

INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER

FÆDRE OG
BARSEL

ANALYSE



FÆDRE OG BARSEL

**ANALYSE
SEPTEMBER 2014**

Kontakt: Ask Hesby Krogh
ahk@humanrights.dk

© 2014 Institut for Menneskerettigheder
Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution

Strandgade 56
1401 København K
Telefon 3269 8888
www.menneskeret.dk

Institut for Menneskerettigheders publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden. Vi tilstræber, at vores udgivelser bliver så tilgængelige som muligt. Vi bruger f.eks. store typer, korte linjer, få orddelinger, løs bagkant og stærke kontraster.

Vi arbejder på at få flere tilgængelige pdf'er og letlæste resumeer. Læs mere om tilgængelighed på www.menneskeret.dk

INDHOLD

Konklusion og Vurdering	4
1 LIGESTILLING ER FLERE FÆDRE PÅ FORÆLDREORLOV	5
1.1 Baggrund	5
1.1.1 Den danske regering og øremærket barsel	6
1.1.2 Terminologi	6
1.1.3 Om det statistiske materiale	7
1.2 Fædre på barsel i Danmark	7
1.2.1 Særligt vedrørende økonomisk dækning under forældreorlov	7
1.2.2 Hvem tager forældreorlov?	8
1.2.3 Forskellige mønstre for brug af forældreorlov	9
1.3 Fædres barsel i de andre nordiske lande	9
1.4 Hvilke faktorer har indflydelse på forældreorlovens fordeling?	10
1.5 Institut for Menneskerettigheders særlige ligestillingsmandat	11
2 INSTITUTTETS SAMMENFATNING OG VURDERING	12
2.1 Øremærket barsel som ligestillingsinstrument	13
2.2 Hvordan kan vi motivere fædre til en øget brug af forældreorlov?	14
2.3 Konklusion og Vurdering	17

KONKLUSION OG VURDERING

- Danmark halter efter de øvrige nordiske lande, når det gælder fædres brug af barselsorlov, og danske fædres ret til barselsorlov er de svageste i Norden. Det kan ikke afvises, at arbejdsmarkedets parter over de kommende år vil være i stand til at påvirke området i positiv retning uden politisk indgriben, herunder i lyset af positive tal fra Industriens Barselsfond.
- Der er imidlertid fortsat en lang vej op til tal på niveau med nordiske lande som Island, Norge og Sverige. Der er derfor god grund til at følge udviklingen på området i de kommende år, og herunder overveje om der er anledning til at komme med henstillinger til fremme forældres ligestilling på området.
- Øremærket barsel har vist sig at være et effektivt middel til fremme af ligestilling mellem fædre og mødre.
- Så længe der er så markante forskelle i fædres og mødres brug af barsel, som tilfældet er i dag, vil øremærket barsel stadig indgå i værktøjskassen for at fremme ligestillingen på dette vigtige område.

” Efter instituttets vurdering foreligger der ganske tungtvejende argumenter for, at øremærkning af barsel til fædre medvirker til en større ligestilling i familien og på arbejdsmarkedet

1 LIGESTILLING ER FLERE FÆDRE PÅ FORÆLDREORLOV

1.1 BAGGRUND

Danmark er et af de lande i verden, hvor flest kvinder er på arbejdsmarkedet. Kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet er i stigning og udgør en vigtig del af vores velstand. Der er i dag lidt flere kvinder end mænd, der har en erhvervskompetencegivende uddannelse, ligesom flere kvinder end mænd gennemfører en lang videregående uddannelse. Denne udvikling forventes at fortsætte.¹ Når et par bliver forældre, skal de finde ud af, hvem der skal på barsel, og hvor længe denne orlov skal vare. Kvinder og mænd har forskellige rettigheder, idet beskyttelsen af kvinden og barnet står centralt såvel i international som national regulering.²

Ligebehandling og ikke-diskrimination er centrale menneskeretlige principper, og EU's Lissabon-traktat fastslår ligestilling mellem kvinder og mænd samt forbud mod kønsdiskrimination som en opgave, en værdi og et grundlæggende princip.

