

Nye muligheder for frihed til barsel og omsorg



Guide til
TR og
AMR



FIU-LIGESTILLING
MANGFOLDIGE FAGLIGE FÆLLESSKABER





Forord

Vi har i Danmark fået en ny lovgivning, hvis hensigt er at skabe en bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv samt mere ligestilling.

Det har i mange, mange år stået højt på den ligestillingspolitiske dagsorden at forældre skulle have forbedrede og ligestillede barselsrettigheder. Der er taget et stort skridt i den rigtige retning med denne lovgivning.

Der er desuden givet stærkt forbedrede barselsrettigheder til LGBT+ familier samt flere muligheder for soloforældre og forældre med trillinger og firlinger. Et initiativ fra den danske regering. Og endelig er en lov, der skal sikre ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, blevet vedtaget.

Ændringerne er sket som resultatet af et EU-direktiv. Det har ikke været muligt for skiftende danske regeringer at ligestille barselsrettighederne, og danskere, der går ind for ligestilling, må i denne sammenhæng prise sig lykkelige for, at vi er medlem af EU. Der ville næppe være sikret nogen forbedrede rettigheder i 2020'erne i Danmark, hvis ikke EU-direktivet havde krævet det.

Fordelingen af barsel mellem forældre er og har været et stort debattemne. Modellen, der er vedtaget, er arbejdsmarkedsparternes forslag. Da fagbevægelsen selv har været med til at foreslå den nye fordeling og øremærkning, der gælder for børn født den 2. august 2022 eller senere, har vi en særlig interesse i at klæde tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter på til INFORMERE og MOTIVERE medlemmer på arbejdspladserne til at benytte sig af de nye muligheder.

Én ting er at fordelingen af uger mellem forældre er ny og skal formidles. Det kan være svært nok at finde ud af. En anden ting er mere kompleks: For hvordan sikrer vi, at de opnåede rettigheder for LGBT+ familier sikres i praksis? F.eks. hos medlemmer, der ikke er åbne om deres LGBT+ status på arbejdspladsen – eller i situationer, hvor barselsorloven skal fordeles mellem tre eller fire forældre, der har forskellige arbejdspladser.

Vi vil i denne guide tage fat i de spørgsmål, vi kan forudse og hjælpe med at afklare dem.

Der vil sikkert dukke andre spørgsmål op, når loven træder i kraft, og vi oplever den i praksis.

God arbejdslyst
Oktober 2022



Indholdsfortegnelse

Den nye barselslov: De overordnede træk	5
Nye rettigheder når én har barselsorlov (soloforældre)	7
Nye rettigheder når to deler barselsorlov	7
Nye rettigheder når tre deler barselsorloven	9
Nye rettigheder når fire deler barselsorlov	12
Afholdelse af barselsorlov: Hvornår skal hvilke uger afholdes og hvad kan udskydes til senere?	13
Frister for varsling af barselsorlov	14
Løn under barselsorlov	15
Omsorgsloven	15
Gode råd og fif til TR og AMR til personalepolitikker om barsel (med eksempel)	17
Arbejdspladskultur der fremmer, at LGBT+ personer kan udnytte de nye rettigheder	21
Begrebsafklaringer: LGBT+, regnbuefamilie, kønsidentitet... Hvad betyder ordene?	24
Anden interessant og relevant lovning	27
Viden om barsel fra forskning og undersøgelser	29
Kilder	34



Den nye barselslov: De overordnede træk

Folketinget vedtog den 3. marts 2022 en ny barselslov, som består af en række forbedringer og nye rettigheder til kommende forældre, der er lønmodtagere. En del af lovgivningen trådte i kraft den 2. august 2022, men andre dele træder i kraft senere. Nedenunder præsenteres de nye rettigheder i overordnede træk.

Nye rettigheder, der trådte i kraft 2. august 2022

De i alt 48 ugers barselsorlov bliver nu fordelt ligeligt mellem forældre, der har født eller adopteret et barn den 2. august 2022 eller senere. Hver forælder får altså hver tildelt 24 ugers barselsorlov.

DET, DER ER UÆNDRET

- ☉ Det samlede antal ugers barselsorlov er stadig det samme, nemlig 48 uger i alt pr barn.
- ☉ Mødre/den fødende forælder har stadig ret til fire ugers barselsorlov op til termin.

For lønmodtagere gælder det derudover, at 11 ud af de 24 ugers barselsorlov er øremærket, og kan derfor ikke overdrages til den anden forælder. De resterende 13 ud af de 24 uger, kan overdrages frit mellem forældrene efter deres ønske.

HVAD BETYDER ØREMÆRKET BARSEL?

- ☉ Øremærket barsel kan ikke overdrages til den anden forælder.
- ☉ Hvis øremærket barsel ikke bruges af den forælder, barslen er øremærket, går den tabt.



Derudover sidestilles solofædre med solomødre, hvilket betyder at både en solofar eller solomor - hvis barn er født den 2. august 2022 eller efter - nu begge har ret til 46 ugers barselsorlov med barselsdagpenge.

Nye rettigheder, der træder i kraft 1. januar 2024

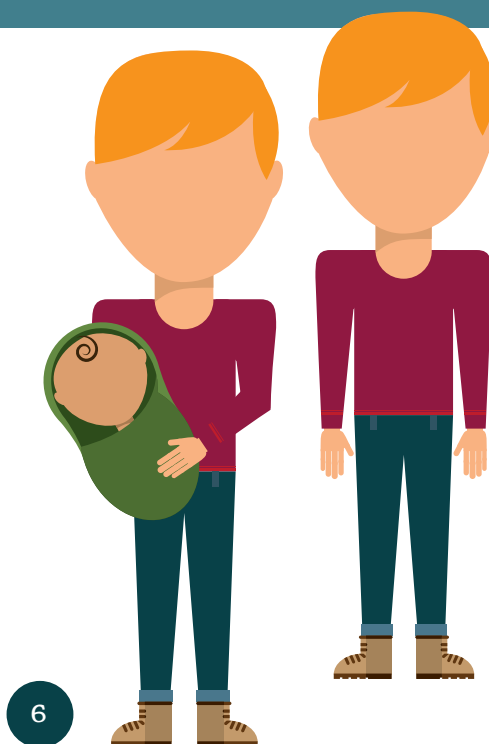
Soloforældre: Soloforældre får ret til at overdrage deres ikke-øremærket barselsorlov til et nært familiemedlem (f.eks. til bedsteforældre eller søskende).

LGBT+ familier: Barnets retlige forældre kan overdrage deres ikke-øremærket barselsorlov til op til to sociale forældre.

TJEK BARSELBEREGNEREN OG FÅ OVERBLIK OVER DIN HELT SPECIFIKKE BARSELSSITUATION

DJØF har lavet en online barselsberegner, hvor du kan lave en samlet barselsplan, som giver dig og din familie et fuldt overblik over, din/jeres ret til fravær, løn og barselsdagpenge. Her kan du også se alle de vigtige deadlines og frister.

Find barselsberegneren på: <https://beta.djoef.dk/vilkaar/boernogbarsel/planlaeg-din-barsel> eller søg på "DJØF barselsberegner" på Google.





Nye rettigheder når én har barselsorlov (soloforældre)

Nye muligheder for at soloforældre kan dele op til 13 ugers barsel med nær familie

Alle solomødre- og fædre har nu ret til i alt 46 ugers barsel. Fra den 1. januar 2024 får soloforældre mulighed for at overdrage deres ikke-øremærket barselsorlov til et nærtstående familiemedlem - f.eks. forældre, bedsteforældre eller søskende. Det vil sige, at op til 13 ugers ikke-øremærket barsel kan overdrages fra soloforælderen til et familiemedlem. Familiemedlemmet skal afholde sin overdragede barselsorlov inden barnet fylder et år.

I en situation, hvor en af barnets forælder er død, kan de 13 uger også overdrages til den afdøde forælders nærmeste familie. På den måde bliver der mulighed for, at soloforældre kan dele deres barsel og dermed få hjælp til pasning, opfostring osv., hvilket vil hjælpe med at sikre en bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv.

Nye rettigheder når to deler barselsorlov

Når begge forældre er lønmodtagere

Det er som sagt uændret, at mor/den fødende forælder har fire ugers barselsorlov med barselsdagpenge op til termin. Efter barnets fødsel ser fordelingen af barslen ud på den måde, at begge forældre har:

- 11 ugers øremærket barsel
- 13 ugers ikke-øremærket barsel, der kan overdrages frit mellem de to forældre

