

26. august 2022

Dok.nr.: 428097

Besvarelse af FOU samrådsspørgsmål P vedr. kønsk- krænkelser i Forsvaret den 26. august 2022

Hovedbudskaber

- Uacceptabel situation, adfærd og kultur. Kulturændringen er et ledelsesansvar.
- Vi skal sikre en bedre håndtering af sagerne med udgangspunkt i den krænkede.
- I højere grad udnytte mulige sanktioner. Klar til at gå forrest i at udfordre rammerne.

Tak for samrådsspørgsmålet og invitationen til Forsvarsudvalget her i dag.

Den 28. juli sendte TV2 som bekendt programmet Operation X om krænkelser i Forsvaret. De sager, som bliver fremlagt i udsendelsen, belyser en alvorlig problematik, som vi bliver nødt til at handle på. Og den viser også, at håndteringen af krænkelssager ikke altid varetages, som den skal.

Jeg tager på det kraftigste afstand fra den adfærd, der beskrives i dokumentaren og efterfølgende artikler på baggrund af udsendelsen. Krænkede adfærd hører ikke hjemme nogen steder og slet ikke i Forsvaret. Det er ganske enkelt uforenligt med Forsvarets værdigrundlag.

Der er ingen, hverken mænd eller kvinder, som skal ud-sættes for krænkende adfærd i Forsvaret. Og jeg kan ikke sige det tydeligt nok, at hverken jeg eller forsvarschefen accepterer krænkende adfærd. Vi ønsker diversitet og trivsel for alle medarbejdere. I Forsvaret afhænger opgaveløsningen af, at man kan stole på hinanden og opføre sig respektfuldt over for hinanden. Hvis man ikke kan finde ud af det, eller ikke respekterer de værdier, som Forsvaret står på, så skal det have mærkbare konsekvenser.

Det gælder både for dem, der ikke kan finde ud af at opføre sig ordentligt over for deres kollegaer. Og det gælder for de chefer og ledere, som har handlepligt, når de får kendskab til sager om krænkende adfærd. Ligesom det gælder for de enheder og tjenestesteder, hvor kulturen gør, at kollegaer ikke naturligt skrider ind, hvis der foregår noget forkert.

Forsvarsministeriet – og Forsvaret – skal være en attraktiv arbejdsplads for alle. Og en arbejdsplads, hvor det er trygt at gå på arbejde.

Der er på Forsvarsministeriets område nultolerance over for krænkende adfærd. Det gælder både i sager om kønskrænkelser, vold og mobning mv.

Chefer og ledere har handlepligt, hvis de bliver opmærksomme på krænkende handlinger. Handlepligten gælder både henvendelser i hverdagen, og hvis arbejdspladsvurderingen – i daglig tale APV'en – eller andre målinger viser, at krænkende adfærd har fundet sted.

Og med det sagt skal de kvinder, der står frem, have stor ros for at turde fortælle åbent om deres oplevelser. Det kræver et stort personligt mod, og det vil jeg gerne udtrykke min dybeste respekt for.

Når sådanne sager opstår, er det vigtigste, at dem, der har følt sig krænket, bliver taget alvorligt, og at der bliver fulgt op. Ingen medarbejdere i Forsvaret skal udsættes for ledelsessvigt i disse situationer. Der skal være en betydelig konsekvens. Både for dem der krænker, og for de chefer og ledere, der ikke lever op til handlepligten. Og vi skal ikke kun tale om det. Der skal handling bag.

Derfor indføres der nu en markant praksisændring i denne type sager. Det bliver fremover sådan, at i udgangspunktet bør fysiske krænkelser medføre afskedigelse. Og samtidig vil vi skride til afskedigelse i langt flere sager - både når det handler om fysiske krænkelser og andre alvorlige krænkelser.

Fremover vil vi altså i højere grad anvende hele spekteret af ansættelsesretlige- og karrieremæssige konsekvenser i sådanne sager.

Vi sætter også ind med konsekvenser der kommer hurtigere og hårdere end i dag. Den ansættelsesretslige afgørelse skal simpelthen komme tidligere – og ikke nødvendigvis afvente den strafferetlige afklaring af sagen.

Det er selvfølgelig vigtigt, at sagerne fortsat behandles juridisk korrekt. Og sagerne skal også behandles menneskeligt korrekt. Det må ikke være sådan, at når en krænkelsessag er færdigbehandlet, kan den krænkede ikke længere se sig selv arbejde i Forsvaret. En vigtig del af opgaven for chefer og ledere er derfor også at sikre, at den krænkede medarbejder fortsat synes, at Forsvaret er et godt sted at være.

Forsvarsministeriet foretager hvert andet år en tillægsundersøgelse til arbejdspladsvurderingen, som spørger direkte ind til oplevelsen af kønskrænkende adfærd på arbejdspladsen.

Spørgerammen er udviklet og udformet i samarbejde med bl.a. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Statens Institut for Folkesundhed.

