

OKTOBER 2025

Redegørelse om ligestilling og kønsskrænkende adfærd

Indhold

Forord	3
Indledning	5
Fuld ligestilling i værnepligten	7
Advisory Board for frivillighed og ligestilling.....	10
Kvinder i Forsvaret	11
Kønscrænkende adfærd	16
Kvinder, fred og sikkerhed	21

Forside: Foto: Rebekka S. Gimm
Side 4: Foto: Nora Hansen / Forsvaret
Side 6: Foto: Kongehuset
Side 10: Foto: Sophia Bianca S. Jakobsen / Forsvaret
Side 11: Foto: Leonora Frydensberg Sepstrup
Side 15: Foto: Simon Elbeck / Forsvaret
Side 19: Foto: Forsvaret

Forord

Der er brug for både kvinder og mænd i forsvaret af Danmark. Og på lige vilkår. Danmark står over for et stadig mere alvorligt trusselsbillede, og i forsvaret af Danmark er der brug for alle, der kan og vil.

Indførelse af fuld ligestilling mellem køn i værnepligten i Danmark er et stort og nødvendigt skridt. Ligestilling i værnepligten betyder, at vi får en værnepligt i tidens ånd. Samtidig forlænges den nye værnepligt til 11 måneder, og de værnepligtige skal bidrage til at løfte Forsvarets operative opgaver. Det er samtidig målet, at vi med den nye værnepligt skal fastholde en høj grad af frivillighed.

Forsvaret skal være en attraktiv arbejdsplads med plads til alle. Det gælder fra den værnepligtige og til den øverste ledelse. Derfor skal vi gøre mere for, at rekruttere flere kvinder til alle dele af Forsvaret, og for at kvindelige talenter vælger en karriere i Forsvaret. For med flere kvinder i Forsvaret kan vi løse opgaverne endnu bedre.

For at skabe en attraktiv arbejdsplads for alle skal Forsvaret tage hånd om tilfælde af seksuel chikane og krænkelse. Derfor er der nultolerance over for kønskrænkende

adfærd i Forsvaret. Mange tiltag er allerede sat i gang for at forebygge og håndtere uønskede hændelser. Arbejdet er ikke slut. Der er behov for, at Forsvarets stærke fællesskab er trygt for alle. Ingen skal møde på arbejde med bekymring eller frygt for uønsket seksuel opmærksomhed.

Fokus på ligestilling og kønskrænkende adfærd er ikke kun vigtigt i det danske forsvaret. Det er også værdier, vi står fast på, når Forsvaret opererer ude i verden, side om side med vores allierede. Værdier som retfærdighed og lige muligheder for alle. Det gør sig særligt gældende i Danmarks arbejde for at styrke kvinders fulde, lige og meningsfulde deltagelse i arbejdet for fred og sikkerhed.

Jeg er glad for at kunne præsentere denne redegørelse. Ønsket er at give et aktuelt billede af ligestilling mellem køn i Forsvaret og de igangværende tiltag for at fremme ligestilling samt forebygge og håndtere tilfælde af kønskrænkende adfærd.

God læselyst.

Troels Lund Poulsen
Forsvarsminister



Indledning

På Forsvarsministeriets område arbejdes der målrettet med at fjerne barrierer for ligestilling og forebygge og håndtere kønskrænkende adfærd, chikane og krænkelse. Forsvarsministeriets indsats på området er ikke ny. Den udvikles og styrkes løbende.

Forsvaret har traditionelt været en arbejdsplads for mænd. Denne tradition blev ændret på, da den første kvinde i 1962 blev ansat i det danske forsvar. I år, 63 år senere, er der indført fuld ligestilling i værnepligten, og kvinder indkaldes til at tjene på lige fod med mænd. De seneste ti år er antallet af kvinder, som frivilligt har valgt værnepligten til, steget med ca. ti procentpoint. I 2024 udgjorde kvinder ca. 24 procent af den samlede værnepligtsstyrke. Den fulde ligestilling i værnepligten bygger oven på denne udvikling, og det er fortsat en høj prioritet at fremme frivilligheden i værnepligten.

Ligestilling er en hjørnesten i Danmarks demokrati og en grundlæggende værdi, der gælder for alle borgere. Samtidig er ligestilling også et middel til at øge den operative effekt. Forsvaret har på en gang behov for både personelmæssig vækst og samtidig en mere komplet kompetence-sammensætning i Forsvarets opgaveløsning. Nye teknologier, hybride trusler, ændrede indsættelsesmønstre og nye tendenser i samfundet øger Forsvarets behov for, at flere kvinder trækker i trøjen.

Forsvarsministeriet er Danmarks største statslige arbejdsplads med næsten 25.000 ansatte. Forsvaret og resten af ministerområdet bør være et spejl af samfundet,

hvor alle skal have samme muligheder og rettigheder. Derfor skal indsatsen for, at flere kvinder vælger en ansættelse i Forsvaret, også i de øverste ledelseslag, prioriteres.

Uønsket seksuel opmærksomhed og chikane er en barriere for ligestilling. Der er på Forsvarsministeriets område nultolerance over for kønskrænkende adfærd. Der er i de seneste år gjort meget for at komme kønskrænkende adfærd til livs, men arbejdet er på ingen måde slut. En hændelse vil altid være en hændelse for meget. Derfor sættes der fortsat ind for at forebygge og håndtere tilfælde af kønskrænkende adfærd.

Forsvaret beskytter ikke kun Danmarks suverænitet og sikkerhed, men også de grundlæggende værdier, som vores demokrati hviler på. Ligestilling er derfor også integreret i Forsvarsministeriets internationale arbejde, blandt andet via *Danmarks Nationale Handlingsplan for Kvinder, Fred og Sikkerhed 2025-2029*, hvor Forsvarsministeriet arbejder sammen med andre myndigheder for at styrke kvinders fulde, lige og meningsfulde deltagelse i arbejdet for fred og sikkerhed.

Forsvaret har en særegen historie, kultur og traditioner. Forsvarets enheder løser forskellige opgaver og har forskellige vilkår. Derfor er det vigtigt, at centrale initiativer tilpasses lokale rammer, så de er vedkommende, relevante og nyttige. Det er forventningen, at myndighederne lokalt arbejder aktivt med at sikre lige vilkår for alle.

Forsvarsministeriets årlige redegørelse om ligestilling og kønskrænkende adfærd giver et aktuelt billede af arbejdet med at fremme ligestilling i Forsvaret og igangværende tiltag for at forebygge og håndtere uønsket seksuel opmærksomhed og krænkelse. Redegørelsen skal understøtte åbenhed og transparens om udviklingen af ligestilling i Forsvaret, herunder de udfordringer som Forsvaret ser ind i. Redegørelsen er samtidig en anledning til at gøre status for de væsentligste indsatsområder og initiativer i det forgange år.