EU's forældreorlovsdirektiv giver - som en minimumsregulering - hver af forældrene adgang til en orlov på fire måneder.³ For at fremme ligebehandling og tilskynde til en mere ligelig deling af orloven mellem forældre kan mindst én af de fire måneder ikke overdrages. Direktivet omhandler ikke den økonomiske dækning under orlov.⁴

1.1.1 DEN DANSKE REGERING OG ØREMÆRKET BARSEL

Af regeringsgrundlaget fra 2011 *Et Danmark der står sammen* fremgår det, at Danmark trods en høj grad af ligestilling fortsat har ligestillingsmæssige udfordringer. På den baggrund fremkom regeringen med flere initiativer til fremme af ligestilling, herunder at ville øremærke op til tre måneder af den betalte barselsperiode til manden.

Der blev til brug for regeringens overvejelser i 2013 udarbejdet to rapporter på området; en rapport fra et udvalg under Beskæftigelsesministeriet *Rapport om øremærket barsel* og en selvstændig rapport til brug for udvalget fra Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI) *Øremærkning af barsel – Et litteraturstudie*.⁵

I september 2013 forlod regeringen initiativet med at øremærke en del af barselsperioden til mænd. Regeringens begrundelse var, at der herved opstår en risiko for, at familierne samlet vil tage mindre orlov sammen med deres børn end i dag, og at ordningen vil blive betragtet som en forringelse af eksisterende rettigheder. I stedet for øremærket barsel foreslog regeringen en bonusordning, der præmierer familier, som holder en mere ligelig fordeling af barsel og forældreorlov. Denne ordning er ikke undersøgt af udvalget eller SFI. Også denne ordning valgte regeringen at forlade i november 2013. I forbindelse med at regeringen opgav bonusordningen, opfordrede Beskæftigelsesministeren fagbevægelsen til at undersøge mulighederne for i overenskomstforhandlingerne at forhandle sig frem til flere uger med løn til fædre, der holder barsel.

Fra regeringens side er der tilkendegivet et fortsat klart ønske om at skabe en mere ligelig fordeling af barselsperioden, men vi har i øjeblikket ikke nogen politiske initiativer i Danmark, der har til formål at sikre en sådan mere ligelig fordeling mellem forældrene.

1.1.2 TERMINOLOGI

I daglig tale anvendes begrebet "barselsorlov" om næsten alle former for orlovsrelateret fravær i forbindelse med graviditet og barsel. Begreberne graviditetsorlov, barselsorlov mv. anvendes imidlertid ikke i lovgivningen, som taler om "ret til fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption mv."⁶ "Øremærket barsel" bruges ofte som betegnelse for den ret til fravær, der udelukkende kan tages af faderen, og dermed ikke

kan overtages af moderen. Fædreorloven på 14 dage efter barnets fødsel er derfor også et eksempel på øremærket barsel i denne terminologi.

I det følgende vil betegnelsen øremærket barsel blive anvendt til at betegne det forhold, at en del af forældreorlovsperioden forbeholdes faderen eller partneren, idet det er den terminologi, som bruges i daglig tale.

1.1.3 OM DET STATISTISKE MATERIALE

De officielle tal om antallet af barselsdage fordelt på køn, udarbejdet af Danmarks Statistik, baserer sig udelukkende på opgørelser af dagpengeudbetalinger. Kun nybagte forældre, som er dagpengeberettigede, er medtaget. Det betyder, at studerende, førtidspensionister m. fl. ikke indgår i statistikkerne. Hertil kommer, at en del forældre formentligt bruger opsparede feriedage og afspadsering til at forlænge orloven med.

Statistikken kan derfor ikke give et helt retvisende billede af den samlede orlovs længde og fordelingen af orlov mellem forældrene.