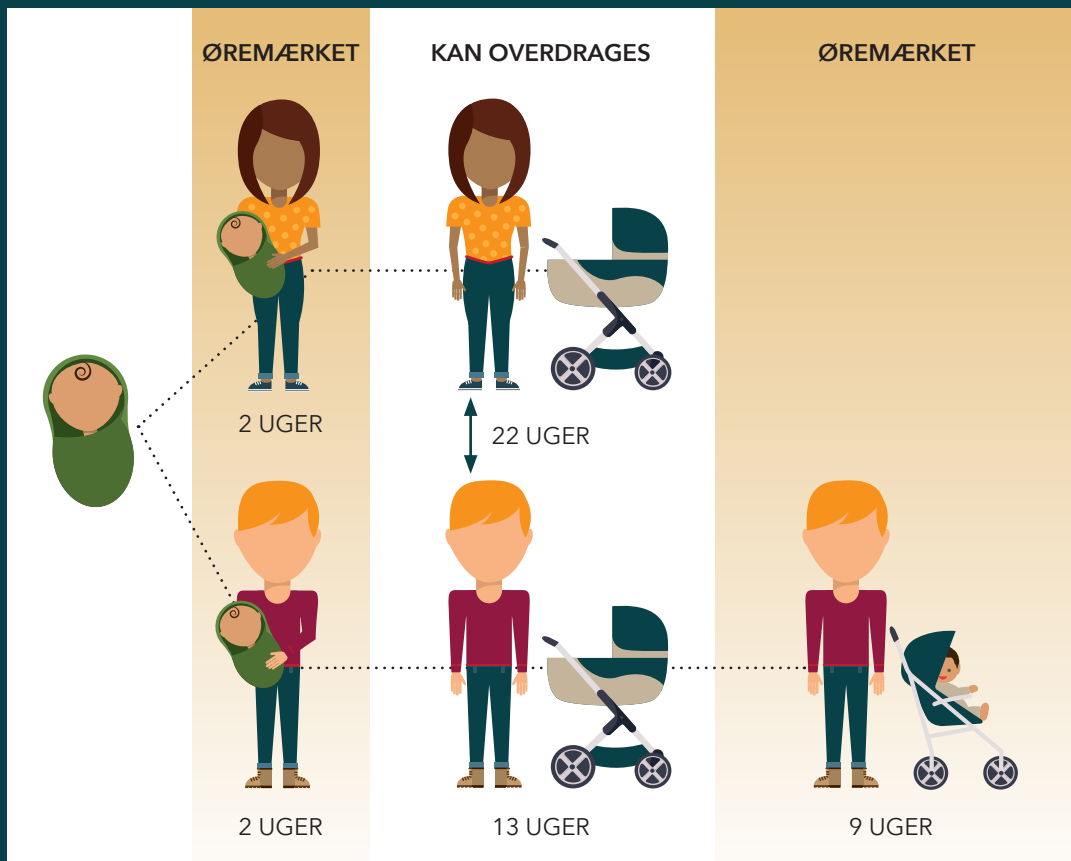
Når et forældrepar består af en lønmodtager og en selvstændig/ledig:

For forældre, der ikke er lønmodtagere (f.eks. selvstændig), er kun 2 ugers barsel øremærket - og ikke de yderligere 9 uger, som er øremærket til lønmodtagere. Det betyder, at forældre, der ikke er lønmodtagere, kan overdrage op til 22 af i alt 24 ugers barselsorlov til den anden forælder.



EKSEMPEL: MOR/DEN FØDENDE ER SELVSTÆNDIG OG FAR/MEDMOR ER LØNMODTAGER

Illustrationen neden for viser mulighederne for fordelingen af barselsorlov, når den ene forælder ikke er lønmodtager. På illustrationen er mor/den fødende selvstændig, og far/medmor er lønmodtager. Samme regler gælder, hvis mor er lønmodtager, og far/medmor er selvstændig.



Forskellen mellem de to forældre her er, at den selvstændige forælder (her: mor/den fødende), kun har 2 ugers øremærket barsel efter barnets fødsel, og vedkommende kan derfor vælge at overdrage op til 22 ugers barselsorlov til far/medmor. Fordi far/medmor er lønmodtager, har vedkommende med den nye lovgivning i alt 11 uger (2+9) øremærket barselsorlov. Far/medmor kan derfor maks. overdrage 13 ugers ikke-øremærket barselsorlov til den anden forælder.



Nye rettigheder når tre deler barselsorlov (LGBT+ familier)

Mere ligestillet barsel for LGBT+ familier

Med den nye lov skabes der ikke blot mere ligestilling for soloforældre og familier med to forældre - den nye lov giver også LGBT+ eller regnbuefamilier mere ligestilling og bedre vilkår i det danske samfund i forhold til barsel. For regnbuefamilier, hvor et barn har mere end to forældre, bliver det fra 1. januar 2024 nemlig muligt for op til fire forældre - to juridiske/retlige og to sociale forældre - at tage del i barslen. Disse nye muligheder gælder således for børn, der er født ind i en LGBT+ familie den 1. januar 2024 eller derefter. Loven har ikke ændret det faktum, at et barn kun kan have to juridiske forældre - men det er helt nyt, at sociale forældre medtænkes og fra år 2024 får mulighed for at tage del i barslen af deres barn.

Eksempler på familiekonstellationer med sociale forældre

Eksempel 1:

Hanne og Charlotte er gift, og Hanne er blevet gravid ved hjælp af en donor, som er hendes gode ven, Hans. Både Hanne, Charlotte og Hans forstår sig selv som det kommende barns forældre, og ønsker at tage del i barslen, men Hanne og Charlotte vil påtage sig rollen som de primære forældre. Den 12. maj 2024 føder Hanne deres barn. Hanne, Charlotte og Hans beslutter i fællesskab, at Hanne og Charlotte bliver barnets juridiske forældre, og som donor bliver Hans barnets sociale forældre, som nu også kan tage del i barslen.

Eksempel 2:

Morten og Hassan har været kærestere og boet sammen i syv år, og de vil gerne være forældre. Sammen med Hassans ven, Sanne, beslutter de sig for at starte en familie. Sanne bliver insemineret med Hassan som donor, og Sanne føder deres barn den 2. februar 2024. Sanne og Hassan bliver barnets juridiske forældre, og Morten og Sannes kone, Emma, bliver barnets sociale forældre, som nu også kan tage del i barslen.

HVEM TÆLLER SOM SOCIALE FORÆLDRE?

☐ De juridiske forældres ægtefæller

☐ De juridiske forældres samlevende

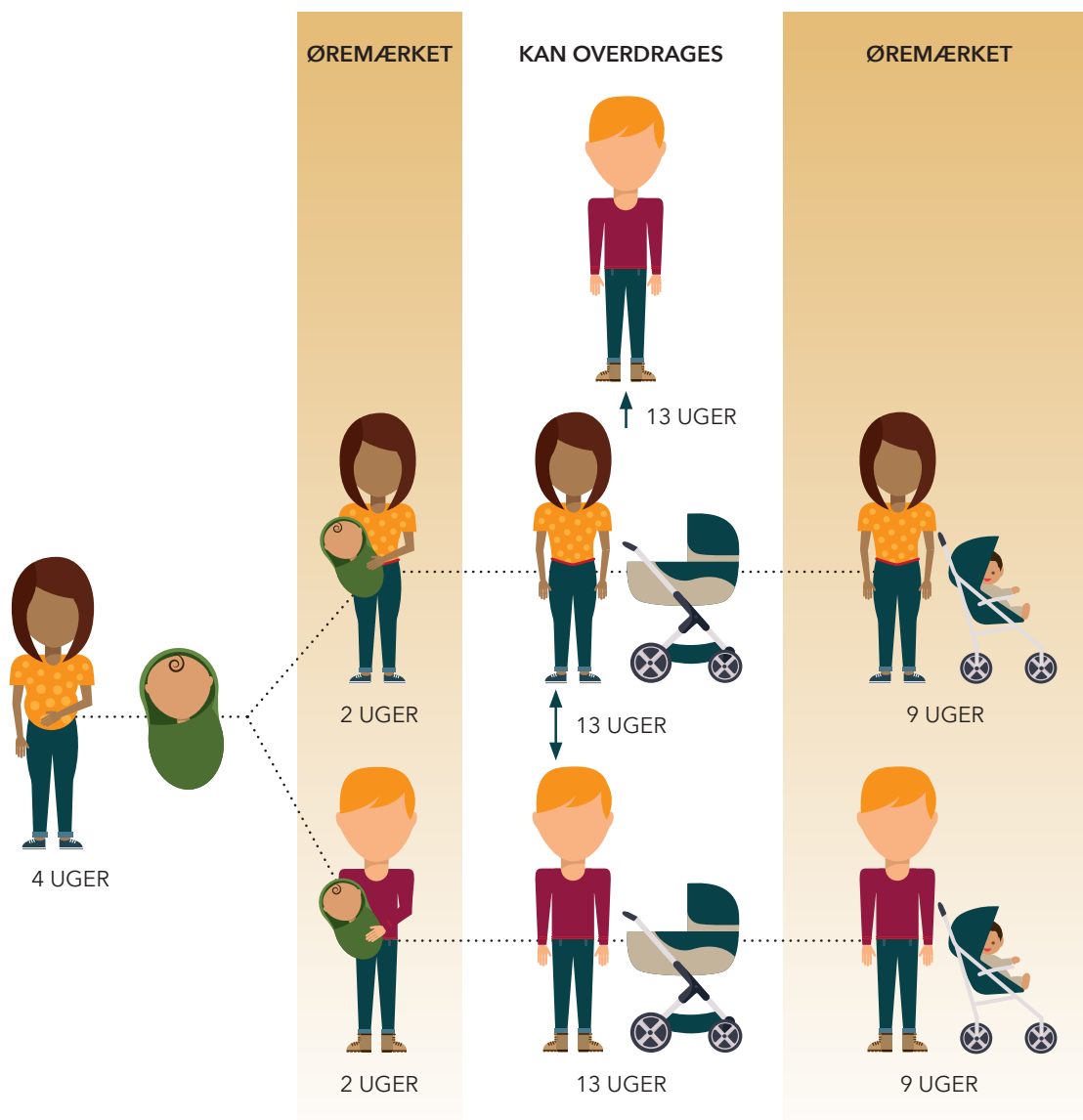


🕒 En donor, som er kendt, og som har en forældrelignende relation til barnet

🕒 Den kendte donors ægtefælle eller samlever

De nye rettigheder, når tre forældre vil deles om barslen

Når tre forældre - to juridiske og én social forælder - alle gerne vil have del i barslen, er det nye, at lovgivningen giver mulighed for at overdrage nogle af de i alt 24 ugers barselsorlov, som de to juridiske forældre som udgangspunkt tildeles, til den sociale forælder.





