

EQUALIS EXPLAINER

Forstå hvad der er op
og ned i
barselsdebatten

Forord

Den 2. august 2022 trådte en ny lovgivning i kraft, som sikrer mere øremærket barselsorlov til mænd og medforældre. Lovgivningen betyder, at fædre og medforældre i Danmark går fra to til 11 ugers øremærket barselsorlov.

Lovgivningen er mange steder blevet hilst velkommen og hyldet som et længe ventet fremskridt for fædre og børns rettigheder til hinanden, og som et fremskridt for ligestillingen på arbejdsmarkedet. Men der er også røster i debatten, der kritiserer den øremærkede barsel.

Med dette notat skaber Tænketanken EQUALIS et vidensbaseret overblik. Vi kortlægger de argumenter, der hersker i barselsdebatten og kigger nærmere på den viden, argumenterne beror på.

God læselyst!



Gine Maltha Kampmann, Adm. direktør

Indholdsfortegnelse

Indledning	1
Argumenter for	3
Argumenter imod	8
Konklusion	13
Kilder	14

Indledning

I debatten går fem argumenter igen henholdsvis for og imod lovgivningen om øremærket barsel til fædre og medforældre. Figuren herunder viser de hyppigste hovedargumenter i barselsdebatten, som behandles i dette notat.

I figuren er argumenterne adskilt og anført i relativt simple former med det formål at give dig et let overskueligt overblik over en kompleks debat.

Argumenter fra debatten for og imod øremærket barsel

Argumenter for

1. Mere lige fordeling af omsorgs- og husarbejde
2. Mere ligestilling i rekrutteringsprocesser
3. Flere rettigheder i faderskabet
4. Børn vil få mere end én omsorgsperson
5. Ændret kultur og gode barselforhold for alle

Argumenter imod

1. Øremærkning er barselstvang
2. Familier vil ikke miste penge under øremærket barsel
3. Fædre har ikke lyst til at tage øget barsel
4. Barnet har bedst af at være sammen med mor
5. Lovgivning stiller kvinder og børn ringere.

Formålet med lovgivningen

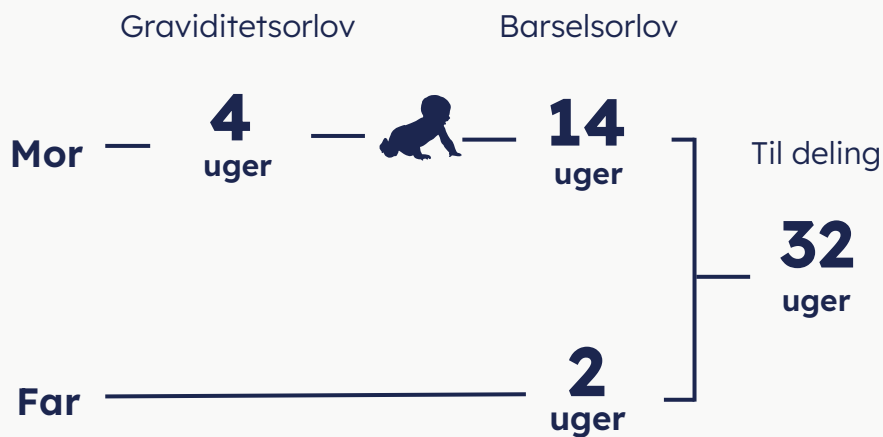
Den primære baggrund for implementeringen af EU's orlovsdirektiv er, at den nye lovgivning skal bidrage til at skabe mere ligestilling og fleksibilitet på arbejdsmarkedet.

Derudover skal lovgivningen give familier endnu bedre mulighed for at sikre en stærk tilknytning mellem barn og endnu en forælder, som er i stand til at yde omsorg for og stimulere barnet socialt, fysisk og følelsesmæssigt (Aftale om implementering af EU's orlovsdirektiv og ligestilling af orlovsrettigheder mellem forældre og øremærket forældreorlov, 2021)