1.2 FÆDRE PÅ BARSEL I DANMARK

I Danmark har moderen ret til fire ugers graviditetsorlov før fødslen og 14 ugers barselorlov efter fødslen. Faderen har ret til to ugers fædreorlov lige efter barnets fødsel. Fædreorloven kan også holdes på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter barnets fødsel, hvis det aftales med arbejdsgiveren.⁷ Herefter har *hver* af forældrene ret til 32 ugers forældreorlov. Forældreparret kan tilsammen for denne periode højst modtage, hvad der svarer til den maksimale dagpengesats i 32 uger. Perioden kan forlænges.⁸

1.2.1 SÆRLIGT VEDRØRENDE ØKONOMISK DÆKNING UNDER FORÆLDREORLOV

Nybagte forældre kan, ud over retten til dagpengedækning i samlet 32 uger, have forskellige ordninger afhængigt af ansættelsesområde. Nogle overenskomster giver fuld løn i en del af forældreorlovsperioden, mens andre har loft over ydelsen i orlovsperioden og karensbestemmelser i forhold til anciennitet på arbejdspladsen. Flere overenskomster øremærker allerede nu en del af fædreorloven, forstået på den måde, at der er reserveret en periode til faderen med løndækning.

Det fremgår af regeringsudvalgets rapport, at der på det offentlige område som udgangspunkt gives ret til fuld løn til fædre i 6 uger, til mødre i 6 uger og desuden er 6 uger til deling. På det toneangivende overenskomstområde på det private arbejdsmarked, Industriens overenskomster, er der en øremærket ret til 4 ugers forældreorlov til hver af forældrene med løn (op til 140 kr. i timen) og 3 uger til deling. I år er der indgået en ny 3-årig overenskomstaftale på området. Aftalen indeholder flere forbedringer på området for forældreorlov. Der er herunder aftalt en forlængelse af

forældreorlovsperioden med løn fra 11 uger til 13 uger (med 5 uger til hver og 3 uger, som fordeles efter forældrenes eget valg), at lønloftet hæves fra 140 kr. til 145 kr., og – som en vigtig nyskabelse – at forældre af samme køn sikres lige adgang til forældreorlov. Efterfølgende er der landet overenskomstaftaler på de fleste andre områder i tråd med Industriens aftale.

I finanssektoren har parterne tidligere aftalt fuld løn til fædre i op til 12 uger.

Fædre har således inden for de fleste sektorer allerede nu en øremærket økonomisk mulighed for at tage forældreorlov i en kortere eller længere periode med løn. Arbejdsgiverne får delvist deres lønudgifter refunderet gennem barselsdagpenge og forskellige udligningsordninger.⁹

1.2.2 HVEM TAGER FORÆLDREORLOV?

Tal fra Danmarks Statistik viser, at forældreorloven især benyttes af mødrene. Fædres andel af de 32 ugers orlov udgjorde i 2011 7,2 procent, hvilket er et mindre fald i forhold til 2010.¹⁰

Samtidigt fremgår det, at 16.000 fædre til børn født i 2011 holdt forældreorlov. Dette svarer til 28 procent eller godt hver fjerde af fædrene. Der er derfor tale om, at en pæn andel af fædre holder forældreorlov, men i betydeligt kortere tid end mødrene. **Tre til fire gange så mange mødre som fædre tager forældreorlov, og deres orlovs længde er næsten fire gange længere end fædrenes.**¹¹ Endvidere fremgår det også af tal fra Danmarks Statistik, at langt størstedelen af orloven tages af forældrene på forskellige dage. Kun omkring gennemsnitligt 20 dage af orloven er taget af forældrene samtidigt.¹²

Ser man på den samlede orlovsperiode (barselsorlov, fædreorlov og forældreorlov) for 2010 er den andel, som fædre tager 7,5 procent. For 2011 er det tilsvarende tal 7,7 procent, og dermed lidt højere.¹³

De seneste tal fra Danmarks Statistik for 2012 viser, at der er sket en mindre stigning i fædres brug af den samlede barselsorlov. Mænd, som tog orlov sammen med moderen, øgede nemlig deres antal af dage fra 37 til 39 dage.¹⁴

Tal fra Industriens Barselsfond tyder også på, at der er sket en ændring i positiv retning. I 2011 stod fædre i Industrien for cirka 17 procent af det samlede antal dage med udbetalt løn under forældreorlov. I sommeren 2012 blev der indført mere fleksible regler, så forældreorlov ikke skulle tages direkte i forlængelse af moderens 14 ugers barselsorlov, men bare inden for 52 uger efter fødslen. I 2012 steg antallet af dage med udbetalt forældreorlov til mænd til 33 procent af det samlede afholdte dage. Denne stigning er fortsat i 2013. I gennemsnit har mændene afholdt 25 dages forældreorlov med udbetalt løn fra barselsfonden, mens kvinderne har afholdt 41 dage.¹⁵

At der er sket en positiv udvikling på området understøttes – som nævnt ovenfor - også af tal fra Danmarks Statistik. Selvom tallet - for den andel kvinder tager af den samlede barselsorlov - er faldet, stod kvinderne i 2012 for 88 procent af det samlede antal barselsdage, *når begge tager orlov*; en ganske betydelig overvægt.

