

Masteropgave

Barselslovens indvirkning på kønnet ligestilling og arbejdsdeling i Norge og Danmark - Et komparativt litteraturstudie

Af **Monika Gjøderum**



Fakultet for Tværfaglige Kønsstudier
Oslo Universitet
Blindern Oslo
01.11 2021

Indholdsfortegnelse

Bilag og diagrammer.....	1
Abstract.....	1
En særlig tak.....	1
Personlig aktualisering	1
Social kontekst og videnskabelig relevans	1
Oversigt og målsætning	3
Forskningsspørgsmål	4
Specialets udformning.....	4
Definitioner	4
Læsevejledning	5
Forskningsområde	6
Barselslove som politisk budskab.....	6
Sammenligningsgrundlag – Danmark og Norge.....	7
Den Danske barselslovgivning.....	11
Dansk effekt af hidtidige barselslov.....	12
Samfundsfaglig relevans af problemstilling	14
Nordisk forældreskab.....	14
Normer og kønsudvikling i norden	15
Ligestilling som økonomisk fremtidssikring.....	18
Rekordlave fødselsrater.....	18
Nye livsstile medfører nye samfundsudfordringer.....	19
Opsummering.....	19
Litteraturgennemgang	20
Datamateriale, eksisterende forskning.....	22
Brandth og Kvande (2003) ”Fleksible fedre: maskulinitet, arbeid, velferdsstat”.....	22
Brandth og Kvande (2016) ”Fathers and flexible parental leave”.....	22

Kitterød og Rønsen (2012) ” Non-traditional dual earners iin Norway.....	23
Oxford Research, SDU (2019): ”Undersøgelse af effekterne af fædres brug af orlov”.....	24
Lotte Bloksgaard (2009): ”Arbejdsliv, forældreskab og køn”.....	25
Selma Lyng (2017) ”Fra likestilt til nytradisjonell”.....	27
Joan Acker (1990) ”Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations”.....	28
Metode.....	30
Nye tider, nye planer	30
Forskningsdesign.....	30
Datasøgning og udvalg	31
Kodning og bias reducereing	31
Afgræsning og udvalgt empiri	32
Videnskabelige validitetskriterier og forskningsetik.....	33
Forskningsetik	34
Analysedesign	35
Analyse kapitel 1 - Ligestilling i barselsordning	36
Danmarks kulturelle udgangspunkt.....	36
Streng styring som strengt nødvendigt	37
Mistede barselsperioder.....	38
Rettigheder til optjening	39
Prioriteringsproblematikken: Penge eller omsorg	40
Forhandlingsbaseret barsel	42
Fleksibilitet skader ligestillingen og omsorgskvaliteten	44
Konklusion, centrale problemer med den norske barselsordning	46
Analysekapitel 2 - Effekter af barselslovene	47
Normative betydninger af loven	47
Lære fra Norges erfaringer	48

Europas indflydelse	50
Konklusion, Den danske versus den norske barsellov	50
Kapitel 3 - Ligestilling efter ekspert anbefalinger	51
Nye omsorgspraksisser, nye forældreforståelser.....	51
Forældreskab som kompetence	52
Ideologi og praksis	54
Barselslovens normative potentialer	55
Konklusion, fædrekvoters påvirkning på nye forældrepraksisser og normer.....	55
Kapitel 4 - Hvem benytter fædrekvoterne, og hvorfor?	56
Konsekvensen af klasseopdelte forældrepraksisser.....	59
Konklusion, barselslovenes forskellige brug og påvirkning på forskellige samfundsgrupper	61
Kapitel 5 - Kønsbetydninger på arbejdsmarkedet	62
Arbejdsmarkedets forudsætninger for ligestillingstiltag.....	62
Graviditets betydning på arbejdsmarkedet	65
Konsekvenser af barselsbrug for arbejdende kvinder og mænd	65
Nye tider, nye krav	67
Virksomhedskulturens betydning for barselsbrug.....	68
Virksomhedernes normative forælderoller	69
Arbejdstilknytning og lig løn reproducerer	71
Barselslovens potentielle effekter	73
Nye tider - bløde værdier?.....	74
Konklusion, problemer ved barselsbrug, for arbejdende mænd og kvinder?	77
Kapitel 6 - Ny-traditionel tilbagegang.....	78
Mødregørelses-proces.....	79
Gravide kvinder oplevede således professionelle udelukkelse som konsekvens af andres.	80
Ulig struktur eller selvvalg?	81
'Køns-komplementær' eller præference?	82