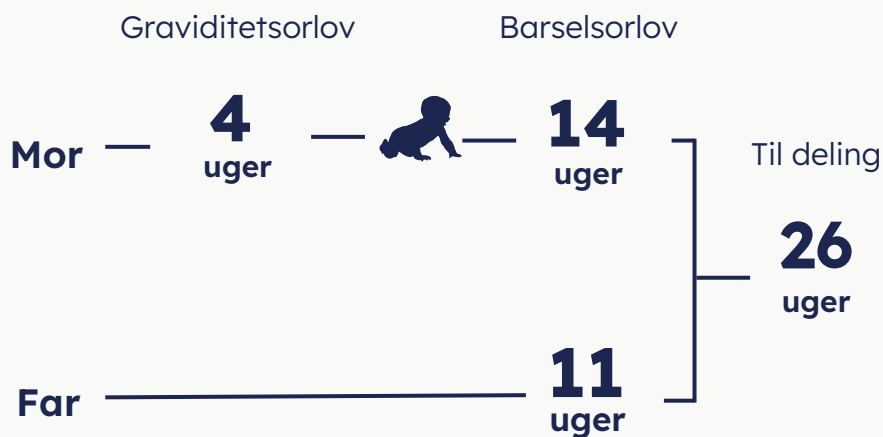
De nye regler for barselsorlov – fordeling af orlov

I de nye barselsregler bliver de 48 ugers orlov, efter barnet er født, som udgangspunkt delt lige mellem far og mor.

De gamle barselsregler



De nye barselsregler



Argumenter fra debatten når der argumenteres for øget øremærket barsel til fædre og medforældre

Det følgende afsnit præsenterer fem argumenter for øremærket barsel til fædre og medforældre, der ofte florerer i debatten.

Argument 1: Øremærket barsel til fædre og medforældre vil betyde mere lige fordeling af omsorgs- og husarbejde, hvilket har en positiv betydning for kvinders karrierer og lønforhold.

Forskning viser, at mænd og kvinders lønudvikling og karriere følges nogenlunde ad, indtil ankomsten af det første barn. Her styrtdykker mødres (i heteroseksuelle par) årsløn med 30 pct., mens fædres indkomst fortsætter stabilt. Uligheden indhentes en smule over tid, men i løbet af arbejdslivet forbliver kvinders (mødres) løn 20 pct. lavere end mænds. Et fænomen, der bærer navnet 'child penalty' (T. H. Jørgensen & Søgaard, 2021) eller 'motherhood penalty' (Budig & Hodges, 2010; Correll et al., 2007).

En del af grundene til ulighed i løn efter familiestiftelse tilskrives, at kvinder i højere grad end mænd går på deltid. I 2021 var antal af heltidsbeskæftigede kvinder 72 pct., hvorimod det samme gjorde sig gældende for 84 pct. af mændene (Tænketanken EQUALIS & Deloitte, 2023). Det antages i den forbindelse, at kvinders højere grad af deltidsansættelser har sammenhæng med rollen som primær omsorgsperson i hjemmet (Tænketanken Cevea, 2016). Ydermere er kvinder i højere grad fraværende grundet børns sygdom: I 2021 stod kvinder for 64 pct. af det samlede antal registreringer, der er foretaget med barns sygdom som grund (Tænketanken EQUALIS & Deloitte, 2023).

Et norsk studie viser, at mødre i homoseksuelle par ikke oplever samme styrke af 'child penalty'. Den fødende mor får reduceret sin indtægt med 13 pct. lige efter fødslen, mens medmor får reduceret sin indtægt med 5 pct. Begge mødre øger indtægten igen i de følgende år (Andresen & Nix, 2019) Det tyder derved på, at 'the motherhood penalty' i højere grad kan ses i relation til traditionelle kønsrollemønstre i heteroseksuelle par i forbindelse med familiestiftelse.

Forskning peger på, at når fædre tager barsel, udfordres den traditionelle kønsnorm, hvor mor er den primære omsorgsperson, og fordelingen af omsorgs- og familiearbejdet bliver mere ligeligt mellem forældrene generelt (Brandth & Kvande, 2018). En del af de problemstillinger, der relaterer sig til ulige lønforhold forventes altså reduceret, når flere mænd tager længere barsel.

Norge indførte, som det første af de nordiske lande, øremærket barsel til fædre i 1993 og i 2009 blev den norske orlov, der er øremærket til fædre (fædrekvote) øget til 15 uger. I 2018 forsøgte man at evaluere på ligestillingseffekter på arbejdsmarkedet af denne udvidelse, men fandt få eller ingen effekter. De manglende resultater betyder dog ikke nødvendigvis, at effekterne ikke er på vej. Evalueringen pointerer, at løn og karriereudvikling i høj grad hænger sammen med valg foretaget tidligt i livet, fx uddannelsesvalg, og der er således kun lidt rum for, at den øremærkede fædrebarsel vil påvirke ligestillingen på kort sigt. Forskerne forventer, at den mere ligeligt fordelte forældreorlov vil påvirke de tidlige valg hos kommende generationer (Østbakken et al., 2018). Hvorvidt disse resultater indtræder, vides dermed ikke endnu

Argument 2: Normaliseres det, at alle forældre tager længerevarende barsel, skeles der i mindre grad til kvinders alder og køn i rekrutteringsprocesser.