Illustrationen på forrige side viser, hvordan ugerne kan fordeles mellem tre forældre. I dette eksempel er de to juridiske forældre begge lønmodtagere, hvilket betyder at de hver har 11 (2+9) ugers øremærket barsel, som derfor ikke kan overdrages til en anden forældre - hverken den anden juridiske forælder eller den sociale forælder. De juridiske forældre kan hver overdrage op til 13 ugers barselsorlov til den sociale forælder. Der er derfor i alt 26 uger barselsorlov, som de to juridiske forælder og den tredje, sociale forælder kan dele imellem sig, sådan som de ønsker.

De juridiske forældre bestemmer ultimativt over fordelingen af barslen

En vigtig detalje er, at det de to juridiske forældre, som hver især har retten til deres 13 ugers ikke-øremærket barsel. Da det er dem, der har *retten* til barslen, er det derfor ultimativt dem, der bestemmer, hvor mange af disse uger, de eventuelt ønsker at overdrage - enten til den anden juridiske forælder eller til den sociale forælder. En social forælder kan således ikke "kræve" at få barsel, men kan kun få overdraget barsel, hvis en eller begge juridiske forældre ønsker det.

Et eksempel på fordelingen mellem tre forældre

Jens og Peter er gift, og de får et barn sammen med Sara. Sara er barnets mor og den ene juridiske forælder, Peter er donor og barnets anden juridiske forælder. Jens er gift med Peter og er barnets sociale forælder. Både Peter og Sara er lønmodtagere, hvilket betyder at de begge to har 24 ugers barsel, hvoraf 11 uger er øremærket til dem hver især og kan derfor ikke overdrages. Det efterlader dem med hver især 13 uger barselsorlov, de godt kan overdrage. Peter vælger at overdrage 7 af sine 13 ugers ikke-øremærket barsel til Jens, mens Sara overdrager 9 af sine 13 ugers ikke-øremærket barsel til Jens.

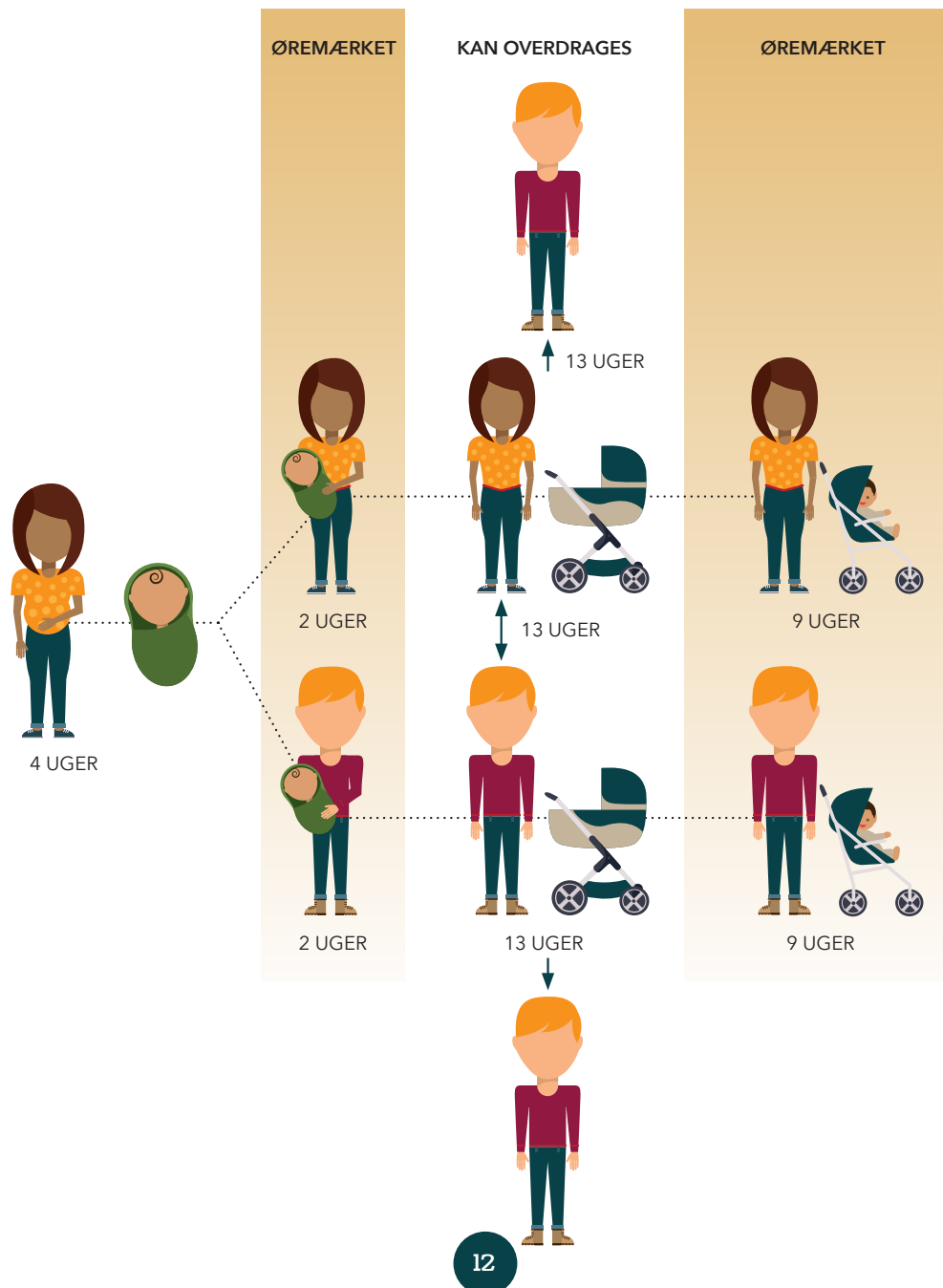
Hvis Sara ikke havde været lønmodtager, kunne hun vælge at overdrage helt op til 22 ugers barsel - enten til Peter (barnets anden juridiske forælder) eller til Jens (barnets sociale forælder).





Nye rettigheder når fire deler barselsorlov (LGBT+ familier)

De principper, der er beskrevet i de to foregående afsnit, gælder også, når fire skal dele barselsorloven. Det er stadig de to juridiske forældres ikke-øremærkede barselsuger, der kan overdrages - nu kan den ikke-øremærkede barsel blot fordeles mellem fire forældre (to juridiske og to sociale forældre) i stedet for tre forældre, som blev beskrevet ovenfor.





Illustrationen på forrige side viser, hvordan barselsugerne kan fordeles, når der er to juridiske og to sociale forældre, der ønsker at tage del i barslen.

I en situation, hvor begge juridiske forældre er lønmodtagere – og derfor hver har 11 ugers øremærket barselsorlov – er det de resterende i alt 26 uger (13 uger fra hver af de to juridiske forældre), der kan overdrages til de to sociale forældre.

Når én juridisk forælder er lønmodtager og én ikke er

Hvis en af de juridiske forældre ikke er lønmodtager, og derfor kun har 2 og ikke yderligere 9 ugers øremærket barselsorlov, er det i alt 35 ugers barsel (13 uger fra lønmodtagerforælderen og 22 uger fra forælderen, der ikke er lønmodtager) der kan overdrages til de to sociale forældre. Dog er det igen vigtigt at fremhæve, at det er de to juridiske forældre, der har retten til barselsorloven, og derfor er det også dem, der bestemmer, hvor mange uger af deres ikke-øremærkede barselsorlov, de eventuelt ønsker at overdrage – enten til den anden juridiske forældre og/eller til en eller begge sociale forældre.

Afholdelse af orlov: Hvornår skal hvilke uger afholdes og hvad kan udskydes til senere?

For lønmodtagere – øremærket barsel

For lønmodtagere gælder det at 2 af de i alt 11 øremærkede ugers barsel skal afholdes i forbindelse med fødslen. Dette gælder begge forældre.

De resterende 9 af de i alt 11 ugers øremærkede barsel, som alle lønmodtagere ellers har, skal afholdes inden barnet fylder et år.