Redegørelsen i 2025 fokuserer særligt på fem temaer, der har præget det forgangne

års arbejde med ligestilling og forebyggelse og håndtering af kønskrænkende adfærd:

- Fuld ligestilling i værnepligten
- Advisory Board for frivillighed og ligestilling
- Kvinder i Forsvaret
- Forebyggelse og håndtering af kønskrænkende adfærd
- Styrket fokus på kvinder, fred og sikkerhed



Ligestilling på Forsvarsministeriets område i 2024/2025

Figur 1

Hoved- konklusioner



Forsvaret arbejder målrettet med forberedelserne af ligestilling i værnepligten. Fokus har blandt andet været på modernisering af Forsvarets Dag og det sundhedsfaglige område.



Der er iværksat en række nye initiativer, som skal fremme ligestilling, blandt andet er der nedsat et Advisory Board for frivillighed og ligestilling.



Der er en generel fremgang, for så vidt angår andelen af kvinder på ministerområdet, både civile og militære ansatte samt værnepligtige. Dog lever størstedelen af Forsvarsministeriets myndigheder ikke op til måltallene i forhold til andelen af kvinder i de øverste ledelseslag.



Forsvaret har fortsat arbejdet målrettet med forebyggelse og håndtering af kønskrænkende adfærd. Der er i 2024 anmeldt færre forhold om kønskrænkende adfærd til Forsvarsministeriets Auditørkorps end tidligere.



Fra den 1. januar 2025 og to år frem sidder Danmark med i FN's Sikkerhedsråd. År 2025 markerer samtidig 25 års jubilæet for vedtagelsen af FN resolution 1325 om kvinder, fred og sikkerhed (Women, Peace and Security – WPS). Danmark har i over to årtier spillet en vigtig rolle i at fremme WPS-dagsordenen, herunder at kvinder har lige ret til at blive inddraget meningsfuldt i arbejdet for fred og sikkerhed.

Fuld ligestilling i værnepligten

Den 1. juli 2025 blev der indført fuld ligestilling i værnepligten. Fuld ligestilling i værnepligten skal bidrage til at styrke Forsvarets muligheder for at tiltrække de dygtigste og mest motiverede danske unge, uanset køn. Indførslen af ligestilling i værnepligten stiller krav til Forsvaret som arbejdsplads. Aftaleparterne bag *Anden delaftale under forsvarsforliget 2024–2033* er enige om, at Forsvaret skal være en moderne arbejdsplads, hvor der er plads til alle der kan og vil, og det er essentielt, at Forsvaret imødekommer de behov, som ligestilling i værnepligten vil medføre. Frivillighed er i dag et bærende princip i værnepligten. Det er målsætningen, at frivillighed også fremadrettet skal være et bærende princip for værnepligten i videst muligt omfang.

Figur 2

Ny værnepligts-model

- Med *Aftale om fuld ligestilling i værnepligten under forsvarsforliget 2024–2033* vil alle unge, uanset køn, trække et nummer og kunne tvinges til at aftjene værnepligt, såfremt der ikke er tilstrækkeligt med frivillige.
- Med *Anden delaftale under forsvarsforliget 2024–2033* styrkes værnepligten i Forsvaret med en generel varighed på 11 måneder. Forlængelsen understøtter de værnepligtiges basale færdigheder, hvilket udgør grundlaget for den efterfølgende operative opgaveløsning. Der er i aftalen lagt vægt på, at frivillighed også fremadrettet skal være et bærende princip for værnepligten i videst muligt omfang, og at tvangsindkaldelse udgør en sidste løsning.

Det er aftalt, at værnepligtige i fremtiden skal indgå i den operative tjeneste. Det betyder, at de værnepligtige i flere enheder skal arbejde side om side med ansatte kollegaer. En vellykket ligestilling i værnepligten forudsætter derfor implementering af tiltag i hele Forsvaret og på tværs af værnene. Implementeringen af ligestilling i værnepligten tager derfor afsæt i både at styrke de nuværende indsatser, udveksling af eksisterende gode erfaringer inden for ligestillingsområdet på tværs af værnene og udviklingen af helt nye tiltag.

Sessionsbehandlingen af værnepligtige gennemføres på Forsvarets Dag, hvortil alle unge der fylder 18 år indkaldes. På baggrund af blandt andet en helbredsundersøgelse vurderes den enkeltes egnethed til værnepligtstjeneste, og den pågældende trækker et lodnummer. I tilfælde af for få frivillige indkaldes de med laveste lodnumre til aftjening af værnepligt. Alle, uanset køn, gennemgår Forsvarets Dag på samme vilkår.

Forsvaret arbejder målrettet med forberedelserne af ligestilling i værnepligten. Som opfølgning på *Anden delaftale under forsvarsforliget 2024–2033* vil Forsvaret i 2026 præsentere en konkret handleplan for ligestilling i værnepligten med en række initiativer inden for kultur og kommunikation, opgaveløsning, sundhedsydelser, mundering, materiel, etablisements- og personelforhold.

I 2025 har Forsvarets forberedelser til fuld ligestilling i værnepligten fokuseret på at identificere behov og mulige tiltag. De foreløbige resultater peger på, at de værnepligtsmodtagende enheder har forskellige kulturer og oplever forskellige udfordringer

med afledte forskellige behov. Det vil den kommende handleplan imødekomme via differentierede indsatser.

Ligestilling inden for det sundhedsfaglige område har været et særligt fokusområde i Forsvarets forberedelser af ligestilling i værnepligten. Forsvarets infirmerier yder sanitets- og sundhedsydelser til værnepligtige og Forsvarets personel, blandt andet så

de ikke må afbryde tjenesten og rejse på tværs af landet for at gå til egen læge. Det betyder, at kvindelige værnepligtige i fremtiden skal aflevere deres sundhedskort på lige vilkår med mandlige værnepligtige. De værnepligtige vil altid kunne få henvisning til fx speciallæger, hvis det skønnes nødvendigt. Forsvaret har iværksat en række initiativer for at sikre, at både kvinder og mænd har lige adgang til sundhed.