Det kan derfor samlet konstateres, at fædre ikke udnytter de eksisterende rettigheder på området.

1.2.3 FORSKELLIGE MØNSTRE FOR BRUG AF FORÆLDREORLOV

Af regeringsudvalgets rapport om øremærket barsel fremgår, at kvindelige topledere og selvstændige holdt færrest orlovsdage, mens det er modsat hos mændene, hvor topledere og lønmodtagere på højeste niveau holdt flest orlovsdage.¹⁶

Der er endvidere ganske store sektormæssige forskelle. Halvdelen af kvindelige lønmodtagere og godt hver femte af de mandlige lønmodtagere er ansat i den offentlige sektor, og knap fire ud af fem mandlige lønmodtagere er privat ansat.¹⁷

Blandt fædre til børn, der er født i 2011, holdt fædre ansat i den offentlige sektor mellem 49 og 58 procent forældreorlov med barselsdagpenge. Blandt privatansatte lønmodtagere holdt 27 procent af fædre forældreorlov, mens det kun gjaldt 10 procent blandt selvstændige.¹⁸

1.3 FÆDRES BARSEL I DE ANDRE NORDISKE LANDE

I Sverige, Norge, Island og Finland er en del af barselsperioden reelt øremærket til fædre; retten kan ikke overdrages til moderen, og det betyder helt konkret, at fædrenes orlovsperiode bortfalder, hvis faderen ikke ønsker at udnytte perioden.

I Sverige har fædre en øremærket ret til to "pappa-måneder" (og ti dage i forbindelse med fødslen), i Norge er der en øremærket ret til ti ugers fædrekvote (indtil 1. juli 2014 var den på 14 uger). I Island har fædre en øremærket ret til tre en halv måneds orlov,

som over de kommende år optrappes til 5 måneder i 2016¹⁹, mens Finland fra 2013 har øremærket 6 ugers orlov til fædre (samt tre uger i forbindelse med fødslen).²⁰

Svenske fædre afholdt 23,7 procent af den samlede orlov, norske fædre tog 27,5 procent, og finske fædre tog ni procent af orloven.²¹ **I Island, som på nuværende tidspunkt har øremærket tre en halv måneds orlov til hver af forældrene og tre måneder til deling, tog omkring 90 procent fædre orlov, og i gennemsnit tog de mere end en tredjedel af de i alt ni måneder, som indtil i år var den samlede forældreorlov i Island. SFI anfører i sin rapport, at Island bliver anset som et foregangseksempel på, hvordan man via lovgivning kan skabe forandring i praksis.**

For så vidt angår de enkelte nordiske landes ret til ydelser under orlov, henvises til regeringsudvalgets rapport.²² Der er i alle lande et maksimum for de ydelser, der kan udbetales fra det offentlige pr. barn. Det fremgår endvidere, at i flere af de nordiske lande er de øremærkede rettigheder for fædre indført samtidigt med, at orlovsperioden blev forlænget.

1.4 HVILKE FAKTORER HAR INDFLYDELSE PÅ FORÆLDREORLOVENS FORDELING?

Det fremhæves i SFI-rapporten, at ifølge den danske litteratur, såvel som studier fra de øvrige nordiske lande, er erfaringerne, at **et stigende antal mænd tager orlov ved en øremærkning, mens kun en lille del benytter sig af den del, som er til deling.**²³ SFI-rapporten fremhæver samtidigt fire forskellige dominerende forklaringer på mænds brug af barsel med hovedvægt på erfaringerne fra de øvrige nordiske lande, nemlig familiens økonomi, orlovsordningens udformning, arbejdsmarkedet og forhandlingerne i familien.