Diskrimination på baggrund af køn, graviditet eller barsel er ulovligt ifølge Ligebehandlingsloven. Men forskning viser, at ubevidste biases og stereotype forestillinger om køn spiller en rolle, når vi vurderer en persons kompetencer, evner og ambitioner (Muhr, 2019). Fx associeres kvinder fortsat med børn og familieliv i langt højere grad end mænd, og især unge kvinder oplever i langt højere grad end unge mænd at blive spurgt til børn og familie ved jobsamtaler (Christensen, 2021).

En mere ligelig fordeling af barselsorlov betyder, at kvinder og mænds fravær grundet barselsorlov i højere grad ligestilles, og at arbejdsgivere deraf i højere grad vil se ligeligt på den unge ansøger, uagtet køn, i en ansættelsesproces. Dette understøttes af lektor Jo Krøjer, der peger på øremærket barsel som et effektivt middel for ligestillingen på arbejdspladsen, fordi lovgivningen sender et klart signal til arbejdsgivere om, at det at ansætte mennesker mellem 18 og 60 år samtidig betyder, at man må forvente, at de på et tidspunkt skal på barsel (Skjødt, 2020). På den måde er det forventningen, at familiestiftelse og fravær ikke, på samme måde som i dag, bliver en del af ligningen, når der træffes beslutning om særligt kvinders ansættelse. Det er dog endnu for tidligt at sige noget om, hvorvidt lovgivningen har haft en indvirkning på dette område.

Argument 3: Fædre efterspørger flere rettigheder i faderskabet, og øremærket barsel er en løftestang for at realisere deres ønske.

I den danske debat har øremærket barsel til fædre historisk primært været omtalt som tvang. Dette adskiller sig fra barselsdebatten hos vores nordiske naboer, der i langt højere grad har fokuseret på rettigheder. Fædres rettigheder. Denne semantiske forskel har, ifølge forskningen, været en medvirkende årsag til, at barsel fordeles, som den gør i dag. Bl.a. finder maskulinitetsforsker Kenneth Reinicke, at det store fokus på tvang – og det tilsvarende lille fokus på trang – har påvirket danske fædres forståelse af, hvad de bør gøre (Enghave Friis, 2022).

I Forum for Mænds sundheds undersøgelse fra 2022, svarer 27 pct. af de adspurgte fædre, at de ikke har kunnet eller forventer at kunne holde så lang en barsel, som de gerne ville. Samtidig svarer syv ud af ti mænd i alderen 18-40 år, at de regner med at ville benytte sig af de to ekstra måneders barselsorlov specielt til fædre, når eller hvis det bliver aktuelt for dem. Disse mænd begrundet deres svar med, at de gerne vil være sammen med barnet fra dets tidlige alder (72 pct.), eller at de gerne vil have et nært forhold til deres barn (69 pct.) (O. Jørgensen & Preisler, 2022).

Denne tendens bekræfter maskulinitetsforsker Kenneth Reinicke. Ifølge Reinicke har vi de seneste år set en forandring mod en mere omsorgsorienteret maskulinitet. Dette har også vist sig i accepten af mænd, der tager barsel. Mens det i visse brancher, og dele af Danmark, fortsat kan være svært at gå på barsel som far, vil den øremærkede barsel medvirke til at accelerere bevægelsen, mener Reinicke

Argument 4: En mere ligelig fordeling af barsel vil give barnet mere end én primær omsorgsperson, hvilket vil gavne barnet.

Ligesom fædre har ret til deres børn, har børn også ret til deres fædre eller medforældre. Når far og barn fra en tidlig alder tilbringer meget tid sammen øges tilknytningen mellem dem og muligheden for at opbygge et varigt bånd mellem far og barn højnes. Dette vil komme både far og barns trivsel til gavn gennem hele barnets liv.