Figur 3

Initiativer for forberedelse af fuld ligestilling i værnepligten 2025

- **Forberedelse af handlingsplan for ligestilling i værnepligten.** I forbindelse med "Ny Værnepligt" vil Forsvaret udarbejde en foreløbig handleplan til værnepligtsholdenes opstart i februar 2026 og en endelig handleplan til værnepligtsholdenes ordinære opstart i august 2026
- **Efteruddannelse om kvindesygdomme.** Der er i 2. halvår 2025 påbegyndt efteruddannelse af Forsvarets Sanitetskommandos sundhedsfaglige personel på infirmerierne. Formålet er at sikre opdateret viden inden for blandt andet kvindesygdomme og sikre ligestilling i sundhedsydelserne.
- **Målrettet kommunikation til kvinder.** Forsvaret arbejder for at appellere bredt i kampagnemateriale, fx i videoer og plakater samt præsentationsmaterialet til briefing på Forsvarets Dag. Da der er forskelle i unges medievaner, kommunikeres der på tværs af platforme.
- **Inspirationsdage for kommende værnepligtige.** I foråret 2025 blev der afholdt fire Inspirationsdage for Unge og en Inspirationsdag for Kvinder. I oktober og november 2025 gennemføres to online inspirationsmøder om "Ny Værnepligt", herunder om ligestilling i værnepligten.
- **Undersøgelse af unges syn på og interesse for frivillig aftjening af værnepligt.** I efteråret 2025 er der igangsat en måling af unges syn på og interesse for frivillig aftjening af værnepligt, hvilket vil give indblik i eventuelle forskelle på tværs af køn.
- **Undersøgelse af unges oplevelser af Forsvarets Dag.** I foråret 2025 gennemførte Forsvaret en undersøgelse af de fremmødte unges oplevelser af Forsvarets Dag for at imødekomme ønsker fra de unge til den fremtidige moderniserede Forsvarets Dag og identificere evt. forskelle i behov på baggrund af køn.

Forberedelserne af ligestilling i værnepligten står på skuldrene af flere års målrettet arbejde for at øge antallet af kvindelige værnepligtige. Antallet af kvinder i værnepligten er i de seneste ti år steget med ca. ti procentpoint, og har i de seneste fem år i gennemsnit udgjort ca. 24 procent af den samlede værnepligtsstyrke.

Figur 4

Værnepligtige (påbegyndte) i Forsvaret fordelt på værn og køn i 2024

	Mænd	Kvinder	Total	% Kvinder
 Hæren	3.353	952	4.305	22,1
 Søværnet	135	72	207	34,8
 Flyvevåbnet	88	79	167	47,3
Total	3.576	1.103	4.679	23,6

Advisory Board for frivillighed og ligestilling

Forsvaret har nedsat et "Advisory Board for frivillighed og ligestilling," som skal komme med konkrete anbefalinger til Forsvaret for at støtte frivillighed og ligestilling i værnepligten og ligestilling i Forsvaret generelt. Samtidig skal Advisory Board være med til at understøtte fuld ligestilling og en mere ligelig kønsfordeling på tværs af Forsvarsministeriets område. Advisory Board skal endvidere bidrage til udarbejdelsen af handlingsplanen for ligestilling i værnepligten. Advisory Board skal følge op på og evaluere udviklingen i frivillighed i værnepligten samt ligestilling i værnepligten og Forsvaret.

Advisory Board blev nedsat i juni 2024 og består af repræsentanter fra både faglige organisationer interesseorganisationer, Forsvarsministeriets område og Beredskabsstyrelsen.



Kvinder i Forsvaret

Forsvaret skal være en moderne arbejdsplads med plads til alle. I Forsvaret generelt og blandt Forsvarets chefer tilstræbes en lige kønssammensætning. Det er en grundpille for et mangfoldigt, tidssvarende og moderne forsvar. Forskning viser, at medarbejderteams med en mere lige kønsfordeling præsterer bedre. Samtidig er der brug for en så bred talentmasse som muligt til at genopbygge Forsvaret.

I modsætning til andre brancher uddanner Forsvaret alt militær personel til alle niveauer. Det er en målsætning, at få flere kvinder i Forsvarets topledelse. Dette vil

bidrage til, at flere ansatte i Forsvaret kan spejle sig i rollemodeller og gavne rekrutteringen af kvinder. For i fremtiden at kunne imødekomme måltal for kønsfordelingen på de øverste ledelsesdag er det vigtigt, at Forsvaret lykkes med at rekruttere flere kvinder på alle niveauer. Fuld ligestilling i værnepligten vil kunne understøtte denne udvikling, ligesom de kvinder, der møder Forsvaret, skal opleve, at der er en tydelig og attraktiv karrierevej.

I det følgende præsenteres statistikker for andelen af kvinder i Forsvaret, eksklusiv Forsvarets Efterretningstjeneste.



Ligestilling mellem køn i den øverste ledelse

Som følge af *Lov om ligestilling mellem kvinder og mænd* har Forsvarsministeriet udarbejdet måltal og politikker for kønsfordelingen på de øverste ledelseslag i samtlige myndigheder. I juni 2024 indrapporterede Forsvarsministeriet måltallene til Miljø- og Ligestillingsministeriet, jf. figur 5. Næste indrapportering sker i juni 2026, jf. *Lov om ligestilling mellem kvinder og mænd*.

Figur 5

Forsvarsministeriets måltal for kønsfordelingen på de øverste ledelseslag pr. december 2023

Myndigheder og styrelser	Kønsfordeling, december 2023 (K/M)	Måltal for det underrepræsenterede køn 2024–2028 (K/M)
Departementet	40% / 60%	40% / 60%
Forsvarskommandoen	9% / 91%	18% / 82%
Hjemmeværnskommandoen	0% / 100%	12,5% / 87,5%
Forsvarets Efterretningstjeneste	25% / 75%	40% / 60%
Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse	0% / 100%	20% / 80%
Etablissements- og Terrænkommando	29% / 71%	43% / 57%
Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse	17% / 83%	33% / 67%
Personelkommandoen	50% / 50%	40% / 60%

De øverste ledelsesniveauer er organiseret forskelligt i de enkelte styrelser, hvorved de ved nogle styrelser omfatter direktør og vicedirektører og ved andre divisionschefer og kontorchefer. De enkelte styrelser har foretaget indberetningerne på baggrund af en vurdering af deres egen sammensætning, ud fra det daværende Digitaliserings- og Ligestillingsministeriets opdaterede vejledning om kønssammensætning i udvalg, bestyrelser og øverste ledelsesniveauer.

Andel af kvindelige ansatte på ministerområdet

På Forsvarsministeriets område er andelen af kvindelige ansatte generelt stigende, både for civile og militært ansatte. Figur 6 nedenfor viser udviklingen i andelen af kvinder i perioden 2010–2024 fordelt på militære og civile ansatte på ministerområdet samt i Forsvarskommandoen (inklu-

siv Personelkommandoen og Etablements- og Terrænkommendoen).