- Familiernes økonomi har væsentlig betydning for, hvordan forældreorloven fordeles. **Mænds brug af orlov har tæt sammenhæng med, om der findes ordninger, som er øremærket til dem, og om de er med løn.**
- Lovgivningens udformning på området har stor betydning, da mange mænd tager den orlov, som er reserveret til dem og ikke den orlov, som er til deling. **Flere danske undersøgelser viser, at størstedelen af fædre ville tage mere orlov, hvis loven øremærkede en del til dem. Samtidigt er der blandt fædre forvirring over, hvad de konkret har ret til.**
- En øremærket ret til orlov til fædre er med til at normalisere, at fædre tager orlov. Samtidigt signalerer den øremærkede periode, hvad en "passende" orlovsperiode

er. Der er stadig en udbredt opfattelse af, at barselsorlov er noget ”kvinder tager”, og særligt opfattes den del af forældreorloven, der er til deling som ”mors orlov”. Det betyder, at orlov til faderen ikke opfattes som en selvfølge, men som noget der skal forhandles med arbejdsgiveren – og barnets mor.

- Forældrenes opfattelse af egen og partnerens identitet har betydning for mænds brug af barsel. Hvis moderen ses som den primære omsorgsperson og faderen som den økonomiske forsørger, tager moderen relativt mere orlov. Kvinder med længere eller lige så lang uddannelse som deres partner deler oftere orloven end par, hvor kvinden har kortere uddannelse end deres partner.

1.5 INSTITUT FOR MENNESKERETTIGHEDERS SÆRLIGE LIGESTILLINGSMANDAT

Institut for Menneskerettigheder er udpeget som nationalt ligebehandlingsorgan for køn og har til opgave at fremme, evaluere, overvåge og støtte ligebehandling af mænd og kvinder uden forskelsbehandling på grund af køn. Instituttet kan i den forbindelse foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling og offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.²⁴

2 INSTITUTTETS SAMMENFATNING OG VURDERING

Danmark er det nordiske land, hvor færrest fædre tager orlov. Politisk er der et ønske om - ud fra ligestillingsmæssige betragtninger - at få øget andelen af mænd på barselsorlov, men initiativet med at øremærke en del af orloven i lovgivningen er nu forladt.

Denne opgivelse skal blandt andet ses på baggrund af, at øremærkning af en del af barselsperioden til faderen reelt kommer til at fremstå således, at moderen kommer til at afgive noget af sin orlov, uanset at der er tale om en fælles orlovsperiode, da der ikke er planer om en udvidelse af barselsperioden.

De nordiske lande er førende med hensyn til den høje andel af fædre, som tager forældreorlov. Det gælder i særlig grad Island, men også i Norge og Sverige tager fædre en stor andel af orloven. I disse lande er en del af barselsperioden øremærket til faderen. I Sverige og Island er initiativerne om øremærkning til dels gennemført på initiativ af borgerlige regeringer. I Island er det særligt understreget, at øremærkningen er en midlertidig foranstaltning, som skal opgives, når det er indarbejdet, at fædre tager deres del af orloven. Også Finland har for nyligt indført en øremærkning.

Erfaringer fra de øvrige nordiske lande viser overordnet, at et stigende antal fædre holder barsel ved øremærkning af en del af orloven til fædre, og at det også har en betydning, om disse ordninger er med løn.

Såvel danske som andre nordiske studier viser samtidigt, at fædre kun benytter en lille andel af den forældreorlov, der er til deling. **Danske erfaringer med øremærkning viser også en effekt. I perioden 1998-2002 fik danske fædre øremærket to uger af den samlede barselsorlov, samtidig med at den blev forlænget til 26 uger. I denne periode steg andelen af fædre på orlov i uge 25 og 26 fra 7 procent til 21 procent, dvs. en tredobling.**

2.1 ØREMÆRKET BARSEL SOM LIGESTILLINGSINSTRUMENT

Efter instituttets vurdering foreligger der ganske tungtvejende argumenter for, at øremærkning af barsel til fædre medvirker til en større ligestilling i familien og på arbejdsmarkedet, for eksempel på følgende vigtige områder:

