-2023--.pdf](#)

^{iv} <https://www.forsvaret.dk/da/nyheder/2022/traningsforlob-mod-krankende-adfard-skudt-i-gang/>

^v Terminologien er i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens krav om, at arbejdsgiver skal sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø jf. § 1. Det følger endvidere af § 22 i Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø fastsætter, at arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt i forhold til krænkende handlinger.

^{vi} Forsvarsministeriet, Undersøgelse af værnepligtsuddannelsen, trivsel og krænkende adfærd 2023, side 18. Kan tilgås her: <https://www.forpers.dk/globalassets/fps/dokumenter/2024/rapporter/-fsv-varnepligtsundersogelse-2023-.pdf>

Forsvarsministeriet
Holmens kanal 9
1060 København K

02.april 2025

Svar på høring om udkast til lov om ændring af værnepligtsloven, lov om forswarets personel og forskellige andre love (Fuld ligestilling mellem kvinder og mænd i relation til værnepligt, indførelse af mulighed for værnepligtige befalingsmænd m.v.)

Forsvarsministeriet har den 26. marts anmodet om KVINFOs eventuelle bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af værnepligtsloven, lov om forswarets personel og forskellige andre love (Fuld ligestilling mellem kvinder og mænd i relation til værnepligt, indførelse af mulighed for værnepligtige befalingsmænd).

KVINFO takker for muligheden for at afgive bemærkninger.

Lovforslaget har til hensigt at udmønte aftalen om fuld ligestilling i værnepligten under forsvarsforliget 2024-2033, indgået mellem SVM regeringen og aftalepartierne, samt indføre mulighed for at rekruttere værnepligtige som befalingsmænd.

Med lovforslaget ønsker regeringen at indføre fuld ligestilling mellem køn i relation til værnepligten. Således, at alle danske unge efter 1. juli 2025 skal trække et lodtrækningsnummer på Forsvarets Dag og skal kunne indkaldes til at aftjene værnepligtstjeneste, såfremt der ikke er tilstrækkeligt med frivillige, når fordelingen af værnepligtige foretages.

KVINFO har også afgivet høring til to tidligere lovforslag om henholdsvis fuld og øget ligestilling i værnepligt.

KVINFO anerkender intentionen bag forslaget om at sikre ligestilling i værnepligten, samt indførelsen af værnepligtige befalingsmænd.

KVINFOs generelle bemærkninger til ligestilling i værnepligt

KVINFO finder det positivt, at regeringen både ønsker, at ligestille adgangen til værnepligt og også skabe lige vilkår for kvinder og mænd i værnepligten. KVINFO er enige i, at den nuværende forskelsbehandling hverken er tidssvarende eller hensigtsmæssig og kan indvirke negativt på fællesskabet blandt de, der gør tjeneste som værnepligtige.

KVINFO tager ikke stilling til, hvorvidt der skal eksistere en værnepligt eller ej, men understreger, at værnepligten i gældende ret gør forskel alene på baggrund af køn. Hvis mænd og kvinder skal indgå i forsvaret på lige vilkår, bør værnepligten være den samme uanset køn.

KVINFO har derfor tidligere anbefalet, at værnepligten enten udbredes til også at omfatte kvinder eller afskaffes helt.

KVINFO er dog bekymret over en forhastet indførelse af ligestilling i værnepligt fra 1.juni 2025. KVINFO mener, at Forsvaret vanskeligt kan nå at indføre nødvendige tiltag, der sikrer reel ligestilling.

KVINFO
CHRISTIANS BRYGGE 3
1219 KØBENHAVN K
TEL +45 33 13 50 88
kvinfo@kvinfo.dk
www.kvinfo.dk

CVR.NR.: 12919247
EAN NR.: 5798009814371

KVINFO påpeger, at det er afgørende, at Forsvaret sikrer en kulturændring, således at Forsvaret får et attraktivt arbejdsmiljø for alle ansatte – også kvinder og minoriteter. Det indebærer for eksempel, at der sikres faciliteter og udstyr der er tilpasset feminine kroppe, således at kvindelige ansatte i Forsvaret kan udføre arbejdet under samme vilkår som mandlige kollegaer. Det indebærer ligeledes at der fra arbejdsgivers side sikres et chikanefrit miljø, samt adgang til sundhedsydelser til kvindespecifik sundhed. Kvinder skal have reelt lige muligheder for at udføre arbejdet i Forsvaret og for at avancere.

KVINFO understreger, at fuld ligestilling i værnepligten også er i tråd med Danmarks internationale forpligtigelser (FN 1325-resolutionen) til at sikre inddragelse af kvinder i arbejdet med at forebygge og løse konflikter. [Flere FN-rapporter](#) har påvist, at når kvinder deltager i fredsforhandlinger og som medunderskrivere af fredsaftaler, øger det sandsynligheden for, at aftalerne bliver overholdt. Derfor bør Forsvaret generelt opprioritere arbejdet med rekruttering og fastholdelse af kvinder i Forsvaret.