Samme positive tendens gør sig gældende for andelen af kvindelige værnepligtige, hvor der er sket over en fordobling af andelen af kvinder i værnepligten i perioden 2010–2024.

Figur 6

Andelen af kvindelige ansatte på ministerområdet for perioden 2010–2024

År	Andel kvindelige ansatte på hele ministerområdet (Forsvarets Efterretningstjeneste ikke medtaget)		Andel kvindelige værnepligtige i Hæren, Søværnet og Flyvevåbnet
	M/U*	Civile	
2010	6%	44%	10%
2011	6%	43%	10%
2012	7%	43%	18%
2013	7%	43%	19%
2014	7%	40%	**) 14%
2015	7%	40%	18%
2016	7%	40%	18%
2017	7%	40%	17%
2018	8%	41%	17%
2019	8%	41%	22%
2020	9%	42%	22%
2021	9%	43%	27%
2022	9%	44%	27%
2023	10%	46%	25%
2024	11%	46%	24%

*) Indeholder såvel militære ansatte samt uniformerede ansatte fra Beredskabsstyrelsen som var tjenestegørende på Forsvarskommandoens område.

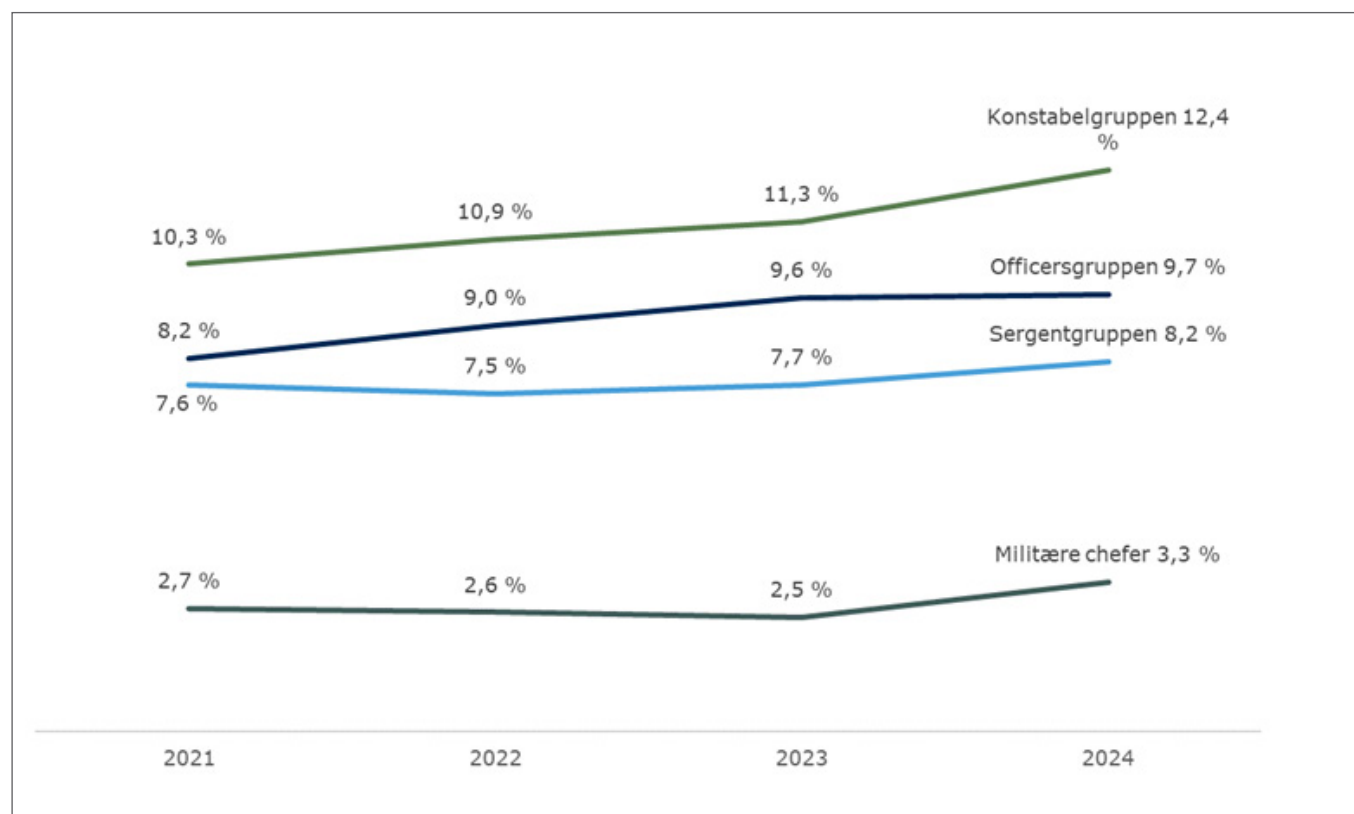
**) Årsagen til det færre antal kvinder til værnepligtstjeneste i 2014, er en følge af forsvarsforliget 2013. Antallet af pladser i 2013 blev reduceret med ca. 800, hvilket betød at allerede indgåede aftaler blev flyttet til 2014. Det var primært mænd, der blev overflyttet hvorfor andelen af kvinder er lavere end tidligere år.

Andel af kvinder i de militære personelgrupper

Kigger man nærmere på de militære personelgrupper, er der i perioden 2021–2024 ligeledes fremgang blandt både sergenter, konstabler, officerer samt militære chefer. Særligt i konstabelgruppen er der fremgang med 2,1 procent-point i perioden. Andelen af militære chefer, som er kvinder, er 3,3 procent.

Figur 7

Udvikling i andelen af kvinder i de militære personelgrupper





Kønskrænkende adfærd

På Forsvarsministeriets område er der nul-tolerance over for kønskrænkende adfærd. Kønskrænkende adfærd forstås i den forbindelse som alle former for adfærd fra uønskede tilnærmelser eller kønskrænkende berøringer til seksuel tvang. Det betyder, at chefer og ledere har pligt til at handle, hvis de bliver opmærksomme på kønskrænkende adfærd. Det gælder både i forhold til situationer i hverdagen, og når arbejdspladsvurderinger eller lignende undersøgelser viser, at kønskrænkende adfærd har fundet sted.

Forsvaret skal være en arbejdsplads, hvor det er trygt for alle at gå på arbejde, og hvor ingen bliver udsat for grænseoverskridende adfærd. Derfor er det vigtigt, at alle

krænkelssager kommer frem, så de kan blive håndteret. Krænkende adfærd anses som uacceptabelt og skal anmeldes. Det betyder også, at anmeldelser om krænkelser af adfærd bliver taget alvorligt.