Jeg vil gerne sikre, at der er ikke er tvivl om, hvorvidt vi undersøger området godt nok. Arbejdspladsvurderingen er et vigtigt redskab for den lokale ledelse til at imødegå kønskrænkende adfærd og til at vise os, om vi skal sætte yderligere ind. Ministerområdet har tidligere inddraget både KVINFO og Kvindelige Veteraner i arbejdet med mangfoldighed og inklusion, hvor kønskrænkende adfærd er identificeret som en væsentlig barriere.

Derfor vil jeg bede Forsvarsministeriets Personalestyrelse om også at inddrage KVINFO og Kvindelige Veteraner sammen med uafhængige eksperter i udformningen af den kommende arbejdspladsvurdering. Jeg vil ligeledes bede personalestyrelsen om at fremrykke APV'en så vi gennemfører en ny måling med inddragelse af uafhængige eksperter allerede i foråret 2023.

Ud over at inddrage uafhængige eksperter i forhold til APV'en har vi også sat et andet spor i gang. Allerede i februar i år bad Forsvarsministeriet den uafhængige interne revision (FIR) om at undersøge, om Forsvarsministeriets myndigheder har tiltag for at imødegå krænkende adfærd og om sager håndteres korrekt.

Samtidig undersøger revisionen, om vi har et kontrolmiljø, der sikrer den fornødne bevågenhed på sagerne.

I lyset af den interne revisions konklusioner kan det blive nødvendigt at iværksætte flere initiativer både centralt og lokalt.

Forsvarsministeriets område beskæftiger rigtig mange medarbejdere, og vi har en ambition om at være et eksempel til efterlevelse som statslig arbejdsplads.

Derfor støtter vi også op om den trepartsaftale om seksuel chikane, der er indgået mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter. Aftalen skal understøtte en kulturforandring på arbejdspladsen og indeholder blandt andet en tydeliggørelse af roller og ansvar. Aftalen lægger også op til, at det vil få større konsekvenser, hvis arbejdspladsen ikke lever op til sine forpligtigelser.

Som jeg sagde i indledningen er jeg helt enig med forsvarschefen, når han siger, at krænkende adfærd er i strid med Forsvarets værdigrundlag. Og hvis man ikke kan finde ud af at leve op til de værdier, så kan man i sidste ende ikke være ansat i Forsvaret.

Jeg synes, at forsvarschefens seneste udmelding vidner om, at Forsvarets ledelse har den fornødne fokus på pro-

blemstillingen. Er vi i mål? Nej, det er vi ikke. Det viser dokumentaren jo med al tydelighed, men vi er på vej og jeg tror på, at de tiltag Forsvarschefen har iværksat og det store fokus, som vi er enige om, at området skal have kan give den nødvendige kulturændring.

På baggrund af TV-2 udsendelsen arbejder Forsvaret blandt andet med et adfærdskodeks, som indeholder en klar vision for, hvilken adfærd Forsvaret ønsker på tværs af alle niveauer, enheder, alder og køn.

Derudover arbejder Forsvaret med et træningsforløb for alle chefer, ledere og medarbejdere, som rulles ud over de næste tre år. Træningsforløbet er en case-baseret virkelighedstro træning, som er skræddersyet til Forsvarets forskellige funktionsniveauer.

Formålet med træningsforløbet er dels, at alle med ledelsesbeføjelser bliver klædt på til bedre at håndtere krænkelsessager, samt at Forsvarets medarbejdere ved, hvilken adfærd Forsvaret ønsker praktiseret. Træningsforløbet udrulles fra efteråret 2022. Jeg ved, at Forsvarets ledelse også arbejder videre med initiativer, der kan medvirke til en ordentlig og respektfuld adfærd og omgangstone.

Arbejdet med at komme krænkende adfærd til livs er et fokuspunkt, som forligskredsen løbende er blevet opdateret på. Vi drøftede bl.a. området før sommerferien og senest i onsdags, ligesom jeg ved, at min forgænger også har orienteret både forligskredsen og Folketinget om de initiativer, som hun og den daværende Forsvarschef iværksatte. Og jeg er sikker på, at vi også fremover kommer til at drøfte emnet.

Forsvaret har brug for alle. Og Forsvaret skal være en arbejdsplads for alle. Det er en ledelsesmæssig opgave, at Forsvaret ikke bare er en rummelig, men også en tryk arbejdsplads for alle.

Vi skal holde fokus på vores indsatser og blive endnu bedre til både at forebygge og håndtere krænkende adfærd. Det vigtigste er, at vi som arbejdsplads tager hånd om alle sager, der måtte opstå, og at vores medarbejdere føler, at de trygt kan gå til deres overordnede og kollegaer, hvis de har været udsat for en krænkende handling.

Endnu engang vil jeg udtrykke min dybeste respekt for de kvinder, der har turde stå frem i TV2-dokumentaren. I er

med til at italesætte et alvorligt problem, som vi har en fælles interesse i at komme til livs.

Afslutnings vil jeg gerne understrege igen, at jeg synes, at den adfærd der er beskrevet i dokumentaren og de artikler, der er bragt efterfølgende, er helt uforenelige med Forsvarets værdier. Vi må og skal sikre, at den adfærd stopper. Derfor vil vi langt oftere end i dag skride til afskedigelse i sager om fysiske krænkelser og i andre alvorlige krænkelssager .

Tak for ordet.