Forskellige forventninger giver forskellige spilleregler	86
Tosporet forældreskab køre kvinder af sporet	87
Ligestillingsudsigter af dagens barselsordning	89
Løsninger	92
Konklusion, hindringer for ligestillet barselbrug for ligestillede forældrepar	93
Analysekapitel 7 - Husarbejde og arbejdsdeling.....	94
Køn og opgavefordeling	95
Det tredje skifte - Omsorg versus husarbejde	97
Kvindens anden vagt, i det tredje skifte?	99
Husarbejdes påvirkning på betalt arbejdsmarked	102
Betingelser for positive effekter.....	104
Effekter af mere ligestillet barsel.....	106
Konklusion, barselslovenes påvirkning på familiemæssig ligestilling.....	110
Kapitel 8 - Kønsrollers betydning.....	113
Biologi, reproduktion og sociale kønsroller	113
Læring og internalisering	114
Internalisering:	115
Strukturelle hindringer.....	115
Loven som potentiale for normativ kabylsator.....	117
Konklusion – barselslovens effekt på ligestilling	119
Bilag:	123
Metodiske lærepenge til senere forskning.....	123
Forslag til videre forskning	123
Alternative løsninger	126
Kildeoversigt	128
Definitioner, begreber eller andre betegnelser	157

Bilag og diagrammer

Opgaven indeholder to sider med bilag. Disse indeholder:

1 dokument, som er en særegen kilde fra barne- og familiedepartementet.

1 side med metodiske refleksioner og forslag til videre forskning.

Opgaven indeholder 2 diagrammer

Figur 1 Viser den norske barselsordning. Demonstreret ud fra afholdt barsel over tid, fordel på antal fædre, udbetalinger i dage.

Figur 2 forklarer den danske barselsordning.

Abstract

This master thesis examines a vast amount of social research from the last 20 years, with the outset to find the gender equality outcomes from the Norwegian for parental leave model. Through comparison of gender equality in two Nordic countries with very different parental politics: Denmark and Norway, I review the potential for success of the current European parental leave reforms that will implement a longer father's quota across Europe within July 2022, aiming to activate more fathers in childcare, even out traditional gender roles and enable women to work on more equal terms with men in the labor force. By reviewing Norway's experience with its long-standing paternity leave laws and Denmark's effects without them, the study analyses some potential effects on gender equality, from the paternity law, regarding three major points: fathers' attachment to their children and care abilities, the parents' different labor market participation and career perspectives, and their distribution of care tasks and housework. The research methods used are mainly comparative data and literature reviews of empirical studies. The study finds that there still are certain problems with the Norwegian leave policies that need to be solved by better law-making: enabling more fathers to use their parental leave and improving gendered norms and discriminatory practices on the labor market. Longer paternity leave, especially alone, leads to more involved parenting and improved soft skills in men, which both benefit their quality of care and interpersonal abilities that can benefit them in their work life on the modern labor market. This can also have a lasting impact on fathers' participation in care- and housework, which has proved to benefit both the children's welfare and academic performance and couples' improved quality and individual happiness later in life. This enables women to achieve more equity on the labor market, and thereby enables gender equality, with benefits for all.

