

skridt for at ændre på gamle vaner og traditioner. Regeringen ønsker at støtte op om, at arbejdspladser fremmer en kultur der tillader, at mænd tager den barselsorlov det har ret til.

#### Baggrund

Danske fædre tager en meget lille del af den samlede orlov.

Fædre til børn født i 2003 tog i gennemsnit 19 dages orlov. Heroverfor tog mødre 278 dage. Det svarer til, at fædrenes barsel udgjorde 6,5 % af den samlede afholdte barsel.

Fædre til børn født i 2006 tog gennemsnit 22 dages orlov. Heroverfor tog mødre i gennemsnit 275 dage. Det svarer til, at fædrenes barsel udgjorde 7,4 % af den samlede afholdte barsel.

**Tabel 2: Samlet orlov efter fødslen efter gennemsnitligt antal dage pr. barn**

	Dage		
	Fars orlov	Mors orlov	Samlet orlov
2003	19	278	297
2004	18	272	290
2005	22	271	293
2006	22	275	297

Kilde: Statistik om kvinder og mænd, Danmarks Statistik (tabel SOCDAG10 i Statistiskbanken)/Ligestillingsafdelingen LON02.

Siden 2006 skal alle arbejdsgivere på det private arbejdsmarked betale til en barseludligningsordning for alle deres medarbejdere. Barseludligningsordningen er et incitament for alle arbejdsgivere til at udbetale løn under barselorlov, fordi arbejdsgiverne under alle omstændigheder skal bidrage til løn under barselorlov. Da der bidrages til ordningen både i mandsdominerede og i kvindedominerede fag, styrker ordningen kvinders stilling på arbejdsmarkedet og medvirker til, at mænds barselorlov bliver mere og mere accepteret. Arbejdsgivere, der udbetaler løn under barselorlov er berettiget til 26 ugers refusion med et loft på 142 kr. pr. time.

#### Indikatorer

– Fædres og mødres brug af barselorlov.

Beskæftigelsesministeriet er ansvarlig for at måle udviklingen i forhold til dette mål, mens det er både regeringens, arbejdsmarkedets parters og virksomhedernes ansvar at give mænd og kvinder lige muligheder for at afholde barselorlov. Samtidig er det op til familierne at pri-

oritere således, at faderen kan bruge sin ret til at tage orlov med sine børn.

#### Eksempler på initiativer

- I 2007 udgav ligestillingsministeren bl.a. publikationen »Brug din orlov« og filmen »Far på barsel« som del af en samlet debatpakke for at få kommende fædre til at stille sig selv spørgsmålet, om ikke det ville være en god ide at tage barselorlov, og for at få arbejdspladserne til at se deres arbejdspladskultur og familiepolitik efter i sømmene. Materialet blev bl.a. sendt til sundhedsplejerskerne til uddeling til kommende og nybagte fædre.
- I 2006 gennemførte regeringen barseludligningsloven. Alle arbejdsgivere på det private arbejdsmarked skal være med i en barseludligningsordning. På den måde kan de i et vist omfang få refunderet løn, der er udbetalt under barselorlov. Dette skal bl.a. medvirke til at flere fædre motiveres til at tage barselorlov.
- Beskæftigelsesministeren udgav i 2003 i samarbejde med ligestillingsministeren en vejledning til forældre og en vejledning til virksomheder om brug af den fleksible barselorlov, der gør meget ud af de unikke muligheder for frit at kunne fordele orloven mellem forældrene. I 2007 gennemførte Det Nationale Forskningscenter for Velfærd en evaluering af den fleksible barselorlov for Beskæftigelsesministeriet. Evalueringen viste bl.a., at forældre sætter stor pris på de fleksible orlovsmuligheder, men fortsat ikke føler, at de kender reglerne godt nok til at kunne anvende dem optimalt.

#### MÅL 3: SAMMENHÆNG MELLE ARBEJDSLIV OG FAMILIELIV SKAL VÆRE BÅDE KVINDERS OG MÆND'S ANSVAR

En høj grad af ligestilling mellem kvinder og mænd, de gode muligheder for at kombinere familieliv og arbejdsliv samt et udbygget og velfungerende daginstitutionsområde med stor dækningsgrad for førskolebørn, er blandt årsagerne til, at Danmark klarer sig godt økonomisk og som velfærdssamfund. Men hvis vi skal skridtet videre, og kvinder og mænd skal have reelt lige muligheder for at gøre karriere, hvormed muligheden for en udligning af lønforskellene og de afledte virkninger på pensionsforholdene øges, så skal de i højere grad end i dag, de-