- En øremærkning af barsel må forventes at signalere og medvirke til, at det opfattes som normalt og legitimt, at fædre tager en større del af barselsorloven, både i forhold til arbejdsgiveren, ægtefællen, kolleger og anden omgangskreds.
- Når faderen er hovedomsorgsperson for barnet i længere perioder, får barnet i højere grad to ligeværdige omsorgspersoner. Et tidligt ansvar for barnet fra begge forældres side vil også få betydning senere i livet og kunne medvirke til et ændret mønster på familieområdet til barnets og familiens bedste. Skæv fordeling af omsorg i familien rammer ofte mændene i mere kritiske situationer, for eksempel i forbindelse med opløsning af familien i forhold, som vedrører forældremyndighed og samvær. Her vil faderens situation kunne blive styrket.
- Mænds og kvinders placering på arbejdsmarkedet er forskellig. Der er langt flere kvinder ansat i den offentlige sektor, mens mænd i højere grad er beskæftiget i den private sektor og i lederstillinger. Flere kvinder tager imidlertid en lang uddannelse, og denne udvikling forventes at fortsætte i årene frem. Ud fra et samfundsmæssigt synspunkt vil en øremærkning til fædre kunne betyde, at kvinders uddannelse i højere grad udnyttes og skaber værdi i samfundet.

Det har negative økonomiske og ligestillingsmæssige konsekvenser, såvel samfundsmæssigt som for den enkelte, hvis kvinder tager hele barselsorloven og dermed er væk fra arbejdsmarkedet i længere perioder.

Regeringen har peget på, at en øremærkning kan medføre forringelser for børnefamilierne for eksempel i form af kortere orlov og ringere økonomi. Det er der behov for at give opmærksomhed.

Hvis der fremtidigt måtte blive taget initiativ til lovgivning om øremærkning af en del af barselsorloven, er det efter instituttets opfattelse vigtigt, at en sådan ordning indføres over en periode af en vis længde, så der i en overgangsperiode, uanset øremærkningen, kan overføres orlov til den anden forælder. En løbende indfasning er særligt vigtig i Danmark, hvis omfanget af en øremærket barsel fastlægges af lovgiverne, mens det primært er arbejdsmarkedets parter, som indgår aftalerne om løn under barsel. Det er samtidigt vigtigt, at familierne fortsat får mulighed for, i et ikke ubetydeligt omfang, at sammensætte orloven, som det passer dem bedst. En del af den samlede forældreorlovsperiode må imidlertid forventes ikke at blive udnyttet. Det kan for eksempel skyldes en manglende fuld løndækning eller forældrenes opfattelse af egen og partnerens identitet i forhold til barnet. Allerede i dag udnyttes hele orlovsperioden imidlertid ikke fuldt ud, måske fordi forældre ikke har råd til orlov i hele perioden eller vælger at holde en periode sammen, så den samlede periode bliver forkortet.

At øremærket barsel vil kunne betyde ringere økonomi for nogle familier, da fædre generelt tjener mere end mødre, må også indgå i overvejelserne. **Men formålet med at give fædre den øremærkede ret til en orlovsperiode med barnet er at forsøge at bryde med det gamle kulturmønster, hvor far betragtes som økonomisk hovedforsørger og mor som den primære omsorgsperson, og dermed kunne medvirke til en øget ligestilling kønnene imellem.**

2.2 HVORDAN KAN VI MOTIVERE FÆDRE TIL EN ØGET BRUG AF FORÆLDREORLOV?

Meget peger i retning af, at der ikke inden for en nær fremtid kan forventes politiske initiativer på området for i højere grad at ligestille forældre i barselsperioden. Samtidigt er det fra flere sider - herunder fra regeringens side - signaleret, at der fortsat ønskes en større ligestilling mellem forældrene under barsel.

Der er derfor grund til at vende sig imod områder, hvor der er en mulighed for at præge udviklingen i positiv retning.

Instituttet vurderer, at flere fædre i Danmark, ud fra en ligestillingsvurdering, bør opfordres og tilskyndes til at tage en større andel af forældreorloven.