Det er selvfølgelig også nødvendigt at arbejde med den forebyggende indsats. Derfor arbejder Forsvaret målrettet med at sikre en tryk arbejdsplads, blandt andet gennem træningsforløb i sund arbejdskultur og gennem skærpede konsekvenser for krænkelser af adfærd. Udviklingen følges nøje gennem arbejdspladsvurderinger og målinger af kønskrænkende adfærd. Samtidig er der også indført et årligt tilsyn med håndteringen af kønskrænkende adfærd på tværs af Forsvarsministeriets område.

Det er vigtigt, at der er åbenhed og transparens om tilfælde af kønskrænkende adfærd. Derfor offentliggør Personelkommandoen løbende statistik over kønskrænkende adfærd i koncernen, herunder antallet af anmeldte forhold, antallet af sanktioner pålagt af Forsvarsministeriets Auditørkorps, antallet af strafferetslige sager mv. Nedenfor præsenteres udvalgte, relevante statistikker.

Øvrige oplysninger findes offentligt tilgængeligt på www.forpers.dk/da/arbejdsomrade-a/fca/

Figur 8

Nultolerance og handlepligt

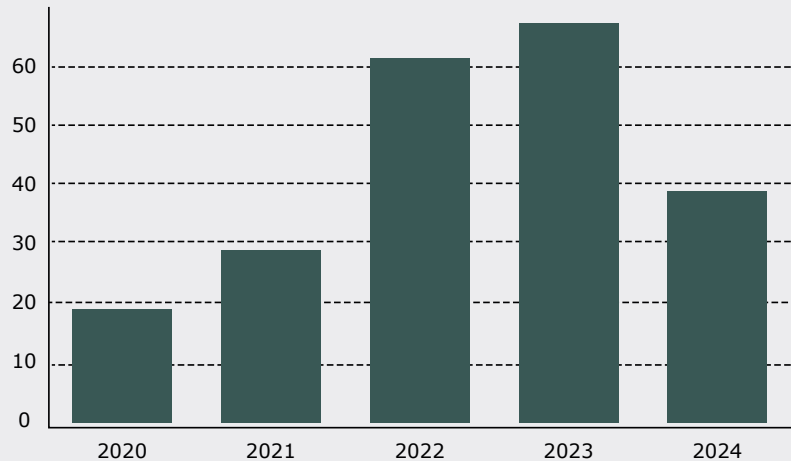
- **Nultolerance betyder**, at der skal handles i et hvert tilfælde af kønskrænkende adfærd. Alle chefer og ledere har pligt til at handle, hvis de bliver opmærksomme på kønskrænkende adfærd.
- **Forsvarsministeriet accepterer ikke** kønskrænkende adfærd, og det gælder alle ansatte, frivillige og reserven. Det gælder hændelser i hverdagen, og hvis arbejdspladsvurderingen eller andre målinger viser, at krænkelser af adfærd har fundet sted.

Sager ved Forsvarsministeriets Auditørkorps

Forsvarsministeriets Auditørkorps behandler sager om kønskrænkende adfærd i Forsvaret for militært ansatte. Auditørkorpsen udarbejder årlige opgørelser over anmeldelser af kønskrænkende adfærd, ansættelsesretlige reaktioner og antal sanktioner. Nedenfor præsenteres den seneste opgørelse for perioden 2020–2024. Her ses udviklingen i anmeldte forhold vedrørende kønskrænkende adfærd. Det fremgår, at der i 2023 blev anmeldt flest sager, og at der har været en nedgang i antal sager i 2024 i forhold til 2022 og 2023.

Figur 9

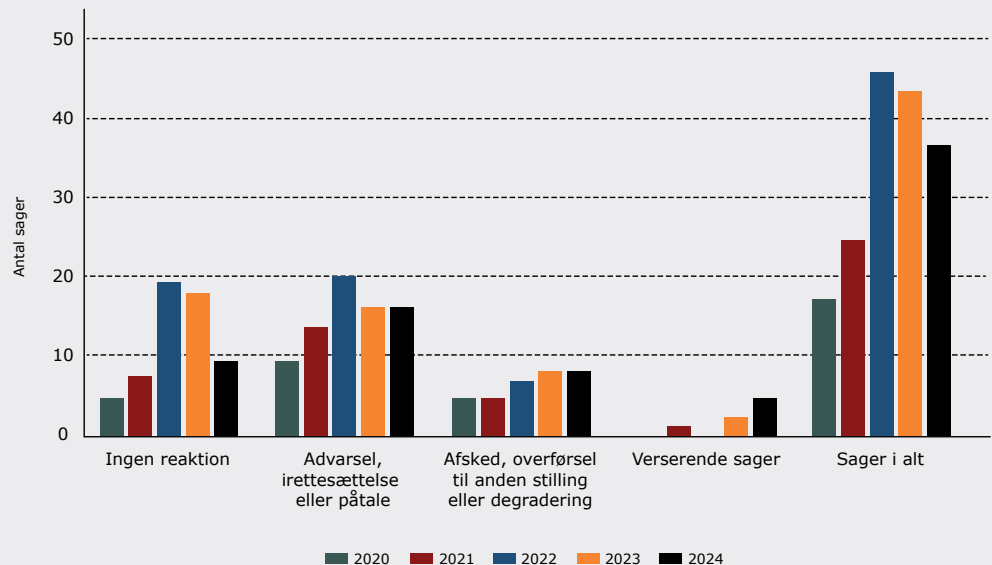
Forhold vedr. kønskrænkende adfærd anmeldt til Forsvarsministeriets Auditørkorps, 2020–2024 militært ansatte



Det samlede antal sager faldt i 2024. Det ses samtidig, at der for hele perioden er foretaget ansættelsesretlige reaktioner på anmeldelser om kønskrænkende adfærd, herunder påtale, afsked eller degradering.