Nyere forskning viser, at et lille barn udvikler sin tilknytning til den eller de voksne – uanset køn – der udgør en tryk base, hvorfra barnet kan udforske sine omgivelser og vende tilbage for trøst og tryghed. Når et barn får mulighed for at opbygge tidlig og tæt tilknytning til begge forældre, har det livet igennem flere omsorgspersoner at gå til. På den måde kan fædreorlov bidrage til at grundlægge en varig ressource i barnets liv. Det vurderer forskningsleder på Rigshospitalet, Svend Aage Madsen (O. Jørgensen & Preisler, 2022).

Ifølge udviklingspsykolog Dion Sommer, er den øgede øremærkede barsel særdeles godt for den kommende generations generelle trivsel og velfærd. Flere tilknytningspersoner tidligt i livet vil, ifølge Sommer, have en positiv betydning for barnets nysgerrighed og omverdens orientering (Bigum, 2021).

Argument 5: Lovændringen vil medføre ændret kultur og praksis både i den private og offentlige sektor, så der tilbydes gode barselsforhold – og dermed mere ligestilling – for alle forældre, uagtet køn.

Argumentet går på, at ny lovgivning er afgørende for både en kulturændring og for ændring af praksis, herunder barselsrettigheder til alle. Lovgivning er normsættende og kan være med til at normalisere en bestemt adfærd og praksis. Professor emerita i statskundskab, Anette Borchorst, beretter, at medarbejderrettigheder, herunder også barselsrettigheder i overenskomster og virksomhedsaftaler kun kommer som følge af pres. Dette er årsagen til, at gode barselsordninger længe har været en del af overenskomster på traditionelt kvindedominerende områder – fx i den offentlige sektor (Danmarks Radio, September 2022).

I denne henseende kan det antages, at den øremærkede barsel også vil give anledning til et øget pres for bedre barselsvilkår – med bedre barselsvilkår til følge.

Ifølge Anette Borchorst er mange overenskomster allerede på forkant med barselsvilkår til fædre, og eftersom otte ud af ti danskere er ansat på en overenskomst, er danske fædre langt henad vejen godt dækket (Danmarks Radio, september 2022). Der findes dog ikke noget fuldt overblik over barselsvilkårene i overenskomsterne på det danske arbejdsmarked.

Der kan også ses indikationer af denne bevægelse i det private erhvervsliv. Store virksomheder betragter netop gode barselsvilkår som et konkurrenceparameter, og har, bl.a. af den årsag, også justeret barselsvilkår efter, at den nye lovgivning om øget øremærkning til mænd trådte i kraft. Mange af disse virksomheder tilbyder nu 24 uger med fuld løn under barsel til ansatte uanset køn (Bøtzau Paulsen, 2022). En ny undersøgelse fra fagorganisationen Lederne blandt over 1.000 ledere fra alle lag af det private erhvervsliv viser, at barsel er blevet et vigtigt konkurrenceparameter. Halvdelen af lederne svarer, at barsel med fuld løn i 11 uger til hver forælder i nogen til meget høj grad er et konkurrenceparameter i deres virksomhed, både ved rekruttering og til fastholdelse af medarbejderne (Winther, 2023).

Argumenter fra debatten når der argumenteres imod øget øremærket barsel til fædre og medforældre

Det følgende afsnit præsenterer fem argumenter imod øremærket barsel til fædre og medforældre, der ofte flourer i debatten.

Argument 1: Øremærkning er barselstvang og en indgriben i familiens selvbestemmelse – familien burde selv kunne bestemme fordelingen frit.

Et meget anvendt argument i debatten om øget øremærket barsel til fædre er, at det er en indgriben i familiens selvbestemmelse. Argumentet bygger på, at det bør være forældrene selv, der bestemmer, hvordan de fordeler barselsperioden. Med andre ord bør familierne have frihed til at indrette sig, som det bedst passer i deres hverdag, hvilket der var mulighed for i den tidligere barselslovgivning, hvor 32 uger i barnets første leveår frit kunne fordeles mellem forældrene.

Fordelingen af barselsorloven har været styret fra begyndelsen, og det har aldrig været valgfrit for forældre, hvordan de ville fordele barslen. Barselslovgivningen har altid indeholdt 'tvang', forstået på den måde, at et antal barselsuger også er og altid har været øremærket til mor. I den tidligere barselslovgivning var fire uger inden fødslen og 14 uger efter fødslen øremærket til mor, hvorimod to uger var øremærket far. Øremærkningen af barsel er på denne måde ikke noget nyt – det nye er, at begge forældre har længerevarende øremærket barsel.