Arbejdet med at rekruttere og fastholde kvinder i Forsvaret stopper ikke ved øget eller ligestillet værnepligt. Det kræver et gennemgribende kulturarbejde således, at alle kan gå trygt på arbejde i Forsvaret. Dette uddybes i nedenstående.

KVINFOs generelle bemærkninger til lovforslag om ændring af værnepligtsloven

Forslaget lægger op til at indføre ligestilling mellem mænd og kvinder i værnepligten, KVINFO bakker op om intentionen. Det er veldokumenteret i Forsvarets egne undersøgelser af arbejdsmiljøet blandt værnepligtige, at ligestilling i værnepligten ikke er nok til at sikre reel ligestilling i Forsvaret som arbejdsplads. Undersøgelser viser en tydelig tendens til at kvinder og minoriteter udsættes for chikane og diskrimination i højere grad end andre i Forsvaret, og også forlader Forsvaret på denne baggrund. For at sikre ordentlige rammer for de kommende kvindelige værnepligtige så de kan gå på arbejde uden chikane, er det afgørende at der gøres foranstaltninger.

Derfor finder KVINFO det bekymrende at initiativet med lovforslaget fremskyndes, før Forsvaret har igangsat et reelt arbejde med kulturændring.

Tydelig strategi for håndtering af seksuel chikane

KVINFO bemærker, at en konsekvens af den foreslåede ordning vil være, at kvinder fremover efter fortrydelsesfristens udløb ikke kan opsige deres aftale om at gøre værnepligtstjeneste. Det er i denne forbindelse væsentligt, at Forsvaret tager stilling til hvordan forskelsbehandling på baggrund af køn herunder seksuel chikane forebygges og håndteres. Forsvaret er som alle andre danske arbejdspladser omfattet af ligebehandlingsloven samt arbejdsmiljølovens regler om eksempelvis stor arbejdsmængde og tidspres, høje følelsesmæssige krav og krænkende handlinger og seksuel chikane, uanset om arbejdet kan henregnes til militærtjeneste eller ej.

Forsvarets [egne undersøgelser](#) viser et foruroligende højt niveau af oplevelser med seksuel chikane blandt kvindelige værnepligtige. [Ifølge Forsvaret Personalestyrelse](#) er kønskrænkende adfærd én af hovedårsagerne til at kvinder forlader forsvaret. Op mod 20% af de kvindelige værnepligtige færdiggør ikke deres værnepligt, som det ser ud i dag.

Lovforslaget ligestiller mænd og kvinder i værnepligten, og dermed også i muligheden for fritagelse. Forsvaret er en særlig arbejdsplads, hvor de ansatte også bor og lever sammen, dette er en skærpende omstændighed og bør behandles herefter. Ofre for seksuel chikane i værnepligt skal have tydelige exit-muligheder.

- På den baggrund anbefaler KVINFO, at arbejdsgivers ansvar og pligter i forbindelse med seksuel chikane tydeliggøres i lovgivningen. Det skal formuleres så det fremgår hvilke muligheder der er for at forlade Forsvaret hvis en værnepligtig udsættes for seksuel chikane. Love og vejledninger bør indeholde retningslinjer og krisehåndtering på de enkelte kaserner, og af retningslinjerne skal det fremgå hvem den værnepligtige skal henvende sig til for at få den rette hjælp.
- KVINFO anbefaler, at Forsvarsministeriet tager inspiration fra "Aftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser" (j-nr. 2022-4469), i 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. KVINFOs høringssvar til udmøntningen af aftalen kan læses [her](#). Dette kunne passende skrives ind i lovens afsnit om arbejdsskade.

For at gøre op med seksuel chikane og anden krænkende adfærd, som særligt rammer kvinder og minoriteter, er der brug for en styrket indsats i hele Forsvaret.

- KVINFO anbefaler, at Forsvaret styrker deres arbejde med at forebygge og håndtere krænkende handlinger i hele deres organisation, herunder:
 - Igangsætte 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
 - Sørge for, at alle ledere har kompetencer til at håndtere krænkende adfærd korrekt.

KVINFO bidrager gerne yderligere med viden hertil.

KVINFOs undersøgelse af rekruttering og fastholdelse i Hæren

KVINFO har skrevet rapporten "Køn, Minoriteter og Kultur i Hæren" (2025). Rapporten indeholder større analyser samt en række konklusioner og anbefalinger på området, og kan bidrage til det videre arbejde arbejdsmiljø i Forsvaret.