Figur 10

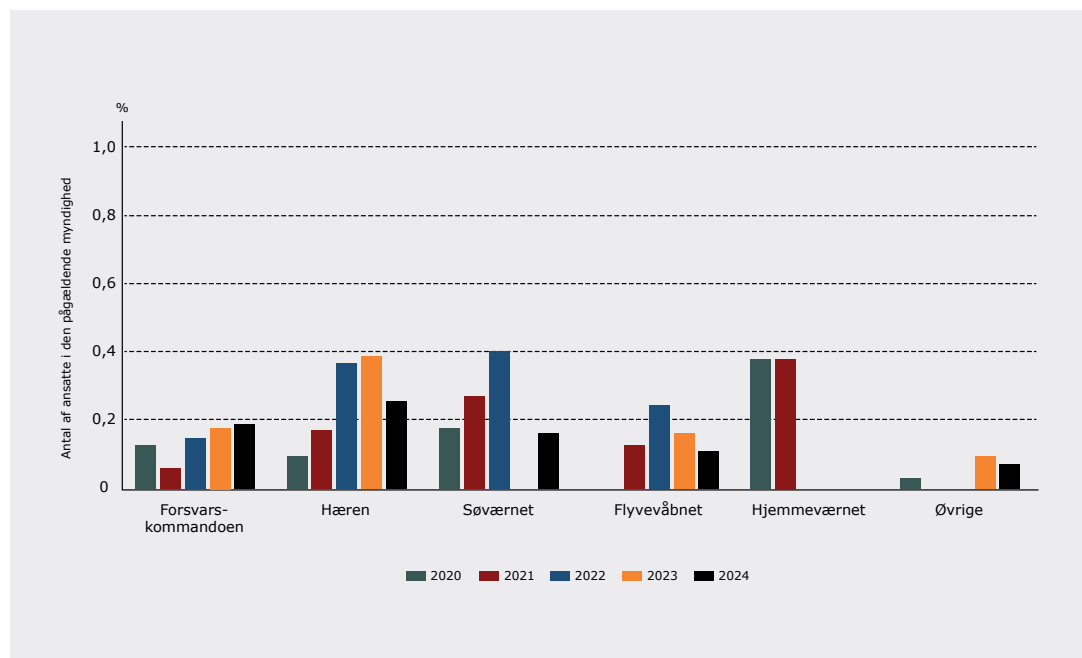
Ansættelsesretlige reaktioner vedr. kønskrænkende adfærd, 2020–2024, alle ansatte



Figur 12 viser det procentvise antal sager i forhold til antallet af medarbejdere, hvor fx 0,4 procent svarer til 4 sager pr. 1000 medarbejdere. Det faktiske antal sager afhænger derfor af antallet af medarbejdere i pågældende styrelse/værn. Hæren har det største procentvise andel sager i forhold til antallet af medarbejdere i værnet. Efterfulgt af Forsvarskommandoen og Søværnet.

Figur 11

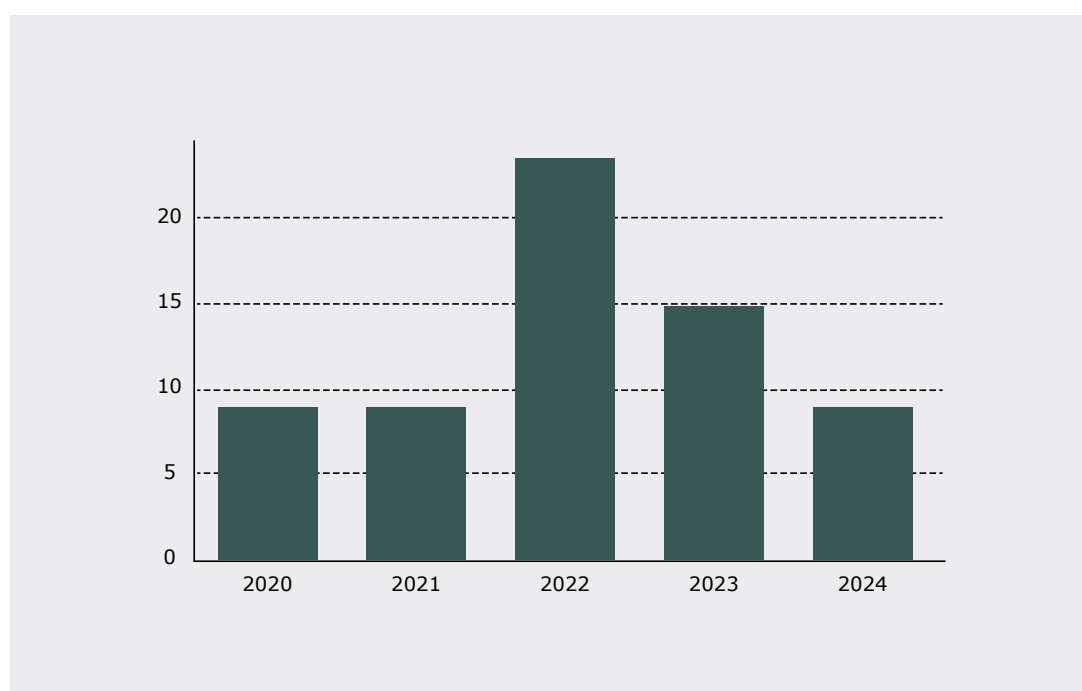
Ansættelsesretlige sager vedr. kønskrænkende adfærd fordelt på styrelser og værn, 2020-2024, alle ansatte



Auditørkorpset har mulighed for at sanktionere militært ansatte, fx ved bøde, ved overtrædelse af forskellige bestemmelser eller love. Der blev i 2024 pålagt ca. 9 sanktioner i sager om kønskrænkende adfærd.

Figur 12

Antal sanktioner pålagt i sager behandlet af Auditørkorpset i sager vedr. kønskrænkende adfærd, 2020-2024, militært ansatte



Initiativer for forebyggelse og håndtering af kønskrænkende adfærd i 2024–2025

Personelkommandoen er den overordnede ansvarlige myndighed for forebyggelse og håndtering af kønskrænkende adfærd. Personelkommandoen giver støtte og rådgivning af medarbejdere, som har været udsat for kønskrænkende adfærd, og til ledere, der skal håndtere sagerne.

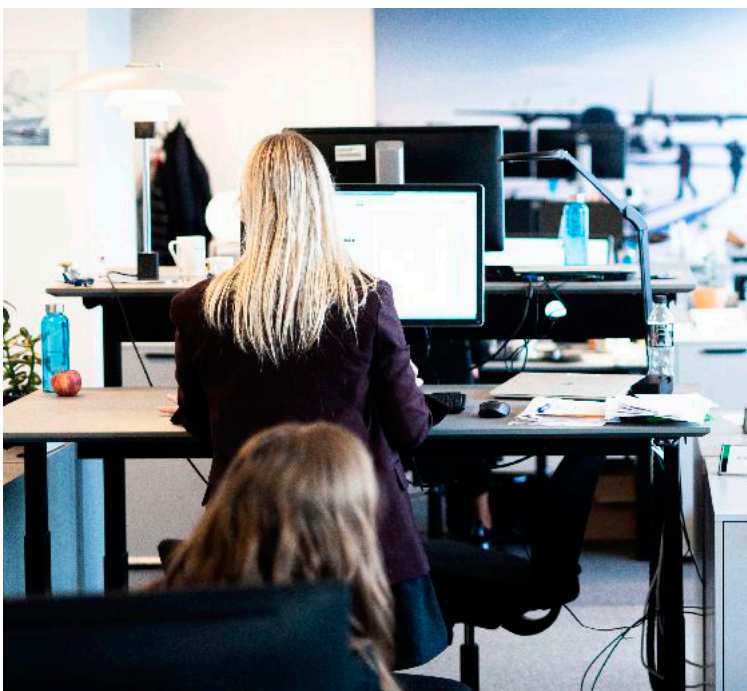
Forsvaret har oprettet hjemmesiden respektforhinanden.dk, hvor medarbejdere kan se, hvordan de skal forholde sig, hvis de er blevet krænket. Medarbejdere har flere muligheder for at anmelde en hændelse om krænkende adfærd, hvilket fremgår af hjemmesiden. De har blandt andet mulighed for at gå til chefen, en tillidsrepræsentant eller til en særlig udannet rådgiver ved Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte.