Udvalgsrapporten viser, at fædre for en pæn dels vedkommende, allerede nu har mulighed for at tage forældreorlov i en kortere eller længere periode med løn. **Flere undersøgelser viser imidlertid, at en del fædre er i tvivl om deres faktiske rettigheder i forbindelse med orlov, og at reglerne på området er komplicerede.** Det er derfor vigtigt, at der sker en målrettet orientering om mulighederne for, at fædre kan tage forældreorlov med løn eller dagpenge, så fædre ikke er i tvivl om deres rettigheder på området.

- Rettighederne til orlov skal være veloplyste og velkommunikerede, og det er vigtigt, at der tilstræbes en regulering på området, som er nem at forstå og administrere.

Lønmodtagere på det private arbejdsmarked har ikke, i lige så stort omfang som i det offentlige, adgang til barsel med fuld løn i en periode, men modtager ofte kun en dækning med lønloft. En yderligere øremærkning af overenskomsternes lønftaler om dækning af forældrenes orlovssuger vil kunne betyde en forbedring hen imod mere barsel til fædre.

De nye overenskomster viser, at der fortsat er fokus på henholdsvis mødres og fædres orlovssuger. Der er flere positive initiativer, herunder en forlængelse af forældreorlovsperioden med løn fra 11 uger til 13 uger (med en øremærkning af 5 uger til hver og 3 uger til deling efter forældrenes eget valg), at lønloftet hæves fra 140 kr. til 145 kr., og at forældre af samme køn sikres lige adgang til forældreorlov.

Flere af disse aftalepunkter vil kunne medvirke til en større ligestilling mellem forældre på barselsområdet. Nye tal fra Industriens Barselsfond viser tillige, at fædre inden for industrien holder forældreorlov i flere dage end tidligere med løndækning fra barselsfonden. Stigningen, som er ganske markant, er kommet i forbindelse med, at det er blevet mere fleksibelt at tage forældreorlov med fornyelsen af Industriens Overenskomst i 2012. En fortsat udvikling på områderne må forventes at betyde en større andel af fædre på barselsorlov.

- En yderligere udvikling af overenskomsternes lønftaler om dækning af henholdsvis mødres og fædres orlovssuger, og større fleksibilitet ved brug af orloven vil kunne betyde en forbedring hen imod mere barsel til fædre.

Også andre motivationsfaktorer kan vise sig egnede til at påvirke fædres brug af orlov.

Offentlige myndigheder har en pligt til at arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning ("mainstream"). Hvis samfundet ønsker at motivere flere fædre til at påtage sig en aktiv forælderrolle, bør dette signaleres konsekvent i al offentlig administration, kommunikation mv. på familieområdet.

Afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet viser, at forældre ikke altid stilles lige i forhold til forælderrollen, når det drejer sig om henvendelser fra offentlige institutioner, for eksempel vedrørende institutionspladser. Som eksempler kan nævnes, at Ligebehandlingsnævnet tidligere har fastslået ulovlig forskelsbehandling i en sag, hvor en kommune sendte en afgørelse om friplads til moderen, selv om det var faderen, der havde ansøgt om friplads.²⁵ Endvidere er det i en anden afgørelse fastslået, at det er i strid med ligestillingsloven, at moderen som udgangspunkt skal registreres som ansøgende forælder i et digitalt pladsanvisningssystem.²⁶ Samtidigt sker tildeling af offentlige ydelser, som for eksempel børne- og ungeydelse, fortsat som udgangspunkt til barnets mor, en tildeling, som ikke nødvendigvis er fulgt med nutidige familiemønstre.²⁷

Det kan konstateres, at administrativ praksis på flere områder fortsat er bundet op på traditionel vanetænkning af forælderroller, selvom der løbende sker forbedringer. For eksempel udsender landets kommuner fra sommeren 2013 også det barselsbrev, som tidligere kun henvendte sig til moren og kun gjorde opmærksom på morens rettigheder, nu også til faderen med angivelse af hans rettigheder.

- Det bør signaleres konsekvent i al offentlig administration og kommunikation på familieområdet, at forældre betragtes som ligestillede i forhold, som vedrører barnet.

2.3 KONKLUSION OG VURDERING

Danmark halter efter de øvrige nordiske lande, når det gælder fædres brug af barselsorlov, og danske fædres ret til barselsorlov er de svageste i Norden.