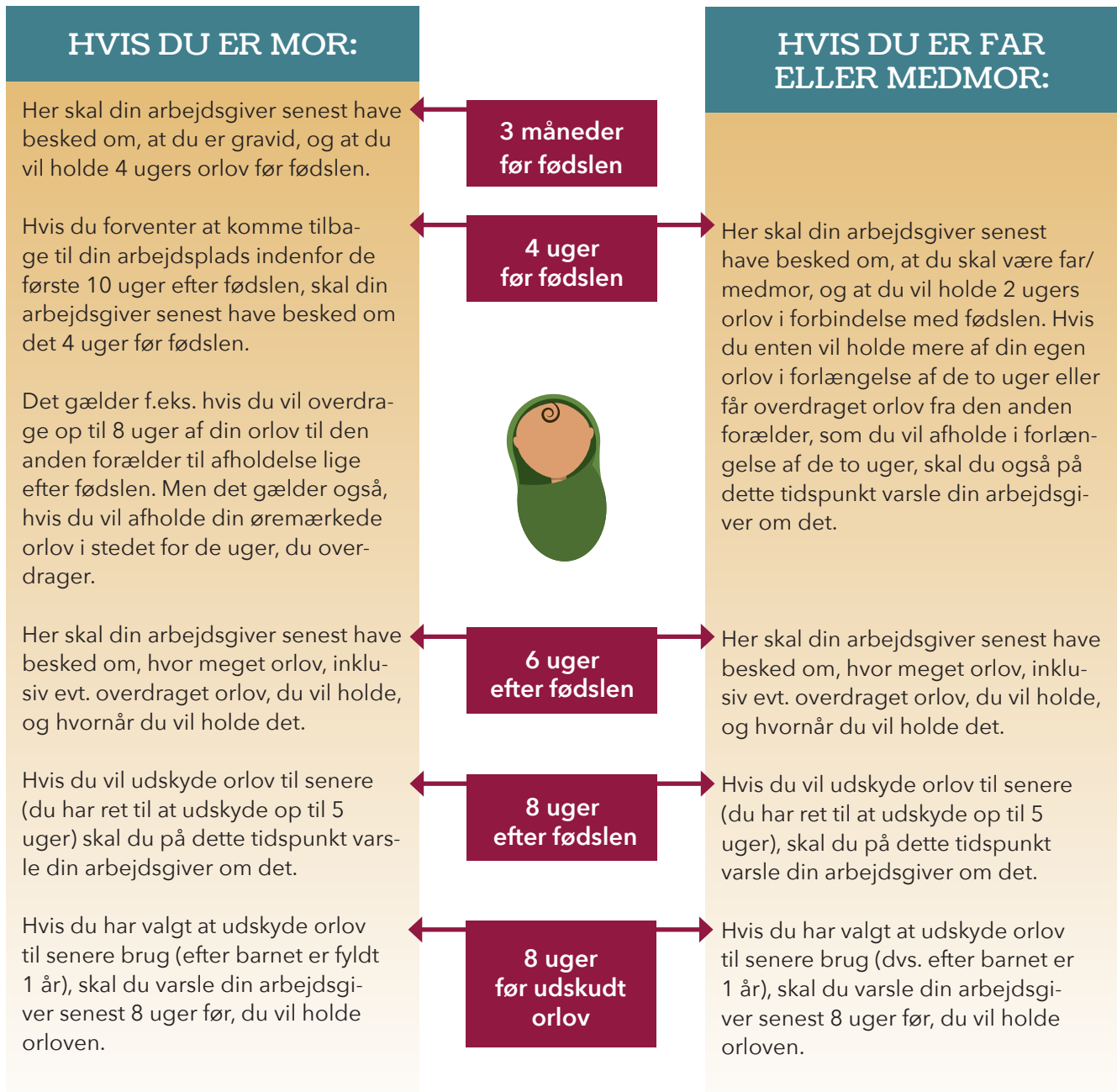
For lønmodtagere – ikke-øremærket barsel

De resterende 13 ugers ikke-øremærket barsel kan som udgangspunkt udskydes og afholdes, indtil barnet fylder 9 år efter samme principper som før. Lønmodtagere har ret til at udskyde 5 af de 13 uger til senere, hvis arbejdsgiveren bliver varslet om det i tide.



Frister for varsling af barselsorlov

Her kan du se, hvilke regler der gælder i forhold til, hvor man skal varsle sin barselsorlov. Nedenstående gælder kommende forældre, som er lønmodtagere før barnet bliver født. Der gælder nogle lidt andre regler for forældre, der først bliver lønmodtagere, når barnet allerede blevet er født (se kildelisten i slutningen af denne pjece for at finde link til denne oversigt).





Løn under barselsorlov

Al det, der er gennemgået her, er lovstof og beskriver lønmodtageres ret til at få orlov – dvs. det, der er dagpengeberettiget.

Hvilken løn du får under barselsorloven, afhænger af den overenskomst, du er ansat på. Der er mange forskellige overenskomster i Danmark – flere hundrede – og derfor kan vi ikke beskrive dem her. Derfor skal du læse mere om løn under barselsorlov ved at se i din egen overenskomst eller tjekke med din fagforening. Mange overenskomster sikrer ret til løn i store dele af barselsorlovsperioden.

TIP: TJEK DJØFS BARSELBEREGNER

Med DJØFs online barselsberegner kan lave en samlet barselsplan, som giver dig og din familie et fuldt overblik over, din/jeres ret til fravær, løn og barselsdagpenge.

Find den på: <https://beta.djoef.dk/vilkaar/boernogbarsel/planlaeg-din-barsel> eller søg på "DJØF barselsberegner" på Google.

Omsorgsloven

Omsorgsloven: Endnu en lov, der skal opfylde EU direktivet og give flere muligheder

Ud over den nye barselslov, som netop er blevet gennemgået, er endnu en lov blevet vedtaget den 9. juni 2022 – en lov der her er blevet kaldt omsorgsloven¹.

Denne lov har bl.a. til hensigt at udvide mulighederne for omsorgsorlov for lønmodtagere og dermed bidrage yderligere til at skabe større ligestilling mellem kønnene og mellem forskellige slags familieformer samt bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv for alle familier. Ligesom den nye barselslov, er også omsorgsloven en del af Danmarks forpligtelse til at implementere EU's orlovsdirektiv.

1. Find den fulde lov på retsinformation.dk ved at søge på: "L172 Forslag til lov om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., lov om aktiv socialpolitik og forskellige andre love."

Hvilke nye rettigheder sikrer omsorgsloven?

Nedenfor er de nye rettigheder, der ønskes indført med lovforslaget, beskrevet. Størstedelen af rettighederne skal træde i kraft den 2. august 2022, mens andre først vil træde i kraft senere.

1. Lønmodtagere får ret til omsorgsorlov i fem arbejdsdage om året

Dette giver mulighed for, at lønmodtagere kan støtte et familiemedlem eller en person fra deres husstand, som har brug for omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand. Der kan være tale om omsorg for egne børn, forældre, ægtefælle, partner eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren. De fem dage kan afholdes samlet eller som enkelte dage. Omsorgsdagene kan ikke "gemmes" fra år til år, men bortfalder hvert kalenderår, hvis de ikke er blevet brugt. Derudover skal det kunne dokumenteres, at der er et behov for væsentlig omsorg. Disse fem omsorgsdage er selvbetalte og denne del af loven trådte i kraft den 2. august 2022.

2. Lønmodtagere, som er omsorgspersoner for et familiemedlem eller for en person fra sin egen husstand, sikres deres ansættelsesrelaterede rettigheder

En lønmodtager, der har benyttet sig til retten af omsorgsorlov, har ret til at vende tilbage til sit arbejde på samme vilkår, og skal ikke kunne miste eller blive overset i forhold til forbedringer i arbejdsvilkår, som lønmodtageren ville have været berettiget til under sit fravær.

3. Lønmodtagere, der er forældre til et eller flere børn under ni år, sikres retten til at anmode sin arbejdsgiver om at få fleksible arbejdsordninger

For at sikre bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv for familier med et eller flere børn under ni år, åbnes der op for muligheder om at lønmodtagere kan søge om mere fleksible arbejdsforhold for en periode - f.eks. ændringer i arbejdstider. Inden den aftalte periode med fleksible arbejdsforhold afsluttes, kan lønmodtageren anmode om at vende tilbage til sit arbejde på de oprindelige vilkår. Hvis arbejdsgiveren giver et afslag på lønmodtagerens anmodning, skal afslaget begrundes. Dette trådte i kraft den 2. august 2022.

4. Sociale forældre har samme ansættelsesrelaterede rettigheder som juridiske forældre - f.eks. retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger.

Sociale forældre vil blive mere ligestillet med juridiske forældre, da sociale forældre med denne lov også kan anmode om fleksible arbejdsforhold for en periode.

▶ **5. Nærtstående familiemedlemmer, som afholder barselsorlov (overdraget fra en soloforælder) får større ansættelsesretlig beskyttelse**

Soloforældre kan fra 1. januar 2024 overdrage dele eller alle ikke-øremærkede barselsuger til nærtstående familiemedlemmer – f.eks. forældre, bedsteforældre eller søskende. De familiemedlemmer, der gør brug af denne mulighed, vil med dette lovforslag således også blive sikret i forhold til deres ansættelses. Det at et nært familiemedlem tager barsel skal ikke kunne påvirke vedkommendes beskæftigelsessituation eller arbejdsvilkår negativt.

▶ **6. Forældre, som får tre eller flere børn ved samme fødsel, får ret til yderligere 26 ugers ekstra orlov med barselsdagpenge.**

Dette træder i kraft den 1. januar 2023, og det betyder, at hvis bare ét af børnene er født den 1. januar 2023 eller senere, så har forældrene ret til disse ekstra 26 ugers barselsorlov.

Gode råd og fif til TR og AMR til personalepolitikker om barsel (med eksempel)

Lovgivning er første, vigtige skridt – oplysning og implementering er det næste

At den nye lovgivning om barselsorlov giver flere og nye rettigheder til lønmodtagere, er første store og vigtige skridt hen mod et arbejdsmarked og samfund med mere ligestilling – både mellem forskellige køn og familieformer – og til større balance mellem arbejdsliv og familieliv; noget mange kæmper med.

Men for at sikre, at disse rettigheder bliver taget i brug, og faktisk kommer til at få den virkning, som har været hensigten med dem, er det helt afgørende, at medlemmer bliver klædt på med viden om de nye barselsrettigheder. Det er alfa og omega, at hverken tvivl eller uvidenhed om de nye rettigheder ikke kommer til at betyde, at medlemmer ikke får udnyttet de muligheder, de har.

Det er her TR og AMR kommer ind i billedet. At oplyse kolleger om de nye rettigheder på møder og i nyhedsbreve, at opsøge kommende forældre og tale med dem om deres muligheder for barsel samt at få udarbejdet en personalepolitik om barselsorlov, er alt sammen vigtige og effektive greb, som TR og AMR kan benytte sig af, og som vil bidrage til, at forældre får udnyttet deres nye rettigheder.



Eksempel på en personalepolitik om barselsorlov

Et vigtigt skridt hen imod at sikre, at noget bliver en helt naturlig del af en arbejdspladskultur – f.eks. at medarbejdere tager barsel – er at lave en personalepolitik, hvor arbejdspladsens regler, formål og værdier er nedskrevet.

