

## **BESVARELSE AF FOU ALM. DEL SAMRÅDSSPØRGSMÅL A DEN 27. FEBRUAR 2024 KL. 13.30-14.30**

### **Hovedbudskaber**

Arbejde fokuseret med at få flere kvinder ind i Forsvaret – også helt til tops.

- Afgørende, at Forsvaret er en moderne og inkluderende arbejdsplads – kun sådan kan vi sikre rekruttering og fastholdelse af både kvinder og mænd.
- Kvinder skal kunne se sig selv gøre karriere i Forsvaret – hele vejen til toppen.
- Samråd er ikke rette forum til at tale om konkrete personalesager.
- Den konkrete sag er håndteret, og den pågældende medarbejder er sendt hjem, mens Auditørkorpset efterforsker sagen.

Tak for samrådsspørgsmålet og invitationen til Forsvarsudvalget her i dag.

Lad mig indlede med det, jeg mener, bør være i fokus: Nemlig at Forsvaret skal være en moderne og inkluderende arbejdsplads, hvor der er plads til alle, der kan og vil.

Verden er blevet mere usikker. Derfor er det afgørende, at vi styrker det danske forsvar, så vi kan passe på Danmark nu og i fremtiden. Vi skal både rekruttere flere medarbejdere – og vi skal kunne fastholde de medarbejdere, vi allerede har.

Derfor skal Forsvaret være præget af en kultur, hvor man har lyst til at være.

Der er gennem de seneste år indført en række initiativer for at understøtte en kulturændring, så Forsvaret bliver en mere inkluderende og moderne arbejdsplads. Det er alt sammen gode tiltag, men det er også en udvikling, der tager tid.

Jeg mener, at der er behov for at skride mere offensivt til værks. Så det bliver attraktivt for flere kvinder at gøre karriere i Forsvaret. Det kræver, at Forsvaret tager et aktivt valg om at arbejde for, at flere kvinder kommer hele vejen til toppen.

Som det er i dag, kan vi se, at andelen af kvinder er størst på de lavere niveauer – eksempelvis udgør kvinder 25 % af de værnepligtige.

Desværre falder andelen af kvinder støt, jo længere op i systemet, man kommer. Det mener jeg, at der skal laves om på. Forsvaret skal arbejde for at sikre, at kulturændringerne også afspejler sig i alle ledelseslag. Fordi diversitet har en positiv effekt på opgaveløsningen. Og fordi det har en positiv effekt på rekruttering og fastholdelse, hvis alle har rollemodeller, de kan spejle sig i.

Vores nordiske nabolande arbejder også for at sikre en bedre balance mellem mænd og kvinder i deres forsvar. Derfor synes jeg, at vi skal se på, hvad vi kan lære af deres erfaringer. Så sent som i sidste uge drøftede jeg emnet med min norske kollega. Han fortalte bl.a. om, hvordan det norske forsvar har sat fokus på en række faktorer, der kan bidrage til at skabe et inkluderende forsvar for både mænd og kvinder, herunder tilpasset udstyr, balance mellem arbejds- og familieliv og bedre vilkår ved graviditet. Vi vil fortsætte dialogen med vores nordiske naboer, så vi kan lære af deres erfaringer.

De norske tiltag falder sammen med nogle af de tiltag, der indgår i Forsvarsministeriets nye Strategi for Diversitet og Inklusion, som også er blevet sendt til forligskredsen.

Strategien skal sikre diversitet i medarbejdersammensætningen, inkluderende kultur og ledelse samt arbejdsvilkår, der tilgodeser alle typer af medarbejdere.

Helt grundlæggende mener jeg, at Forsvaret skal være mere inkluderende, og at vi skal have flere kvinder ind på alle niveauer – også helt til toppen.

Jeg er også blevet spurgt om, hvad jeg kan sige om en konkret hændelse, som Jyllands-Posten bragte en artikel om den 25. januar i år. Artiklen beskriver blandt andet, hvordan en major i Forsvaret overfor 150 kursusdeltagere havde omtalt en voldtægtshændelse.

Helt generelt mener jeg ikke, at konkrete personalesager skal drøftes i et samråd.

Jeg har noteret mig, at sagen bliver håndteret, og at den pågældende major nu er sendt hjem, mens Auditørkorpset efterforsker sagen.