

der er ganske enkelt mange barrierer på vejen, som gør, at det frie valg ikke holder, når det kommer til stykket. Det kan være barrierer på farens arbejde, det kan være hos arbejdsgiveren, det kan også være hos kolleger.

Men det kan også være barrierer hos moren, eller det kan være barrierer hos faren selv, der synes, at det trods alt er for fremmed at kæmpe sig igennem til at holde orlov, ind i en fremmed verden, for mor er jo, trods alt verdensmester. Det ved vi jo.

Det kan også være økonomiske barrierer, fordi kulturen og alle vanerne jo har betydet, at det især er inden for det kvindedominerede område, de fleste ordninger med fuld løn under barsel er. Hertil kommer så de barrierer, jeg har nævnt før, nemlig barriererne hos den enkelte far.

Med disse få ord ville jeg gerne begrunde vores forespørgsel.

Besvarelse

Ministeren for ligestilling (Henriette Kjær):

Mænd som fædre er et væsentligt ligestillingstema, og jeg vil gerne gøre en indsats for, at fædre kommer mere på banen, først og fremmest for børnenes skyld. Mit udgangspunkt er børnenes velfærd. Jeg er sikker på, at børnenes opvækst forbedres, hvis de har tætte relationer til både deres far og deres mor, og samtidig er det uden tvivl godt for fædrene at have et nært forhold til deres børn. Det vil så også komme mødrene til gode.

Hvis forældrene deles mere om ansvaret for børnene, bliver det i højere grad muligt for begge parter at kombinere arbejdsliv og familieliv på en god måde.

Kl. 14.00

Som det fremgår af den handlings- og perspektivplan for det kommende års ligestillingsarbejde, som vi skal diskutere senere i dag, har jeg valgt at sætte fokus på mænd og ligestilling som et særligt indsatsområde i 2004.

Faderskabet har ændret sig meget i løbet af de sidste årtier. Fædre er i langt højere grad en del af deres børns liv, og derfor skal vi selvfølgelig også være parate til at bakke op om, at mænd har så gode rammer som muligt for at være sammen med deres børn.

Regeringen har givet både mænd og kvinder lige fleksible rammer, som skal til, for at den nybagte familie kan få en god start på tilværelsen.

Orlovsordningen er lavet så fleksibelt, at forældrene både kan vælge at tage orlov sammen og hver for sig, de kan tage orlov på deltid, og de kan tage orlov på fuld tid, og sidst, men ikke mindst, har faderen mulighed for at tage op til 48 ugers orlov. Han kan jo tage mere orlov end moderen, hvis det er det, familien ønsker.

De formelle rammer for fædres orlov er altså, som de skal være, og lad mig bare sige med det samme: Regeringen har ingen planer om at ændre på orlovsordningen, som den er i dag.

Det, at de formelle rammer er på plads, betyder selvfølgelig ikke, at de nybagte fædre ikke kan ramme ind i problemer, når de gerne vil tage orlov. Jeg har hørt om nogle mænd, der føler, at deres mulighed for at tage orlov bliver forhindret af kulturen på deres arbejdsplads.

En far, der holder på sin ret til at være sammen med sit nyfødte barn, kan måske risikere ikke at få den næste forfremmelse eller måske ligefrem blive frosset ud af sine kolleger, men det har vi kvinder jo ligesom kendt til i mange år – måske ikke at blive frosset ud, men bestemt at miste den næste forfremmelse; det er set før.

Men hvis det er den form for modstand, som mange mænd møder, er det en gammeldags holdning, som vi skal til livs, og det vil jeg godt til bunds i. Derfor ser jeg i øjeblikket på muligheden for at lave en undersøgelse af arbejdspladsens betydning for mænds brug af orlov.

Jeg vil også tage kontakt til arbejdsmarkedets parter, så vi i fællesskab kan gøre en indsats for, at den enkelte arbejdsplads ikke forhindrer mænd i at bruge de fleksible orlovsordninger, der allerede findes. Mænd skal selvfølgelig ikke ses ned på eller forflyttes eller mobbes, bare fordi de gerne vil have barselorlov.

I den sammenhæng er det nødvendigt, at både forældre og virksomheder kender deres rettigheder og muligheder. Sammen med beskæftigelsesministeren har jeg udgivet pjecer til virksomheder og forældre om den fleksible orlovsordning. Pjecerne lægger vægt på begge forældres rettigheder og muligheder. Senere på året udsender jeg også en pjec om barselorlov, der er specielt rettet til mænd. Jeg tror, det er vigtigt, at der bliver lavet materiale specielt rettet til fædre, ellers er det ofte kun moderen, der får det læst.

Som en del af indsatsområdet mænd og ligestilling vil jeg også tage kontakt til sundhedsplejerskerne for at etablere et samarbejde. Sundhedsplejerskerne er et vigtigt led i at skabe så gode rammer som muligt for nybagte forældre,