Her er et eksempel på, hvordan en personalepolitik om den nye barselslov kan se ud, som forhåbentlig kan være en hjælp til at formulere en politik ude på arbejdspladserne:

“Personalepolitik om barselsorlov

(Virksomhedens navn) ønsker, at alle ansatte, der får et barn, kender til de gældende barselsrettigheder og oplever sig støttede i at tage den barsel, de har ret til, og som de ønsker – uanset hvilket køn eller familiekonstellation, de har.

Gældende barselsregler

- ☉ Alle ansatte, der får et barn, har ret til 11 (2+3) ugers **øremærket** barsel, som skal afholdes inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.
- ☉ Alle ansatte har 13 ugers barselsorlov, som helt eller delvist kan overdrages til den anden forælder.
- ☉ Mødre/den fødende forælder har derudover ret til fire ugers barselsorlov før barnets fødsel.
- ☉ For LGBT+/regnbuefamilier: Som social forælder kan man fra 1. januar 2024 afholde op til 26 ugers barselsorlov, hvis barnets juridiske forældre er lønmodtagere; op til 35, hvis kun den ene er lønmodtager, og op til 44 hvis ingen af barnets juridiske forældre er lønmodtager. Om sociale forældre kan afholde barsel – eller hvor mange uger – afhænger dog helt af, hvor mange uger en eller to af de juridiske forældre vælger at overdrage til den sociale forælder. Op til to sociale forældre kan deles om den barsel, som de to juridiske forældre kan og ønsker at overdrage.

► **Øremærket barsel** er barsel, som ikke kan overdrages til en anden forælder. Det betyder, at hvis den forælder, som barselsorloven er øremærket til, ikke benytter sig af barslen, går den tabt.



- ▶ **Sociale forældre:** ægtefælle til en af barnets juridiske forælder, samlever til en af barnets juridiske forælder, kendt donor eller kendt donors ægtefælle/samlever.
- ▶ **Barsel med løn**
(Beskriv hvor mange ugers barsel med fuld løn den gældende overenskomst giver ret til)
- ▶ **Kontaktperson**
(Navn) kan kontaktes ved spørgsmål om barselsregler og -rettigheder. Har ansatte spørgsmål eller tvivl om noget, der angår deres egen kommende barsel, eller fordelingen af den, opfordrer (*virksomhedens navn*) vedkommende til at kontakte (*navn*) på telefon: XXXX eller e-mail: XXXX.
- ▶ **Støtte til ALLE ansatte der ønsker barsel**
(*Virksomhedens navn*) understreger, at alle ansatte - uanset køn, seksuel orientering, familieforhold eller andet - skal støttes i at tage den barsel, de er berettiget til, og som de ønsker. Vi vil gerne særligt opfordre ansatte, som er mænd, til at tage barselsorlov. At være en del af barnets første tid er vigtigt for alle. Vi ønsker også at understrege, at alle ansatte, som lever i LGBT+/regnbuefamilier, vil blive støttet i at tage den barsel de ønsker og har ret til. (Virksomhedens navn) ser alle familier og familieformer som lige."

Hvad er vigtigt i denne politik?

Det er naturligvis vigtigt at beskrive de gældende barselsregler på en nem og overskuelig måde og at henvise til en ansat - f.eks. en TR, AMR eller en HR-medarbejder - som kan svare på spørgsmål omkring barsel generelt, samt hvordan den nye barselslov fungerer og påvirker den enkelte.

Derudover er det også en god ide, at både personalepolitikken og kontaktpersonen er meget tydelig i forhold til at understrege, at ALLE ansatte støttes i at tage del i deres kommende barns barsel. Her er det særligt vigtigt at have fokus på fædre og på LGBT+ forældre.

Fordi det desværre endnu ikke er normen, at fædre tager en særlig stor del af barslen, er det vigtigt, at arbejdspladserne har ekstra fokus på at støtte fædre i at tage mere barsel - f.eks. ved at afklare eventuelle tvivl om rettigheder og ved at gøre det klart, at arbejdspladsen støtter op om og opfordrer til fædrebarsel.



MANGLER DU GODE ARGUMENTER FOR, HVORFOR MERE ØREMÆRKNING OG MERE FÆDREBARSEL ER EN GOD TING?

Der er forsket utrolig meget i barsel - og ikke mindst hvilke fordele der er ved, at øremærke barsel og ved at fædre tager mere barsel.

Og forskningen peger på én ting: Det gavner alle - mødre, fædre, børn, samfundsøkonomi og meget mere - når fædre tager mere barsel.

De argumenter og fakta, som understøtter, hvorfor det er vigtigt og godt at øremærke mere barsel til fædre er blevet samlet og beskrevet i sidste afsnit af denne pjece. De kan hjælpe dig med selv at forstå, eller forklare mulige skeptikere, præcis hvorfor den nye lovgivning er et skridt i den rigtige retning.

Lad ikke personalepolitikken ligge og samle støv

Det hjælper naturligvis ikke meget at have en personalepolitik, hvis ingen kender til den. Derfor er det vigtigt at sikre, at alle ansatte kender til politikken - hvad der står i den, og hvor den kan findes. Det kan f.eks. gøres ved at invitere ansatte til et lille fyraftensmøde, hvor alle bliver introduceret til politikken og kan stille spørgsmål, og ved at gøre det til en del af nye medarbejders introduktion at få gennemgået politikken. Gør det klart, hvad hensigten bag den nye lov er - nemlig at skabe mere ligestilling mellem kønnene og mellem forskellige familieformer - og gør det klart, at arbejdspladsen støtter op om dette mål.





Arbejdspladskultur, der fremmer, at LGBT+ forældre kan udnytte de nye rettigheder

Hvorfor dette fokus?

Den nye lovgivning som muliggør, at sociale forældre i LGBT+ familier fra 1. januar 2024 kan få del i barselsorloven, er et stort skridt hen mod mere ligestilling af forskellige familieformer. Flere rettigheder til familier, der skiller sig ud fra normen, er utrolig vigtig - for at sikre mere ligestilling til både LGBT+ personer og til børn, der fødes ind i regnbuefamilier.

Men undersøgelser viser desværre, at mange arbejdspladser i dag ikke har skabt et tilstrækkeligt ligestillet og inkluderende arbejdsmiljø, hvor LGBT+ person tør være åbne om deres kønsidentitet eller seksuelle orientering.

LGBT+ PERSONERS UDFORDRINGER PÅ DE DANSKE ARBEJDSPLADSER

I en undersøgelse fra 2016, hvor 500 LGBT+ personer deltog, svarede:

- ☉ ...40% af de adspurgte LGBT+ personer, at de enten "i lav grad" eller "slet ikke" var åbne om deres seksuelle orientering eller kønsidentitet på deres arbejdsplads
- ☉ ...64% af de adspurgte LGBT+ personer, at de enten ikke oplevede, at de trygt kunne - eller var i tvivl om, om de trygt kunne gå - til deres TR, AMR eller fagforening med bekymringer relateret til deres LGBT+ status

Disse tal viser tydeligt, at LGBT+ personer oplever nogle helt specifikke udfordringer på arbejdsmarkedet, og at TR, AMR og fagbevægelsen generelt har en stor opgave foran sig i forhold til at sikre sig, at LGBT+ tør henvende sig for at få hjælp. Noget der er flertallets ansvar at sørge for.

Tal fra LO/FH, FTF og AC undersøgelse fra 2016, hvor 500 LGBT+ personer svarede



Hvis en LGBT+ person ikke oplever sig tryk, ligestillet og inkluderet på sin arbejdsplads - og derfor ikke er åben - vil det nemt kunne blive en barriere i forhold til at holde barsel. For det er ikke særlig sandsynligt, at en LGBT+ person, der ikke engang tør være åben på sin arbejdsplads, vil turde komme og fortælle om familieførelse, og at vedkommende ønsker barsel, da det sandsynligvis ville betyde, at vedkommende skal "springe ud" ved at fortælle om sin familiekonstellation eller sin partners køn. På den måde kan arbejdspladskulturen udgøre en barriere for at LGBT+ personer får udnyttet deres nye rettigheder til barsel - en barriere som TR og AMR kan spille en vigtig rolle i forhold til at nedbryde.

AT VÆRE "ÅBEN" OM SIN LGBT+ STATUS PÅ ARBEJDSPLADSEN BETYDER:

- ☉ At kunne nævne navnet eller kønnet på sin ægtefælle/kæreste på sin arbejdsplads
- ☉ At kunne fortælle kolleger om weekendplaner, ferieplaner osv.
- ☉ At kunne holde hånd med sin ægtefælle/kæreste på parkeringspladsen.
- ☉ At kunne invitere sin partner med til firmafest.
- ☉ At klæde og udtrykke sig på sin arbejdsplads på den måde, der føles rigtigt
- ☉ At blive kaldt det navn og pronomen (hun, han, de...), man ønsker
- ☉ Ikke at føle sig nødsaget til at skjule vigtige dele af sig selv/sit liv, når man går på arbejde.





Hvordan fremmes en god arbejdspladskultur for LGBT+ forældre?

Nedenfor er der beskrevet nogle forskellige måder, hvorpå man som TR og AMR kan arbejde aktivt for at fremme en arbejdspladskultur, hvor LGBT+ personer udnytter deres barselsrettigheder.

Nogle bud er:

1. Klæd dig på med viden om LGBT+

Som TR/AMR er det helt afgørende, at du ved noget om, hvad LGBT+ betyder, og hvilke specifikke udfordringer LGBT+ personer ofte oplever på arbejdsmarkedet. For oplever LGBT+ personer, at deres TR/AMR bærer rundt på nogle af de myter, misforståelser eller fordomme, der kan komme af uvidenhed, er der meget lille sandsynlighed for at vedkommende vil have lyst til at tale med eller betro sig til sin TR/AMR – generelt og ved spørgsmål eller tvivl vedrørende barsel.