Samtidig har de krav, vi som samfund har stillet til afholdelse af barsel ændret sig igennem tiden. Tidligere var den periode, man som forælder havde ret til, kortere, end den er nu. Forældre har altid haft mulighed for at holde længere eller kortere barsel og til at fordele barslen imellem sig. Den ret har de stadig. Det, der ændrer sig, er de krav, vi som samfund stiller til at støtte op om barslen.

Argument 2: Statistisk får mænd højere løn end kvinder, og familier vil derfor ikke have råd til at afholde barsel til far.

Et hyppigt fremført argument lyder, at eftersom mænd statistisk tjener mere end kvinder, vil det i nogle familier være en større økonomisk byrde at afholde den øremærkede barsel til fædre, fremfor at familien kan fordele selv. Argumentet lyder, at i sådanne tilfælde vil familien være tvunget af økonomiske årsager til at afstå fra at tage den øremærkede barsel, som dermed kan føre til en række konsekvenser for barnet i form af tidligere indtræden i institution eller for mødre, hvis familien vælger, at mor skal gå på ubetalt orlov.

I en nylig ph.d.-afhandling finder økonom Anne Sophie Lassen, at det i langt højere grad er sociale normer snarere end økonomi, der afgør fordelingen af barsel mellem forældrene. Blandt andet finder denne forskning en sammenhæng i familiemønstre – hvis ens mor gik hjemme, tager kvinden en længere barsel, og tog søster lang barsel, gør kvinden det samme. Økonomi som en bærende faktor afvises også af Anne Sophie Lassen, fordi hun finder, at de kønsstereotype mønstre også fandtes i familier, hvor mødre tjente flest penge (Lassen, 2021). En lignende konklusion finder et norsk studie, der viser, at mænds valg om at tage barsel påvirkes af, om andre mænd i deres private og professionelle netværk tager barsel (Dahl et al., 2014).

Anden forskning finder, at mere orlov til fædre både sænker indkomstforskellen mellem moren og faren inden for parforholdene, og at den samlede effekt er positiv for husholdningsøkonomien, fordi to (relativt) kortere barselsperioder er bedre end én lang barsel for den samlede lønvækst for begge forældre. Hvis fædre tager en større del af barslen, kan de på denne måde både hjælpe deres partner og husstanden som helhed økonomisk (Andersen, 2018).

Det skal bemærkes, at forskningen er baseret på den tidligere barselslovgivning, før den øgede øremærkning af barsel til fædre og medforældre trådte i kraft. Det vides derfor endnu ikke, om øremærkningen gør en forskel for vægten af økonomiske hensyn i valget om fordeling.

Argument 3: Fædre har ikke lyst til at tage øget barsel.

Et andet modargument indebærer, at fædre ikke har lyst til at være på barsel i flere barselsuger end de to uger, der i den tidligere barselsordning var øremærket dem. Ifølge Forum for Mænds Sundheds undersøgelse fra 2022, svarer 17 pct. af de adspurgte mænd, at de ikke forventer at gøre brug af de to måneders ekstra, øremærket barsel. 34 pct. af disse begrundet svaret med, at de ikke har lyst (O. Jørgensen & Preisler, 2022).

Der er stor forskel på, hvordan mænd og kvinder understøttes i rollen som forælder. I Forum for Mænds Sundheds undersøgelse svarer 24 pct. af de adspurgte fædre, at de i mindre grad eller slet ikke føler sig ligeværdigt behandlet i mødet med jordemoderen. Tallet er 14 pct. ved møder med sundhedsplejersken. Fire ud af fem fædre savner støtte til farrollen og ønsker sig aktivitetstilbud under barslen (O. Jørgensen & Preisler, 2022). Alle forældre kan føle sig usikre i rollen – og det er heller ikke alle kvinder, der har lyst til eller føler sig godt tilpas med at tage længerevarende barsel. Mens der er opbygget en god infrastruktur til støtte, inspiration og aktiviteter til mødre, fx i form af mødregrupper, har fædre dog i lavere grad de samme muligheder og tilbud.