Resymé

I denne masteroppgaven sammenlignes en bred mengde forskningslitteratur fra de siste 20 årene, med formål om å finne likestillingseffekter fra den norske barselmodellen. Studien sammenligner to nordiske land med svært ulik foreldrepolitikk: Danmark og Norge. Analysen vurderer potensialet for å lykkes med de kommende europeiske foreldrepermisjonsreformene. Reformen vil implementere en lengre fedrekvote over hele Europa innen juli 2022, med sikte på å aktivere flere fedre i barnepass, jevne ut tradisjonelle kjønnsroller, og gjøre det mulig for kvinner å delta på nivå med menn i arbeidsmarkedet. Ved å sammenligne Norges erfaringer med langvarig pappapermisjon, med Danmarks foreldrepermisjon, påpeker studien noen potensielle effekter på likestilling fra barselpermisjon. Særlig finner studien tre hovedpunkter: fedres tilknytning til barna og omsorgsevne, foreldrenes ulike arbeidsmarkedsdeltakelse og karrierespespektiver, og deres fordeling av omsorgsoppgaver og husarbeid. Studien finner, at det fortsatt er visse problemer med den norske permisjonspolitikken som må løses ved bedre lovarbeid: å tvinge og motiverer flerr fedre til å bruke foreldrepermisjonen sin, og forbedre diskriminerende kjønnsnormer og ulikestillende praksis på arbeidsmarkedet, som hindrer fedre i å benytte sitt barsel, og mødre i å oppnå profesjonell suksess. Studien finner at det fortsatt er visse problemer med den norske permisjonspolitikken som må løses ved bedre lovarbeid: å tvinge og motiverer flere fedre til å bruke foreldrepermisjonen sin forbedre diskriminerende kjønnsnormer og praksis på arbeidsmarkedet, som hindrer fedre i å benytte seg av sin pappapermisjon, og mødre i å oppnå profesjonell suksess. Studiene viser at lengre pappapermisjon, spesielt når den anvendes alene, fører til mere involvert foreldreskap, og forbedrede omsorgskompetanser hos menn, som både gagnar deres omsorgskvalitet og mellommenneskelige evner, på måter som både som kan komme dem til gode i arbeidslivet på det moderne arbeidsmarkedet. Dette kan også ha en varig innvirkning på fedres deltakelse i omsorgs- og husarbeid, noe som har vist seg å være til fordel for både barnas trivsel og akademiske prestasjoner senere i livet, og pars samlivskvalitet og individuelle helse. Dette muliggjør en høyere grad av likestilling på arbeidsmarkedet, noe som gagnar både kvinner, familien, samfunnsøkonomien og velferden i samfunnet.

En særlig tak

Tak til vejledere Harriet Bjerrum Nielsen, Rebecca Lung og specielt Helene Aarseth for flot, inspirerende og lærerig vejledning, for at lytte, svare på sporadiske spørgsmål, og særligt for at være der og holde mig ud i den sidste tid når det virkelig pressede på. Tak til de dele af forskningsmiljøet som har bakket op om studieprocessen på trods af sociale nedlukninger. Mange tak til mine dygtige kollegaer i feltet, som jeg har nydt at lære af under mine år på universitetet. Og en stor tak til mine kære venner og særligt min dejlige familie for at huse mig i sidste stund når alt brændte på, og for at have motiveret mig til at fastholde mit store engagement, gennem kontinuerlige opmuntringer, til trods for store prøvelser og gentagende forsinkelser med Coronavirus og helbred.

Personlig aktualisering

Unge kvinder oplever et biologisk tidspres på at få børn, der kulmineret med socialt pres om livsforventninger, skaber et stort pres på kvinders tidlige liv. Derfor har moderne kvinder omkring 30 år, til at finde ud af hvad, hvem og hvor de vil være, sammen med hvem og hvordan. Hvis man er heldig nok til at nå at uddanne, og oparbejde sig til sin ønskede placering, og eventuelt har været heldig nok til at finde en ønsket samlivspartner som kan være far til sine børn, risikerer man at skade alt sit hårde arbejde, af følgevirkningerne fra familiestiftelse: og det hele starter med en ulighed i barsel og børneansvar, som i størst grad pålægges på sig som kvinde. Så langt tilbage jeg husker har mine personlige livsvalg derfor været stærkt præget af en tidsangst: en allestedsnærværende bevidsthed om at en travlhed, fordi 'den biologiske klokkes' tid snart nok render ud. Denne usynlige deadline - som kun kvinder oplever, kan påvirke unge kvinder på mange forskellige måder. Som oftest vil den resultere i et mere traditionelt livsforløb, af frygt for at timeouts eller sidespring, skal medføre for store konsekvenser for det rendende timeglasset. En angst, vi som samfund har forværret gennem tårnhøje forventninger til dagens mødre og karrierkvinder. En angst, vi som samfund kan forebygge, ved at udjævne dette forældreansvar som i dag er pålagt vores ambitiøse og hårdtarbejdende kvinder.