2. Tal højt om vigtigheden af LGBT+ ligestilling og inklusion – også selvom der ikke er nogen LGBT+ personer på arbejdspladsen

At der ikke er nogle *åbne* LGBT+ personer på en arbejdsplads, er ikke ens betydende med, at der ikke er nogen LGBT+ personer på arbejdspladsen – måske de bare ikke er trygge nok til at være åbne. Så selvom man tror, man ikke har nogen LGBT+ kolleger, er det stadig – og måske især – vigtigt at tale højt om LGBT+ ligestilling og inklusion. På en arbejdsplads, hvor LGBT+ personer *ikke* er åbne, er der en grund til det. Og dette vil kun kunne ændres, hvis arbejdspladsen klart melder ud – og viser igennem sine handlinger – at LGBT+ personer vil blive behandlet professionelt og med respekt. Det er altså arbejdspladsen, der skal tage første skridt for at vise, at LGBT+ personer trygt kan henvende sig. For så længe dette ikke bliver kommunikeret klart ud, vil en LGBT+ person, der ikke er åben, ikke henvende sig.

Oplys om nye barselsrettigheder – og vær tydelig om støtte til regnbuefamilier

Det er naturligvis vigtigt og en god ide at bruge noget energi på at oplyse og fortælle kolleger om de nye rettigheder, som LGBT+ familier får med den nye lov. Men ud over bare at informere om loven, vil det være mindst lige så vigtigt at gøre det klart, at arbejdspladsen opfordrer alle – også LGBT+ personer – til at tage den barsel, de har ret til og ønsker. Kommuniker tydeligt, at I ser alle familieformer som lige, og at I er der for at hjælpe, lytte og støtte. På den måde vil man som TR og AMR ikke bare oplyse om lovens indhold (de nye rettigheder), men også lovens hensigt og intention. For intentionen med den nye barselslov er at skabe mere ligestilling for alle – herunder LGBT+ forældre.



Fortæl om de nye rettigheder og arbejdspladsens opbakning til alle der ønsker at bruge dem - til møder, til individuelle samtaler og når nye medarbejdere ansættes. Opsøg LGBT+ personer, der venter barn, og tal med dem om deres tanker, rettigheder og muligheder.

3. Brug et inkluderende sprog

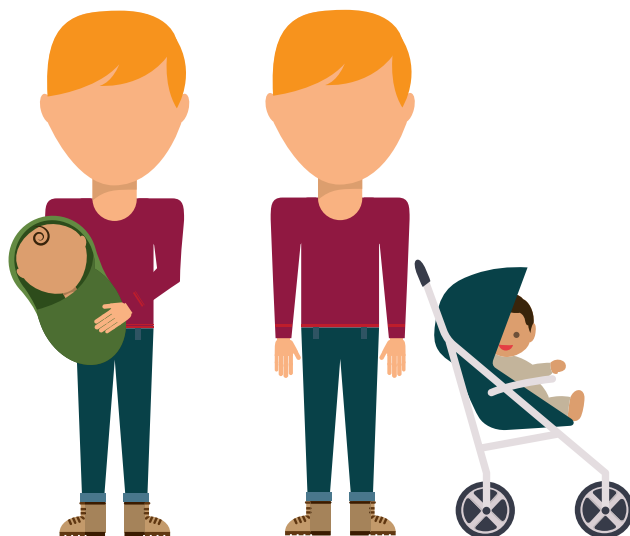
Forsøg at øve dig i at sige "forældre" i stedet for "far og mor", når du taler om barsel - både generelt og i samtaler med kommende forældre. For ikke alle familier består af far, mor og børn, og når man bruger et kønnet sprog som "far og mor", så kan man komme til at ekskludere nogen - også selvom det ikke er ens intention. Én af måderne, man som TR og AMR kan vise, at man er klar over, at der findes forskellige familieformer, og at man støtter op om dem alle, er bl.a. ved at bruge et sprog, som også rummer alle. At have et inkluderende og kønsneutralt sprog er en god måde for TR og AMR at vise LGBT+ forældre (både dem der er åbne og dem, der ikke er åbne om deres LGBT+ status), at de trygt kan komme og tale og stille spørgsmål om f.eks. barsel.

Få flere ideer til og viden om, hvordan du som TR og AMR kan fremme en god arbejdspladskultur for LGBT+ personer: https://fiu-ligestilling.dk/tools_and_materials_tags/lgbt-ligestilling/?post_type=tools-and-materials&lang=da

Begrebsafklaringer: LGBT+, regnbuefamilie, kønsidentitet. Hvad betyder ordene?

I dette afsnit kan du finde beskrivelser af, hvad forskellige LGBT+ relaterede ord/begreber betyder. Hvis der er andre ord, du er i tvivl om, hvad betyder, kan du altid gå ind på LGBT+ Danmarks hjemmeside, hvor de har oprettet en ordbog, hvor man kan søge efter mange forskellige ord og få en forklaring på, hvad de betyder. LGBT+ Danmarks ordbog kan findes her: <https://lgbt.dk/ordbog/>

Nedenfor er de ord, som er mest relevante for den nye lovgivning, beskrevet.





LGBT+

Det er en engelsk betegnelse, der står for: **Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender** mm. På dansk: Lesbisk, homoseksuel mand/bøsse, biseksuel og transkønnet. +et viser, at der er flere kategorier som hører til under denne paraplybetegnelse - f.eks. aseksuel, queer, ikke-binær osv., som er ord, der betegner mennesker med en bestemt seksuel orientering og/eller kønsidentitet.

Helt overordnet er LGBT+ en betegnelse, som bruges om mennesker, der på baggrund af deres seksuelle orientering og/eller kønsidentitet, bryder med samfundets normer.

SEKSUEL ORIENTERING

Et menneskes seksuelle orientering fortæller om, hvem vedkommende tiltrækkes af romantisk og/eller seksuelt.

KØNSIDENTITET

Et menneskes kønsidentitet fortæller om, hvilken selvforståelse et menneske har af sin egen kønsidentitet. Det handler altså om en indre forståelse, oplevelse eller måde at identificere sig - og har ikke noget at gøre med, hvilken krop eller seksuelle orientering en person har. Et menneske kan opleve sig som eller identificere sig som en mand, som kvinde eller noget helt tredje.

TRANSKØNNET/TRANSPERSON

Det er en betegnelse, som referer til mennesker, hvis kønsidentitet (deres egen, indre oplevelse af deres eget køn) *ikke* stemmer overens med det køn, som de blev tildelt ved fødslen. En transperson er f.eks. et menneske, som ved fødslen blev tildelt kønnene "mand/dreng", men hvis kønsidentitet er kvinde. En transperson kan også være en, der ved sin fødsel blev tildelt kønnene "kvinde/pige", men som hverken oplever sig selv som kvinde eller mand - men f.eks. som begge dele eller ingen af delene. At være transkønnet har ikke noget med seksuel orientering at gøre, eller hvem vedkommende forelsker sig i.



IKKE-BINÆR

En ikke-binær person er en, der ikke passer ind i den binære kønsforståelse – altså forståelsen af, at der kun findes to køn: mand og kvinde. Der er stor variation i, hvordan ikke-binære personer oplever deres eget køn – men fælles er, at ikke-binære personer ser køn som mere og andet end *udelukkende* kvindeligt *eller* mandligt. En ikke-binær person kan f.eks. identificere sig som både mandlig og kvindelig, som ingen af delene, som noget midt imellem eller noget helt fjerde.

KØNSUDTRYK

Kønsudtryk handler om, hvordan en person udtrykker eller viser sit køn – f.eks. gennem påklædning, frisure eller den måde vedkommende opfører sig på. Kønsudtryk fortæller ikke noget om hvilken kønsidentitet, seksuelle orientering eller andet, en person har. En person, som ved sin fødsel blev identificeret som kvinde, kan have en kvindelig kønsidentitet og samtidig have kort hår og gå i jakkesæt (altså et mere maskulint kønsudtryk). Eller en person, som er ikke-binær kan have et kønsudtryk, hvor vedkommende har skæg, går i kjole, har make-up på og en maskulin krop.

CISKØNNET

Mennesker, der ikke er non-binære eller transkønnede, er ciskønnede. Flertallet er derfor ciskønnede. En ciskønnet person er en, som selv føler sig som det køn, de blev tildelt ved fødslen. Det vil sige, at en person, der ved fødslen blev tildelt kønnet "dreng/mand", og som selv *føler sig* som en dreng/mand, er ciskønnet.

REGNBUEFAMILIE

En regnbuefamilie (eller LGBT+ familie) betegner en familie, hvor mindst én af forældrene er LGBT+ person. Disse familier kan se ud på rigtig mange måder, og relationen mellem forældrene behøver ikke at være romantisk, men kan også være venskabelig.



Anden interessant og relevant lovgivning

Forskelsbehandling- og ligebehandlingsloven

Den nye barselslov, og den kommende omsorgslov, er gode at forstå i relation til både forskelsbehandlingsloven, men især også ligestillingsloven. Nedenfor vil de to lovgivninger – og hvordan de har relevans for barsels – og omsorgsloven – blive beskrevet.

Find forskelsbehandlingsloven her: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2017/1001>

Find ligestillingsloven her: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2011/645>

Forskelsbehandlingsloven i korte træk

Det er ulovligt – både direkte og indirekte – at forskelsbehandle, bl.a. på baggrund af seksuel orientering. I 2021 blev det gjort klart, at "seksuel orientering" både dækker over: seksuel/romantisk tiltrækning, kønsidentitet (transpersoner, ikke-binære) og kønsudtryk. Forskelsbehandlingsloven dækker altså LGBT+ personer bredt set.