Rådgiverne fra Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte har tavshedspligt og er upartiske. De kan lytte og hjælpe med at forstå, hvad der er sket, og de kan hjælpe med at igangsætte en proces for håndtering af hændelsen. Alle styrelser og myndigheder under Forsvarsministeriet har en eller flere af sådanne rådgivere.

Derudover har ansatte på Forsvarsministeriets område mulighed for at rette henvendelse gennem myndighedernes whistleblowerordninger.

I 2022 blev der indført en skærpet praksis for sager om kønskrænkende adfærd på ministerområdet, og afledt heraf blev der indført en udvidet handlepligt for chefer og ledere. Det betyder, at en sag kan få ansættelsesretlige konsekvenser, mens sagen er under behandling hos Auditørkorpset. Den skærpede praksis betyder også, at der i sager med fysiske krænkelser kan træffes afgørelse om afsked. Parterne søges som udgangspunkt adskilt på tjenestestedet, mens sagen undersøges.

Personelkommandoen har i 2024–2025 arbejdet med forskellige fokusområder for at forebygge og håndtere kønskrænkende adfærd på ministerområdet. Det overordnede fokus er på at forsætte og udbygge indsatsen mod kønskrænkende adfærd inden for eksisterende spor, herunder via træning, kommunikation samt en styrkelse af bestemmelsesgrundlag og retningslinjer.



Figur 13

Oversigt over initiativer for forebyggelse og håndtering af kønskrænkende adfærd på Forsvarsministeriets området 2024–2025

- **Træningsforløb: "Stærke arbejdsfællesskaber".** Forsvaret har gennemført årlige træningsforløb for størstedelen af Forsvarskommandoens ca. 15.000 ansatte. Formålet er, at forebygge krænkende adfærd, forbedre håndteringen af sager, samt bidrage til en langsigtet kulturforandring, som understøtter Forsvarets strategiske arbejde med ligestilling og organisationskultur.
Der lægges vægt på at integrere best practice inden for forebyggelse af krænkende adfærd i den eksisterende organisation. Træningsforløbet varetages af ca. 100 lokalt udpegede facilitatorer, som er uddannet til opgaven af Forsvarsakademiet.
- **Skærpet linje i den ansættelsesretlige håndtering af sager vedrørende kønskrænkende adfærd.** Den skærpede linje blev indført i efteråret 2022. Der er fortsat stort fokus på adskillelse af parterne, hurtigere håndtering og hårdere sanktionering, ligesom der fortsat er fokus på chefers eventuelle manglende efterlevelse af handlepligten i sager vedrørende kønskrænkende adfærd.
- **Offentliggørelse af statistik om kønskrænkende adfærd.** På siden www.forsvaret.dk/pkom.dk findes statistik for kønskrænkende adfærd.
- **Tilsyn med kønskrænkende adfærd.** Personelkommandoen fører tilsyn med myndigheders forebyggelse og håndtering af kønskrænkende adfærd på Forsvarsministeriets område. Tilsynet er blevet styrket de senere år med blandt andet tilsynsmøder mellem Personelkommandoen og myndighederne.
- **Styrkelse af specialiseret arbejdsmiljørådgivning.** Den styrkede rådgivningskapacitet skal blandt andet anvendes til forebyggende og opfølgende rådgivning herunder i forhold til kønskrænkende adfærd.
- **Psykologfagligt beredskab.** Medarbejdere, der oplever kortere eller længerevarende psykiske reaktioner i forbindelse med deres arbejde, tilbydes at tale med en psykolog. Tilbuddet kan benyttes af alle Forsvarets medarbejdere, herunder elever, lærlinge, værnepligtige, personel af reserven og frivillige. Formålet er at sikre en effektiv håndtering, når en medarbejder rammes af stress eller andre belastende forhold.
- **Kurser i forebyggelse og håndtering af kønskrænkende adfærd for chefer, ledere og arbejdsmiljøorganisationen.** Obligatoriske kurser med fokus på procedurer, hensyn til involverede og den skærpede ansættelsesretlige linje over for kønskrænkende adfærd.
- **Oplæg om kønskrænkende adfærd og støttemuligheder på centraliseret talsmandsuddannelse.** Alle talsmænd undervises i håndtering af kønskrænkende adfærd og på tværs af myndigheder.
- **Deling og opdatering af viden på Personelkommandoens platforme.** Viden findes på www.forsvaret.dk/pkom, respektforhinanden.dk samt HR-portalen.
- **Bekæmpelse af krænkende adfærd i mål- og resultatplaner.** Forsvaret har siden 2023 integreret arbejdet med forebyggelse af krænkende adfærd i Forsvarets Mål- og Resultatplaner.

Kvinder, fred og sikkerhed



Forsvarsministeriet har igennem de seneste 25 år arbejdet for at implementere WPS-dagsordenen nationalt såvel som internationalt.

Fra den 1. januar 2025 og to år frem er Danmark medlem af FN's Sikkerhedsråd. Året 2025 markerer samtidig 25 års jubilæet for vedtagelsen af FN resolution 1325 om kvinder, fred og sikkerhed (Women, Peace and Security – WPS). Danmark har i over to årtier spillet en vigtig rolle i at fremme WPS-dagsordenen, herunder at kvinder har lige ret til at blive inddraget meningsfuldt i arbejdet for fred og sikkerhed, at kvinder og mænd har forskellige interesser og behov også i krise- og konfliktsituationer, at kvinder har ret til også at præge udviklingen i deres egne samfund samt at meningsfuld inddragelse af kvinder i fred og sikkerhed styrker mulighederne for at opnå bæredygtig fred.