Problemfelt - Social kontekst og videnskabelig relevans

Skæv arbejdsdeling, forskelsbehandling og modsigende kønsroller er hovedtemaer for det følgende speciale. Med udgangspunkt i reproduktion og den følgende kønsdistinktion, undersøges det hvordan en større lighed af småbørnsansvar, kan udbedre den kønnede ligestilling. Studiet udføres ud fra en sammenligning af to meget forskellige barselslove, i to mere ens lande, Danmark og Norge. De to skandinaviske lande er verdenskendte for sine fremgående ligestillingstiltag, og har nogle af verdens bedste ligestillingslove, familielove og barselslove (Borchorst og Siim 2008; Ellingsæter et al. 2008). Staterne anses som nogle af de mest kvindevenlige i verden, grundet de sociale statsmodeller med offentlige betalte helse- og socialsystemer, der særligt fokuserer på at ligestille kvinder og mænd, rent horisontalt og med sin egalitære sociale og økonomiske kultur (Ellingsæter et al. 2008; Fraser 1994; Gornick og Meyers 2009). Der er offentligt betalt barsel, social støtte til at betale for de allerede offentlige daginstitutioner og plejetilbud, gratis skole- og uddannelser fra præskole til doktorgrad, og gratis sundhedsvæsen for børn under 18 år, som er afgørende for kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse, og derfor samfundets økonomiske funktionalitet (Greve Bent, Jørgensen Anja og Larsen Jørgen Elm 2014; Ellingsæter og Leira 2004; Gornick og Meyers 2009; Hernes 1987). Kvindernes forøgede plads på arbejdsmarkedet er en af primærårsagerne til nordens store økonomiske fremgang, og er nødvendigt for fremtidig økonomisk vækst (Brandth, Bungum og Kvande 2005; Ellingsæter et al. 2008; Kitterød 2021:50). Forøget ligestilling har derfor længe været en politisk målsætning i de nordiske velfærdsstater (Rasmussen 2002 a,b; Johansen 2011:12; Kitterød 2021:42). Ligestillingslovene forholder sig dog forskelligt i forhold til reproduktion, og derfor forskelligt til mænd og kvinder (Granström 2007).

For at forbedre ligestilling, og bedre sikre kvinder mod kønsdiskrimination på arbejdsmarkedet, har man derfor givet kvinder specielle rettigheder før, under og efter graviditeten, som det fremgår af familie og barselslovene (Ellingsæter og Leira 2006; Information 2018; Kitterød og Halrynjo 2017; Lovdata.no 2021; Retsinformation 2021 a, b). Barsel var altså en kvinderettighed som udgangspunkt, som mænd har fået tilgang til i senere generationer. Dog har mænd fortsat forskellige tilgange til barsel. I Norge har fædre haft tilgang til barsel siden 1977, og har i dag 3 måneders øremørket barselsret, mens Danmark indtil nu, blot har reserveret 14 dages barsel til fædre (Nav 2020; Regeringen.dk 2020). Disse kønnede barselsforskelle har medført, at mange forældre fortsat opfatter barselsperioden, og det medfølgende omsorgsarbejde, som 'kvinders' (Bloksgaard 2021; Halrynjo og Lyng 2021).

Barsel til kvinder var historisk set instrumental for at få flere kvinder ind på det professionelle arbejdsmarked, og spiller stadig en afgørende rolle for at arbejdende kvinder skal kunne stifte familie uden at miste sit arbejde (Deding og Lausten 2008: 30; Hansen 2003; Vollset 2011). Men lang mødre-barsel, eller andre familieordninger der er rettet mod, og primært anvendt af kvinder, har længe haft en ulighedsforøgende effekt for kvinders position på arbejdsmarkedet (Ellingsæter og Leira 2006; Kvininfo 2018; Salmi 2006:52 i Halrynjo og Kitterød 2016b; Lyng 2017). Altså det modsatte af barselsrettens intenderede effekter. En skæv barselsfordeling betyder typisk, at forældre begynder sit forældreskab med et års kønsskæv opdeling af opgaver og ansvar, hvilket historisk har betydet en domesticering af mødre, både symbolsk og praktisk (Europadepartementet.org; Kvininfo 2018; Lyng 2017:76; Nav 2021; Vollset 2011). Kvinders lange periode hjemme med børnene alene, medfører oftest en række konsekvenser for den videre ligestilling, som vare ved efter at barselsperioden er ovre (Danielsen 2002: 98). Derfor er der et behov for at barselslovene udvikles i trin med tiden, det ændrede arbejdsmarked, og samfundets rammer, for at loven skal vedholde sin ligestillingskabende målsætning og funktion (Berlinske 2021a; Menneskeret 2020). Intentionen bag en delt barselsordning er derfor den samme, som den lange kvindelige barselsordning i sin tid: at det skal blive lettere for kvinder at forene omsorgsarbejde med lønarbejde (Ellingsæter og Leira 2004). Men i stedet for at arbejds-aktiverer kvinder, kræver dette nu, at mænd aktiveres i omsorgsarbejdet (Brandth og Smeby 2013; Haavind 2006; Kitterød 2006). På baggrund af dette behov, vedtog Europa departementet i 2019, nye barselsregler. Disse indebærer 4 måneders statsbetalt barsel til begge forældre, med 2 måneder (9 uger) øremærket til hver af forældrene (Europa.EU, BBC 2020), og som altså ikke kan overføres til den anden. Dette skal indføres inden den 2. August 2022 (Menneskeret.dk).