Der er forskelsbehandling på baggrund af seksuel orientering, hvis f.eks. en arbejdsgiver behandler en lesbisk lønmodtager eller en transperson ringere end en anden bliver behandlet – eller ville blive behandlet. Det gælder både i forbindelse med ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse osv.

LGBT+ forældre og forskelsbehandlingsloven

I forhold til barsels- og omsorgsloven er forskelsbehandlingsloven især relevant, fordi den beskytter LGBT+ personer – både homoseksuelle, biseksuelle, transpersoner osv.

Forskelsbehandlingsloven kan blive relevant i en situation, hvor f.eks. en social forælder (f.eks. en transperson eller en lesbisk kvinde) bliver afskediget i forbindelse med barsel, hvis altså den sociale forældres LGBT+ status er grund til afskedigelsen.



EKSEMPEL PÅ FORSKELSBEHANDLINGSLOVENS RELEVANS

En lesbisk kvinde, som ikke er åben omkring sin seksuelle orientering på sit arbejde, kommer og fortæller sin arbejdsgiver, at hun skal på barsel, fordi hendes kone er gravid. I den situation bliver kvinden nødt til at "springe ud" overfor sin arbejdsgiver, for at kunne fortælle, at hun ønsker barsel. Og hvis kvindens seksuelle orientering gør, at hun behandles ringere på sit arbejde - f.eks. ikke bliver forfremmet eller bliver afskediget - så kan hun søge godtgørelse for forskelsbehandling på baggrund af seksuel orientering.

Forskelsbehandlingsloven kan altså komme i spil, når LGBT+ familier skal tage barsel. Og særligt fremover, når den nye barselslov også kommer til at give sociale forældre mulighed for at tage barsel. Den nye barselslov vil både betyde, at endnu flere LGBT+ personer i fremtiden vil kunne tage barsel, hvilket er positivt - men det betyder også, at endnu flere LGBT+ personer, som måske ikke ellers ville have været åbne på deres arbejdsplads, vil være nødt til at springe ud for at kunne udnytte de nye muligheder for barsel. Og når en LGBT+ person er åben om sin LGBT+ status, åbner det desværre også op for muligheden for forskelsbehandling.

Ligebehandlingsloven i korte træk

Ligebehandlingsloven er til for at sikre, at mænd og kvinder ikke bliver forskelsbehandlet på grund af deres køn - herunder i forbindelse med graviditet og fødsel. Når en person, på grund af sit køn, bliver behandlet ringere end en anden person bliver - eller ville blive - behandlet, så er det i strid med ligebehandlingsloven. Alle arbejdsgivere skal altså behandle mænd og kvinder lige, både hvad angår ansættelser, forflytninger, forfremmelser, arbejdsvilkår osv.

- ▶ **Direkte forskelsbehandling** på grund af køn er, når en person oplever negativ forskelsbehandling i forbindelse med graviditet og barsel.
- ▶ **Indirekte forskelsbehandling** på grund af køn er, når noget, der tilsyneladende virker neutralt, vil stille en person af et bestemt køn, ringere end en person af et andet køn.



Omsorgslovens ændringer af ligebehandlingsloven

Omsorgsloven indeholder flere ændringer af ligebehandlingsloven. Ændringerne skal overordnet set beskytte forældre, sociale forældre og omsorgspersoner i forhold til de nye muligheder, som omsorgs- og barselsloven har givet disse grupper.

Ændringerne har til hensigt at sikre, at samtidig med, at mulighederne for at skabe mere balance mellem arbejdsliv og familieliv samt ligestilling øges, så sikres lønmodtageres arbejdsrelaterede rettigheder også. Alle lønmodtagergrupper, der vil få nye eller flere rettigheder med omsorgsloven, må derfor ikke afskediges eller blive stillet ringere på deres arbejde, fordi de benytter sig af den nye lovs muligheder.

Viden om barsel fra forskning og undersøgelser

I den nye barselsorlov er hensigten at bidrage til at skabe mere ligestilling og mere balance mellem arbejdsliv og familieliv igennem en mere ligelig fordeling af barselsorloven mellem to eller flere forældre. En af de helt store ændringer er mere øremærket barsel til far/medmor, som forhåbentligt får flere mænd til at tage mere barsel, end hvad tilfældet er i dag, hvor mænd kun gennemsnitligt tager ca. 10%.

Men hvad siger forskningen om hvilken forskel det gør, at flere fædre tager barsel? Bidrager det til ligestilling og bedre balance? I så fald: Hvordan?

Disse spørgsmål vil blive besvaret i dette afsnit, som er baseret på en forskningsartikel fra 2022. Den samler op på, hvad en stor mængde forskning fra hele verden har fundet ud af i forhold til, hvordan barsel påvirker kvinder og mænd, økonomi, samfund, børn, skilsmisser, helbred og meget mere². Nedenfor præsenteres de konklusioner, om barsel – og særligt effekterne af fædrebarsel på ligestilling – som denne artikel har fundet frem til.

2. "Maternity Leave and Paternity Leave: Evidence on the Economic Impact of Legislative Chances in High Income Countries" af Serena Canaan, Anne Sophie Lassen, Philip Rosenbaum og Herdis Steingrimsdottir. Marts 2022. IZA – Institute of Labor Economics.



▶ **FAKTA: Øremærkning får fædre til at tage mere barselsorlov**

Det første og måske vigtigste, som forskningen viser, er, at øremærkning får fædre til at tage mere barselsorlov³. Det viser mange undersøgelser, der er lavet fra forskellige lande igennem mange årtier, som har indført øremærket barsel til fædre. Øremærkning som strategi eller værktøj er altså effektivt i forhold til at få fædre til at tage mere barselsorlov end de 10%, fædre i gennemsnit tager i Danmark i dag (før den nye lovgivning er trådt i kraft).

▶ **FAKTA: Mere fædrebarsel gavner mødres indkomst og beskæftigelse**

I dag er det tydeligt, at det faktum at kvinder gennemsnitligt tager 90% af barselsorloven i Danmark, påvirker deres løn og beskæftigelse negativt. Over et liv tjener kvinder mindre og bliver sat økonomisk tilbage sammenlignet med mænd på grund af den lange barsel, de tager. Dette problem kan mere øremærket fædrebarsel også hjælpe på. For når fædre tager en større andel af barselsorloven, viser undersøgelser, at mødres indkomst og beskæftigelsessituation gaves – de kommer færre skridt "bagud" sammenlignet med mænd⁴.

▶ **FAKTA: Mere fædrebarsel påvirker mænds løn og beskæftigelse meget lidt negativt eller slet ikke**

Det varierer fra land til land, hvad tallene viser i forhold til, hvorvidt og i hvilken grad mænds løn og beskæftigelse påvirkes negativt af, at de tager mere barsel. Nogle undersøgelser viser en meget lille negativ effekt, som hurtigt udligner sig igen – og andre viser, at det ikke påvirker mænd negativt i forhold til deres arbejdslivssituation, at de tager en større andel af barslen⁵.

▶ **FAKTA: Øremærket fædrebarsel gør, at fædre involveres mere i børnene**

En anden positiv effekt, fædrebarsel har er, at den medvirker til, at fædre bliver mere involveret i deres børn – i pasning, opdragelse osv.⁶. Dette er positivt – både i forhold til at styrke relationen mellem far og barn – men også i forhold til at bidrage til at udligne den ulighed, der er i hvor meget tid og energi mødre og fædre ligger i arbejdet i hjemmet, herunder børnepasning. Som det er i dag, er det et markant ligestillingsproblem, at kvinder lægger flere timer i at passe hjem og børn – arbejde, som er ulønnet, og som bidrager til at kvinder tjener mindre end mænd, får en mindre pension osv. Derfor er det positivt, at øremærket fædrebarsel, som fører til at flere fædre tager en større andel af barselsorloven, også ifølge forskningen vil bidrage til, at fædre tager større del i pasning og opdragelse af deres børn generelt.

3. s. 1

4. s. 18, 20, 24

5. s. 18, 20, 24

6. s. 1, 18



► **FAKTA: Hverken kvinder eller børn påvirkes negativt af en lidt forkortet barselsperiode**

Den nye lovgivning, som øremærker en større andel af barslen til fædre/medmødre, bevirker bl.a. at færre mødre kan tage en lige så lang barsel, som før denne lovgivning træder i kraft. Men hvilken påvirkning har det på både barn og mor, når mors barsel forkortes?

Også det kan forskning fra andre lande give et svar på – og svaret er, at der generelt set ikke er negative konsekvenser ved at mødres barselsorlov forkortes i den grad, den vil med den nye lovgivning. Forskningen siger nemlig, at det har en stor positiv effektivitet, at mødre har barsel i 6 måneder – både for barnets og mors trivsel, helbred og sundhed. Men alt barsel ud over de ca. 6 måneder, synes ikke at have nogen ekstra positiv effekt⁷. Tværtimod, har det en negativ økonomisk og ligestillingsmæssig effekt, når mødre tager f.eks. 9 eller 12 måneders barselsorlov og fædre kun tager et par uger. Det kan naturligvis være en rar oplevelse at have barsel i f.eks. 12 måneder – men fra et ligestillings- og trivselsperspektiv er der ikke goder at hente efter ca. 6 måneders barsel for mødre.

► **FAKTA: Unge, udenlandskfødte mænd med lav indkomst tager mindst barsel**

Dette er hvad forskningen fortæller os. Og dette billede er ikke nyt – i Danmark er det også mænd med lavt uddannelsesniveaue og lav indkomst, som bor uden for storbyerne, som tager mindst barsel. Men forskningen viser, at selv når der bliver indført mere øremærket barsel, så er det stadig den samme gruppe af fædre, der i mindst grad vil komme til at gøre brug af deres øremærkede barsel⁸. Derfor er det en gruppe, som er særlig vigtig at have fokus på og hjælpe til forhåbentlig at tage den barsel, der er øremærket til dem. Forskningen siger, at grunden til denne gruppe ikke tager mere barsel – selv når den er øremærket – er, at deres arbejdsvilkår er ustabile. Det tyder altså på, at det kræver en vis grad af tryghed omkring sin arbejds-situation, hvis fædre skal tage mere barsel.