Sundhedsydelser der imødekommer kvinders behov

Forslaget lægger op til, at kvinder fremover skal anvende læge på kasernen ligesom mænd. KVINFO bemærker at, den foreslåede ændring 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 procedure i kvindespecifik sundhed.

- KVINFO anbefaler, at der iværksættes en indsats, der sikrer, at Forsvarets læger bliver i stand til at imødekomme de kvindelige værnepligtiges behov inden lovens ikrafttrædelse eller at den nuværende differentierede ordning vedrørende læge fastholdes.

Derudover bemærker KVINFO, at der i lovforslaget ikke fremgår noget om værnepligtige og graviditet. Det bør skrives i forbindelse med bestemmelserne om sundhed, at gravide værnepligtige får adgang til den fornødne sundhedshjælp.

KVINFO understreger desuden, at Forsvaret har en række konkrete forpligtelser i efter 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.

KVINFO
CHRISTIANS BRYGGE 3
1219 KØBENHAVN K
TEL +45 33 13 50 88
kvinfo@kvinfo.dk
www.kvinfo.dk

CVR.NR.: 12919247
EAN NR.: 5798009814371

Opdaterede trivselsmålinger

KVINFOs undersøgelser af seksuel chikane viser, at der er en klar sammenhæng mellem seksuel chikane og andre former for direkte og indirekte forskelsbehandling af køn, som også er omfattet af ligebehandlingsloven.

- KVINFO anbefaler, at Forsvarsministeriet og Forsvarets Personalestyrelse fortsat løbende undersøger forekomsten af seksuel chikane og anden diskriminerende adfærd.
- KVINFO anbefaler at Forsvarsministeriet gentager undersøgelsen af "Kønskrænkende handlinger" 2023 med faste intervaller for at følge udviklingen. Trivselsmålingerne bør indgå i løbende evaluering af ligestillet værnepligt, og Forsvaret skal som arbejdsplads tage målingerne alvorligt, således at arbejdet kan tilrettelægges så det er sundhedsmæssigt forsvarligt for alle ansatte.

Ligestillingsvurdering

KVINFO anbefaler, at lovforslaget ligestillingsvurderes, således at alle ligestillingsmæssige konsekvenser klarlægges.

Venlig hilsen

Julie Martin Legêne
Politisk konsulent, KVINFO

Vestre Landsret Præsidenten



Forsvarsministeriet
Holmens Kanal 9
1060 København K

1. april 2025

Sendt pr. mail til fmn@fmn.dk og nls@fmn.dk

J.nr.: 25/10145-3
Sagsbehandler: Lars B Olesen

Forsvarsministeriet har ved brev af 26. marts 2025 (sagsnr. 2025/003165) anmodet om eventuelle bemærkninger til lovudkast om ændring af værnepligtsloven, lov om forswarets personel og forskellige andre love (Fuld ligestilling mellem kvinder og mænd i relation til værnepligt, indførelse af mulighed for værnepligtige befalingsmænd m.v.).

I den anledning skal jeg meddele, at landsretten ikke ønsker at udtale sig om udkastet.

Med venlig hilsen

Jens Røn

Østre Landsret
Præsidenten



Forsvarsministeriet
Sendt pr. mail til fmn@fmn.dk og nls@fmn.dk

27. marts 2025

J.nr.: 25/09733-2

Sagsbehandler: CRJ

Forsvarsministeriet har ved brev af 26. marts 2025 (sagsnr. 2025/003370) anmodet om eventuelle bemærkninger til lovudkast om ændring af værnepligtsloven, lov om forswarets personel og forskellige andre love (Fuld ligestilling mellem kvinder og mænd i relation til værnepligt, indførelse af mulighed for værnepligtige befalingsmænd m.v.).

I den anledning skal jeg meddele, at landsretten ikke ønsker at udtale sig om udkastet.

Med venlig hilsen


Carsten Kristian Vollmer



Forsvarsministeriet

Præsidenten
Domhuset, Nytorv 25
1450 København K.
Tlf. 99 68 70 15
CVR 21 65 95 09
adm.kbh@domstol.dk
J.nr. 25/10146

Den 2. april 2025

Ved mail af 1. april 2025 har Forsvarsministeriet anmodet om eventuelle bemærkninger over udkast til forslag til lov om ændring af værnepligtsloven, lov om forsvarrets personel og forskellige andre love (Fuld ligestilling mellem kvinder og mænd i relation til værnepligt, indførelse af mulighed for værnepligtige befalingsmænd m.v.).

Jeg skal i den anledning på byretspræsidenternes vegne oplyse, at byretterne ikke har bemærkninger til udkastet.

Der henvises til J.nr. 2025/003165.

Med venlig hilsen

Nikolaj Aarø Hansen