Danmark var blandt andet de første lande i verden til at udarbejde en national handlingsplan for WPS. I år blev den femte nationale handlingsplan lanceret. Handlingsplanen forpligter Danmark til at styrke indsatsen for kvinders fulde, lige og meningsfulde deltagelse i arbejdet for fred og sikkerhed – både nationalt og internationalt. Arbejdet med WPS-dagsordenen er et langsigtet engagement, som kræver både politisk vilje og konkrete, målbare handlinger nationalt såvel som internationalt.

Handlingsplanen er udarbejdet i et samarbejde mellem Forsvarsministeriet, Udenrigsministeriet og Justitsministeriet (Rigspolitiet) og for første gang også Miljø- og Ligestillingsministeriet, Udlændinge- og Integrationsministeriet samt Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab (Beredskabsstyrelsen). Derudover har udarbejdelsen af handlingsplanen været rådgivet af det danske civilsamfundsnetværk for WPS, som koordineres af Kvinderådet og Oxfam, og er sammensat af en bred vifte af civilsam-

fundssamfundsorganisationer, akademiske institutioner og uafhængige eksperter. Den nye nationale handlingsplan skal styrke myndighedernes arbejde med at omsætte FN resolution 1325 om kvinder, fred og sikkerhed til konkrete fremskridt og resultater. Endvidere har Forsvarsministeriet et skærpet fokus på at indtænke WPS i Forsvarsministeriets bidrag til FN-, og Freds- og Stabiliseringsfondens programmer.

Forsvarsministeriets arbejde med kvinder, fred og sikkerhed

Forsvarsministeriet har igennem de seneste 25 år arbejdet for at implementere WPS-dagsordenen både nationalt og internationalt. Som medlem af Sikkerhedsrådet i 2005–2006 bidrog Danmark aktivt til implementeringen af den første WPS-resolution. Den nationale handlingsplan er ledsaget af årlige implementeringsplaner, som konkretiserer, hvordan der skal arbejdes for at nå de fælles målsætninger.

WPS-målsætningerne er også integreret i arbejdet med at fremme ligestilling og bekæmpe kønskrænkende adfærd på Forsvarsministeriets område. Forsvarsministeriets WPS implementeringsplan afreporterer således eksempelvis på kønskrænkende adfærd og ligestilling mellem køn i ledende stillinger.

Også i verdens brændpunkter har Forsvarsministeriet fokus på at fremme kvinders deltagelse i arbejdet med fred og sikkerhed. Eksempler på dette er det regionale initiativ under Freds- og Stabiliseringsfondens, hvor Forsvaret og Rigspolitiet samarbejder med Eastern Africa Standby Force om at styrke WPS ved blandt andet at integrere WPS på tværs af alle aktiviteter, kurser og uddannelses- samt mentorpro-

grammer. Derudover understøtter Forsvarsministeriets FN-pulje, som også finansieres under Freds- og Stabiliseringsfonden, blandt andet integrationen af kønsperspektiver i FN's freds- og sikkerhedsarbejde. Puljen finansierer kapacitetsopbygning og fremmer kvinders deltagelse i FN's fredsbevarende operationer.

Forsvaret har som led i arbejdet med implementering af FN Resolution 1325 om kvinder, fred og sikkerhed udviklet en

struktur af Gender Advisors og Gender Focal Points ved underliggende myndigheder. Formålet er at indtænke kønsperspektivet i Forsvarets operative opgaveløsning samt at understøtte arbejdet med ligestilling i de underliggende myndigheder.

Figur 14

Eksempler på Forsvarsministeriets bidrag til FN-projekter

- **FN-projekt Senior Women Talent Pipeline (SWTP).** Danmark har støttet SWTP siden 2021. I perioden 2025–2027 er det planlagt at støtte med 2,2 mio. kr. årligt. Projektets formål er at bidrage til at fremme kvinders rolle og deltagelse i FN's arbejde med fred og sikkerhed, herunder særligt i ledende stillinger både i FN's fredsoperationer og i FN-hovedkvarteret. I 2024 bidrog projektet til, at 14 SWTP-kandidater blev udvalgt til ledende stillinger i FN. I 2024 har projektet ligeledes udvidet sin støtte i FN's missioner til også at omfatte FN's særlige politiske missioner (SPMs).
- **FN-projekt Elsie Initiative Foundation for Uniformed Women in Peace Operations (EIF).** Danmark har støttet EIF siden 2021. I perioden 2025–2027 er det planlagt at støtte med 1,4 mio. kr. årligt. Formålet er at støtte og skabe incitament til at øge den meningsfulde deltagelse af uniformerede kvinder i FN's fredsoperationer.
- **FN-projekt tilpasset beskyttelsesudstyr til kvinder.** Dansk finansiering fra FN-puljen i 2024 på 14 mio. kr. Projektets formål er at anskaffe personligt beskyttelsesudstyr tilpasset kvinder. Beskyttelsesudstyret skal sikre, at der er personligt beskyttelsesudstyr til rådighed for kvindeligt personel, samt skabe forudsætninger for, at kvindeligt personel kan deployeres.

Opsummering over initiativer for ligestilling og forebyggelse og håndtering af kønskrænkende adfærd

Figur 15

Oversigt over initiativer i Forsvaret, 2024 og 2025

Fuld ligestilling i værnepligten
Advisory Board for frivillighed og ligestilling
Forberedelse af handlingsplan for ligestilling i værnepligten
Efteruddannelse om kvindesygdomme
Opdatering samt anskaffelse af sundhedsfagligt materiel til infirmerierne
Målerettet kommunikation til kvinder
Inspirationsdage for kvinder
Undersøgelse af unges syn på og interesse for frivillig aftjening af værnepligt
Undersøgelse af unges oplevelser af Forsvarets Dag
Træningsforløb: "Stærke arbejdsfællesskaber"
Skærpet linje i den ansættelsesretlige håndtering af sager vedrørende kønskrænkende adfærd
Offentliggørelse af statistik om kønskrænkende adfærd
Tilsyn med kønskrænkende adfærd
Styrkelse af specialiseret arbejdsmiljørådgivning
Psykologfagligt beredskab
Kurser i forebyggelse og håndtering af kønskrænkende adfærd for chefer, ledere og arbejdsmiljøorganisationen
Oplæg om kønskrænkende adfærd og støttemuligheder på centraliseret talsmandsuddannelse
Deling og opdatering af viden på Personelkommandoens platforme
Bekæmpelse af krænkende adfærd integreret i mål- og resultatplaner
FN-projekt Senior Women Talent Pipeline (SWTP)
FN-projekt Elsie Initiative Foundation for Uniformed Women in Peace Operations
FN-projekt tilpasset beskyttelsesudstyr til kvinder
Ny Gender Advisor Struktur



Holmens Kanal 9
1060 København K
DK – Denmark
www.fmn.dk