Forum for Mænds Sundhed har fokus på såkaldte 'farparate kommuner', der har indsatser og tiltag, som kan give en hjælpende hånd til fædre på barsel. I en undersøgelse fra 2022 peger Forum for Mænds Sundhed på, at antallet af 'farparate kommuner' stiger. I 2021 havde 28 kommuner etableret 'Fars legestuer'. I 2022 var det antal steget til 43 kommuner. Ligeledes er der sket en stigning i antallet af kommuner, der screener fædre for fødselsdepression: I 2022 har hele 94 pct. af danske kommuner opmærksomhed herpå. For at styrke kommunernes indsats til fædre har Forum for Mænds Sundhed desuden etableret et netværk af Far-ambassadører blandt sundhedsplejersker i 80 ud af landets 98 kommuner (Forum for Mænds Sundhed, 2022). Støtten, servicen og tilbuddene for fædre på barsel nærmer sig niveauet med mulighederne for mødre på barsel. Det er dog fortsat over 40 pct. af danske kommuner, der endnu ikke er 'farparate'.

Argument 4: Barnet har bedst af at være sammen med sin mor.

I forlængelse af argumentet om, at fædre ikke har lyst til øget barselsorlov, kommer ofte argumentet om, at mor er bedre til at tage sig af barnet fra naturens side. Yderligere argumenteres det i dele af debatten, at det er synd for barnet, at far skal tvinges til det, som mor fra naturens side er bedst til. Dette argument kan også ses i prognosen i Egmont Fondens årsrapport. Ud af de 17 pct. adspurgte mænd, der ikke forventer at gøre brug af den øgede barselsorlov, svarer 26 pct., at barnet har bedst af at være sammen med sin mor, fordi mor har bedre biologiske egenskaber.

Der er ingen videnskabelig dokumentation for, at far ikke skulle kunne gøre, hvad mor gør alene på baggrund af køn. Fra hjerneforskningen ved vi, at mødres hjerne udskiller en bølge af oxytocin under graviditet, fødsel og amning (Feldman & Bakermans-Kranenburg, 2017). Et hormon, som har en afgørende betydning i forhold til tilknytning hos pattedyr. Deraf har man formodet, at kvinden biologisk var den primære omsorgsperson.

Men hjerneforskningen har sidenhen dokumenteret, at der er andre måder at aktivere oxytocin-systemet på. Jo mere man interagerer med barnet – når man plejer barnet, vasker det, mader det og indgår i forælderroller – des mere aktiveres oxytocin-systemet og -niveauet. Forskning har vist, at når fædre er primære omsorgspersoner, fx i homoseksuelle par, får de amygdala-påvirkning (den del af hjernen, der styrer evnen til at yde opmærksomhed over for omgivelserne) på niveau med den, mødre får under graviditet, fødsel og amning (Abraham et al., 2014). Faderskab er på denne måde biologisk og lige så dybt som moderskab. Studier viser derudover også, at børn af fædre, der har taget længerevarende barsel, præsterer bedre i skolen som følge heraf (Cools et al., 2015).

Endvidere vil størstedelen af de 11 uger, der er øremærket mænd, blive taget i slutningen af barselsperioden, når barnet er over syv måneder, og hvor barnet – i langt de fleste tilfælde – ikke længere fuldammes (eSundhed, 2021). Her er fædre altså i lige så høj grad i stand til at tage sig af barnet.

Argument 5: Hvis kvinder vælger at følge Sundhedsstyrelsens anbefalinger for amning, stiller den nye barselsordning dem ringere økonomisk på arbejdsmarkedet.

I debatten bruges også barnets ernæring som et argument imod den øgede øremærkning af barselsorlov til fædre. Sundhedsstyrelsen anbefaler, at spædbørn fuldammes, til de er omkring seks måneder. Delvis amning anbefales til 12 måneder eller længere. Argumentet lyder, at hvis mor skal tidligere tilbage på arbejde end ved den tidligere barselslovgivning, betyder det afbrydelse af amningen før Sundhedsstyrelsens anbefaling. Dette har, ifølge argumentet, ikke kun en ernæringsmæssig konsekvens, men rører også ved det følelsesmæssige bånd og tryk mellem mor og barn.

På den anden side fokuserer argumentet på, at hvis mødre vælger at forlænge deres barsel, vil det kræve, at de tager mere selvbetalt barsel, og dermed vil en højere andel af kvinder vælge helt eller delvist at forlade arbejdsmarkedet for en periode. Sker dette, stilles en større andel af kvinder dårligere økonomisk og ligestilling på arbejdsmarkedet svækkes.