► **FAKTA: Det "smitter" når mandlige kolleger tager barsel**

Forskningen viser også, at der er en positiv "smitte-effekt" i forhold til mænd og barsel. Det betyder, at mænd, der venter barn, og som har enten mandlige kolleger eller brødre, som har taget barsel, i højere grad vil tage barsel⁹ – sammenlignet med kommende fædre, der ikke har kolleger eller brødre at spejle sig i og se op til. Dette fortæller, at mandlige rollemodeller er vigtige, når det kommer til barsel. Så jo flere fædre, der tager barsel – jo flere vil tage barsel. Det er altså mulighed for en positiv

7. s. 2, 5

8. s. 18

9. s. 19



sneboldeffekt. Forskningen viser også, at hvis en kommende far har en bror, der allerede har været på barsel, så har det en større positiv "smitte"-effekt, end hvis den kommende far har en mandlig kollega der har været på barsel. Altså: Jo tættere den mandlige rollemodel er på den kommende far, jo større er sandsynligheden for at den kommende far også vil tage barsel.

Dette viser altså, at det er utrolig vigtigt at skabe kulturer på arbejdspladser, hvor det ses som normalt - og forhåbentligt positivt - når fædre tager barselsorlov. For når denne kultur eksisterer, og yngre mænd ser deres mandlige kolleger (og chefer) tage barsel, så vil sandsynligheden for at de yngre mænd tager barsel, være langt større.

► **FAKTA: Øget fædrebarsel kan føre til, at børn klarer sig bedre i skolen**

Nogle studier har fundet en sammenhæng mellem forekomsten af fædrebarsel, og hvor godt børn klarer sig i skolen. Mere fædrebarsel fører i nogle tilfælde til, at børnene klarer sig bedre i skolen, sammenlignet med børn fra en årgang, hvor fædrene ikke har taget en lige så stor andel i barslen¹⁰. Hvorfor denne sammenhæng findes, er svært at sige noget sikkert om, men det er endnu en ting, der indikerer, at det har positiv indflydelse - på en lang række forhold - når der er mere ligestilling mellem fædre og mødre i forhold til barsel og involvering i børn.

► **FAKTA: Mere stabile parforhold og færre skilsmisser, når far tager mere barsel¹¹**

En anden, måske lidt overraskende effekt er, at det tydeligvis har en positiv effekt på parforhold og ægteskaber, når fædre tager en større del af barslen. Forskningen viser simpelthen, at der er en helt klar sammenhæng mellem, hvor meget barsel fædre tager, og hvor stabile parforhold er/hvor mange, der bliver skilt. Mere fædrebarsel fører til færre skilsmisser og mere stabile parforhold. Forskning fra Island - som er det land hvor fædre tager den største del af barslen (ca. 35%) - viser, at deres reform fra 2001, som øgede andelen af fædrebarsel, direkte førte til færre skilsmisser 15 år efter barnets fødsel, sammenlignet med forældrepar, der havde fået barn før reformen, og hvor fædre derfor havde taget en mindre del af barslen.

.....

10. s. 23

11. s. 21-24

12. s. 17

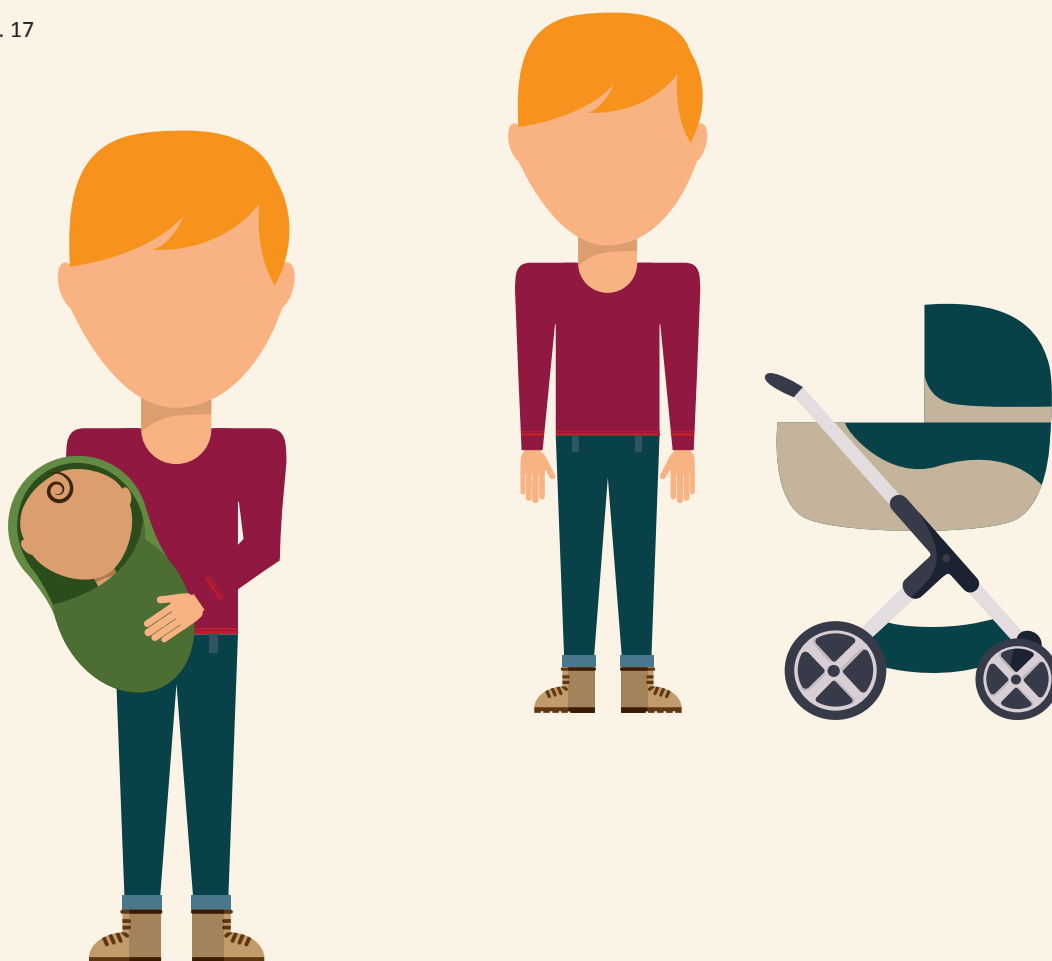


► **FAKTA: Danmark (sammen med Tyskland) er det land, der indtil nu har haft den mindst effektive lovgivning ift. at få fædre til at tage mere barsel¹²**

Som en afslutning på dette afsnit er det relevant at understrege, at denne forskningsartikel, som har kigget på barselsordninger og lovgivning fra hele verden, fortæller os, at den danske ordning (som den ser ud før den lovgivning, der træder i kraft 2. august 2022) er den mindst effektive af alle – sammen med den tyske.

Det er altså tydeligt. Vi har stærkt behov for nogle nye tiltag i Danmark – og forhåbentlig er den nye lovgivning det, der skal til for at få flere fædre til at tage mere barsel. For vi ved hvor mange, forskellige positive effekter det vil have – for de enkelte individer, familier og for samfundet generelt. Vi har brug for nogle nye tiltag, og det har vi nu endelig fået – derfor er det utrolig vigtigt at gøre alt, hvad vi kan ude på arbejdspladserne for at støtte op om dem og sørge for at flest muligt gør brug af de nye rettigheder, de har fået.

12. s. 17





Kilder

Barselsregler og oversigter:

- Alle de nye regler og lovgivning vedrørende barselsorlov kan findes inde på beskæftigelsesministeriets hjemmeside: <https://bm.dk/arbejdsmraader/aktuelle-fokusomraader/ny-orlovsmode-gaelder-for-boern-foedt-fra-2-august-2022/>
- DJØF's barselsberegner: <https://beta.djoef.dk/vilkaar/boernogbarsel/planlaeg-din-barsel>
- Oversigt over frister for at varsle barsel - for lønmodtagere: <https://bm.dk/arbejdsmraader/aktuelle-fokusomraader/ny-orlovsmode-gaelder-for-boern-foedt-fra-2-august-2022/frister-for-varsling-af-orlov/>

LGBT:

- Undersøgelsen *Måling af LGBT-personers oplevelse af åbenhed på arbejdsmarkedet*. En undersøgelse lavet for FH (dengang LO), FTF og akademi-kerne. 2016, hvor 500 LGBT+ personer svarede. *Link:* <https://fho.dk/wp-content/uploads/lo/2017/03/20160817-notat-lgbt-ny.pdf>
- LGBT+ Danmarks LGBT+ ordbog: <https://lgbt.dk/ordbog/>

Lovgivning

- Link til forskelsbehandlingsloven: <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2017/1001>
- Link til: ligebehandlingsloven her: <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2011/645>

Forskning om fordelene ved fædrebarsel og mere ligestillet barselsorlov:

- "Maternity Leave and Paternity Leave: Evidence on the Economic Impact of Legislative Changes in High Income Countries" af Serena Canaan, Anne Sophie Lassen, Philip Rosenbaum og Herdis Steingrimsdottir. Marts 2022. IZA - Institute of Labor Economics.



Skrevet af Sabine Thulesen, med supplement
fra Susanne Fast Jensen.

Ide: Susanne Fast Jensen. 2022.

Grafik og illustration: andresen design

Trykt på eget trykkeri