Det kan ikke afvises, at arbejdsmarkedets parter over de kommende år vil være i stand til at påvirke området i positiv retning uden politisk indgriben, herunder i lyset af positive tal fra Industriens Barselsfond.

Der er imidlertid fortsat en lang vej op til tal på niveau med nordiske lande som Island, Norge og Sverige. Der er derfor god grund til at følge udviklingen på området i de kommende år, og herunder overveje om der er anledning til at komme med henstillinger til fremme forældres ligestilling på området.

Øremærket barsel har vist sig at være et effektivt middel til fremme af ligestilling mellem fædre og mødre.

Så længe der er så markante forskelle i fædres og mødres brug af barsel, som tilfældet er i dag, vil øremærket barsel stadig indgå i værktøjskassen for at fremme ligestillingen på dette vigtige område.

SLUTNOTER

¹ Se herved blandt andet Beskæftigelsesministeriets seneste rapport for 2013 om kvinder og mænd på arbejdsmarkedet, tilgængelig på link: <http://bm.dk/da/Aktuelt/Publikationer/Arkiv/2014/Kvinder%20og%20maend%20paa%20arbejds%20markedet%202013.aspx>

² Se f.eks. EU's barselsdirektiv, tilgængeligt på link: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:DA:HTML> og den danske barselslov.

³ Rådets direktiv 2010/18/EU.

⁴ Se også om forældreorlov i EU-rapporten *Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood, 2013*, tilgængelig på link: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/discrimination_pregnancy_maternity_parenthood_final_en.pdf

⁵ Rapporterne er tilgængelige på følgende links: <http://bm.dk/da/Aktuelt/Publikationer/Arkiv/2013/Rapport-om-oremaerket-barsel.aspx> og http://www.sfi.dk/Admin/Public/Download.aspx?file=Files%2fFiler%2fSFI%2fPdf%2fRapporter%2f2013%2f1322_Barsel-til-faedre.pdf

⁶ Se for eksempel barsellovens § 1.

⁷ Se barselloven § 7.

⁸ Se herved barselloven §§ 9-10.

⁹ Se barselsudligningsloven. For selvstændige erhvervsdrivende træder den nye obligatoriske barselsudligningsordning i kraft den 1. januar 2014 med udbetaling af kompensation fra 1. oktober 2015.

¹⁰ Se SFI-rapporten side 31 f.

¹¹ Se herved også SFI-rapporten, side 31.

¹² Se tillige SFI-rapporten, side 31.

¹³ Se Statistiske Efterretninger, tilgængelig på link:

<http://mediacontent.sd.publicus.com/pdf/SD19442431122.PDF>

¹⁴ Se link <http://www.dst.dk/pukora/epub/Nyt/2014/NR129.pdf>

¹⁵ Tallene dækker perioden 1. juli- 2012 til 30. juni 2013.

¹⁶ Se rapportens tabel 5 og 6 og tillige SFI-rapporten side 31-32.

¹⁷ Se regeringsrapporten side 32, figurerne 5 og 6.

¹⁸ Se regeringsrapporten side 8., og også Beskæftigelsesministeriets rapport 2013, tilgængelig på link:

<http://bm.dk/upload/BEM/Files/Dokumenter/Publikationer/2014/Kvinder%20og%20maend%20paa%20arbejdsmarkedet%202013.pdf>, side 27 ff.

¹⁹ http://thjodmalastofnun.hi.is/sites/thjodmalastofnun.hi.is/files/skrar/eydal_and_gislason-paid_parental_leave_in_iceland-2012_dvelopmen_ts-1.pdf

²⁰ Se regeringsrapporten side 9 ff.

²¹ Se SFI-rapporten side 9-11. Tallene vedrører perioden 2010-12.

²² Se regeringsrapportens kapitel 4.

²³ Se SFI-rapporten side 19.

²⁴ Se ligebehandlingslovens § 18 og ligestillingslovens § 14.

²⁵ Se Ligebehandlingsnævnets afgørelse 50/2009.

²⁶ Se Ligebehandlingsnævnets afgørelse 300/2012.

²⁷ Se lovbekendtgørelse om en børne- og ungeydelse § 4.

**INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER**