Med den nye barselslovgivning har mødre mulighed for barselsorlov med dagpenge i knap ni måneder, hvis fædre udelukkende tager de 11 uger, der er øremærket dem. Derudover bruges den øremærkede barsel til faren formodentlig ikke i de første uger eller måneder efter barnet er født, men i slutningen af en barselsperiode. Samtidig viser tal fra 2021, at kvinder i gennemsnit er på barsel i 40 uger, hvilket svarer til lidt over ni måneder (Tænketaenke EQUALIS & Deloitte, 2023). Andre tal viser, at 86,5 pct. af kvinder stopper med at fuldamme efter 26 uger, hvilket svarer til lidt over seks måneder (eSundhed, 2021). Mulighederne i den nye barselslovgivning betyder altså, at kvinder kan tage lige så meget barsel med dagpengebetaling, som de gennemsnitligt har gjort på den tidligere ordning, og at den nye lovgivning ikke kommer til have en betydning for ændringer i ammestil, tidligere afbrydning af amning eller mere selvbetalt barselsperiode.

Konklusion

Hermed har EQUALIS præsenteret de for- og modargumenter, der hersker i debatten om øget andel af øremærket barsel til fædre og medforældre. Vi har også præsenteret dig for viden, der går bag argumenterne. Viden, som be- eller afkræfter - eller nuancerer - argumentets validitet. Vi håber, at du er blevet klogere på, hvad der er op og ned i debatten.

Afslutningsvist skal det siges, at betydningen af den nye barselslovgivning skal følges tæt. Der er meget viden, vi endnu ikke har om, hvordan lovgivningen tages i brug, hvilke udfordringer og løftestænger, der opleves af de barslende, og hvad resultaterne af lovgivningen bliver. Ifølge den viden EQUALIS har afdækket i dette notat, mangler der fx præcise tal på, hvordan fædre er dækket under barsel og hvilke barselsvilkår, diverse overenskomster indebærer.

Forventningen fra forskere på Københavns Universitet er, at omtrent 29 pct. af danske fædre ikke forventes at gøre brug af den øremærkede barsel til at starte med (T. H. Jørgensen & Søgaard, 2021). Tallet er beregnet ud fra en simuleringsmodel, som forskere på Center for Economic Behavior and Inequality ved Københavns Universitet har udviklet. Egmont Fondens årsrapport peger på lignende tal. Her svarer 17 pct. af de adspurgte mænd i alderen 18-40 år, at de ikke forventer at gøre brug af den øremærkede barsel, og 14 pct. angiver, at de er i tvivl, om de vil gøre brug af barslen (O. Jørgensen & Preisler, 2022).

Disse tal stemmer overens med erfaringer fra de øvrige nordiske lande, men erfaringerne viser også, at der er tale om en overgangsperiode, og i dag tager helt op imod 90 pct. fædre hos vores nordiske naboer den øremærkede barsel.

Men andre ord, når barsel øremærkes, tager fædre den.

Abraham, E., Hendler, T., Shapira-Lichter, I., Kanat-Maymon, Y., Zagoory-Sharon, O., & Feldman, R. (2014). Father's brain is sensitive to childcare experiences. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(27), 9792–9797.

<https://doi.org/10.1073/pnas.1402569111>

Aftale om implementering af EU's orlovsdirektiv og ligestilling af orlovsrettigheder mellem forældre og øremærket forældreorlov. (2021, oktober 26).

Beskæftigelsesministeriet. <https://bm.dk/media/18884/politisk-aftale-om-oeremaerket-orlov.pdf>

Andersen, S. H. (2018). Paternity Leave and the Motherhood Penalty: New Causal Evidence. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1125–1143.

<https://doi.org/10.1111/jomf.12507>

Andresen, M. E., & Nix, E. (2019). What causes the child penalty? Evidence from same sex couples and policy reforms. (Nr. 902; Discussion Papers). Research Department, Statistics Norway.

Bigum, C. (2021, september 17). Ny forskning: Fædres øremærkede barsel vil bortfalde i hver fjerde familie. *Finans.dk*. <https://finans.dk/karriere/ECE13286487/ny-forskning-faedresoeremaerkede-barsel-vil-bortfalde-i-hver-fjerde-familie/>

Brandth, B., & Kvande, E. (2018). Masculinity and Fathering Alone during Parental Leave. *Men and Masculinities*, 21(1), 72–90. <https://doi.org/10.1177/1097184X16652659>

Budig, M. J., & Hodges, M. J. (2010). Differences in Disadvantage: Variation in the Motherhood Penalty across White Women's Earnings Distribution. *American Sociological Review*, 75(5), 705–728. <https://doi.org/10.1177/0003122410381593>

Bøtzau Paulsen, S. (2022, august 2). Flere virksomheder vil betale mænd for at gå hjemme i 24 uger: - Vi tænker, at det kan blive en god forretning—TV 2. *nyheder.tv2.dk*. <https://nyheder.tv2.dk/samfund/2022-08-02-flere-virksomheder-vil-betale-maend-forat-gaa-hjemme-i-24-uger-vi-taenker-at-det>

Christensen, B. (2021, marts 6). Hver 5. Kvinde bliver spurgt til børn ved jobsamtaler. *HK Privat*. <https://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2021/03/08/hver-5-kvinde-bliver-spurgt-tilboern-ved-jobsamtaler>

Cools, S., Fiva, J. H., & Kirkebøen, L. J. (2015). Causal effects of paternity leave on children and parents. *The Scandinavian Journal of Economics*, 117(3), 801–828.

Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297–1339.
<https://doi.org/10.1086/511799>

Dahl, G. B., Løken, K. V., & Mogstad, M. (2014). Peer Effects in Program Participation. *American Economic Review*, 104(7), 2049–2074.
<https://doi.org/10.1257/aer.104.7.2049>

Danmarks Radio. (september 2022). God ferie (barsel), mand!

Enghave Friis, R. (2022, juni 23). Øremærket barsel til mænd står for døren: En rigtig mand er én, der passer sit barn. *Kristeligt Dagblad*. <https://www.kristeligt-dagblad.dk/liv-ogsjael/oeremaerket-barsel-til-maend-staar-doeren-en-rigtig-mand-er-en-der-passersitbarn>

eSundhed (2021). Amning og udsættelse for tobaksrøg i første leveår. *eSundhed*.
<https://www.esundhed.dk/Emner/Graviditet-foedsler-og-boern/Amning-ogudsættelse-for-tobaksroeg-i-foerste-leveaar>

Feldman, R., & Bakermans-Kranenburg, M. J. (2017). Oxytocin: A parenting hormone. *Current Opinion in Psychology*, 15, 13–18. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2017.02.011>

Forum for Mænds Sundhed. (2022). Fædrebarslen er lige om hjørnet. *Forum for Mænds Sundhed*. <https://sundhedsplejen.furesoe.dk/media/16351/over-halvdelen-af-landetskommunder-er-farparate.pdf>

Jørgensen, O., & Preisler, M. (2022). Egmont Rapporten 2022. *Egmontfonden.dk*.
<https://www.egmontfonden.dk/egmont-rapporten-2022>

Jørgensen, T. H., & Søgaard, J. E. (2021). Welfare Reforms and the Division of Parental Leave. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3832490>

Lassen, A. S. (2021). Gender Norms and Specialization in Household Production: Evidence from a Danish Parental Leave Reform (s. 45) [Working paper]. Department of Economics Copenhagen Business School.
https://researchapi.cbs.dk/ws/portalfiles/portal/64604354/anne_sophie_lassen_gender_norms_and_specialization_in_household_production_workingpaper_04_2021.pdf

Muhr, S. L. (2019). Ledelse af køn: Hvordan kønsstereotyper former kvinders og mænds karrierer: en bog om barrierer og nye strategier. Djøf Forlag.

Skjødt, M. V. (2020). DM-medlemmer oplever diskrimination i forbindelse med barsel. Akademikerbladet, 2020(10).

<https://www.akademikerbladet.dk/magasinet/2020/dmakademikerbladet-nr-10-2020/dm-medlemmer-oplever-diskrimination-i-forbindelsemed-barsel>

Tænk tanken Cevea. (2016). Det kønsopdelte arbejdsmarked.

https://cevea.dk/wpcontent/uploads/2020/09/Det_koensopdelte_arbejdsmarked_endelig.pdf

Tænk tanken EQUALIS & Deloitte. (2023). Diversitetsbarometer 2023.

Winther, N. (2023, februar 26). Gode barselsvilkår er blevet et vigtigt konkurrenceparameter for virksomhederne. Finans.

<https://finans.dk/erhverv/ECE15151117/godebarselsvilkaar-er-blevet-et-vigtigt-konkurrenceparameter-for-virksomhederne/>

Østbakken, K. M., Halrynjo, S., & Kitterød, R. H. (2018). Foreldrepermisjon og likestilling: Foreldrepengeordningens betydning for likestilling i arbeidslivet og hjemme (2018:15). Institutt for samfunnsforskning