De nye EU-direktiver gælder for samtlige lande i fælleskommisjonen. I Nordeuropa er det dog kun Danmark og Letland, der må omlægge sine barselslove ifølge EU's reglementer, fordi de øvrige lande allerede har bedre barselsordninger fra før. Tyskland implementerede således 2 måneders fædrekvote tilbage i 2007 (Holter 2021:125). Island indførte 3 måneders fædrekvote for over 20 år siden, og har i årevis haft 5 måneders fædrekvote (Kvininfo.dk 2013; Sjørup 2016). Finland giver hver forældre 6,5 måneders betalt barsel, og tildeler hele perioden til enlige forældre (BBC 2020). Sverige har i dag verdens 'bedste' barselsordning, med mere end 8 måneders betalt barsel til begge forældre, uafhængigt af køn (Europa.eu/Findland). For Danmark betyder implementeringen af den europæiske lov, en firedobling af fædres nuværende barselsret, og en reducere af mødres øremærkede barsel.

Fordi dette betyder store omlægninger, har forskellige aktører, som politiske partier, fagforeninger og interesseorganisationer, ihærdigt forhandlet om detaljerne for den nye barselsordning i løbet af det sidste år. Det nye udspil lyder per 30.10. 2021, at man vil indføre mindst 11 uger øremærket barsel til hver af forældrene, som ikke kan overføres, med mulige planer om at øge disse 11 uger til 14, i nær fremtid (Berlinske 2021a).

Nogle af disse uger skal muligvis ligges umiddelbart efter fødsel (Berlinske 2021). Dette skal ligge til rette for nye og bedre forældrepraksisser.

Det betyder, at Danmarks nye barselslov vil ligne den, Norge har haft fra siden 2014 (Nav 2019a; Fødevarer, Landbrug og Fiskeri Ministeriet, FVM, 2019). Norske statistikker har vist, at barselslovene er nogle af de mest indvirkningsfulde politiske indgreb, både målt ud fra hvor hurtigt effekten tiltræder, hvor stor opbakning der er af loven i antal brugstal, samt hvor store normative ændringer der sker i befolkningen i meningsmålinger (Brandth og Kvande 2003b, 2013; Johansen 2011; Halrynjo og Kitterød 2016b; Kitterød og Halrynjo 2017). Med landenes kulturelle og sociale ligheder, kan der således være meget at lære ved at studere Norges effekter og udfordringer med sin eksisterende barselslov og dens effekt på ligestilling i arbejdsdeling. Grundet disse store ændringer på tværs af Europa, er forældrebarsel et yderst højaktuelt forskningsområde inden for samtidens ligestillingsforskning.

I analysen beskrives det hvordan barselsloven berører næsten alle dele af samfundet, fra forældre, den private opdeling af husholdnings opgaver, arbejdsmarkedets kønssegregering, til beskæftigelse og statsøkonomi, og kønsroller generelt (Brandth og Kvande 2003b; Oxford 2019; Patnaik 2015; SFI 2019). Barselslovene står således i spidsen for ligestillingspolitik i mange lande, og kan måske ændre kønnede arbejdsdelinger.

Oversigt og målsætning

Specialet analyserer ligestillingseffekterne af den norske barselsmodels, ud fra følgende parametre: Påvirkning på forældres brug af barsel, og på skabelse af nye forældreroller; fædres tilknytning til børn og familier - både praktisk og psykologisk; forældres tilknytning til næringslivet i forhold til både arbejdsmarkedsdeltage, karriereperspektiver, og tilgang til symbolske og økonomiske goder; samt forældres fordeling af omsorgsopgaver og husarbejde. Målsætningen er at give mere helhedslig forståelse af barselslovens potentielle og reelle konsekvenser for kønnet ligestilling.

Specialets overordnede problemstilling er således som følgende:

Hvordan påvirker barselsloven kønnet ligestilling i Norge og Danmark?

Dette undersøges gennem disse forskningsspørgsmål videre i analysen.

Forskningsspørgsmål

Hvad er de centrale problemer med den norske barselsordning?

Hvad er effekterne af den danske versus den norske barsellov?

Kan fædrekvoter bidrage til at etablerer nye forældrepraksisser og normer?

Hvordan påvirker barselslovene forskellige samfundsgrupper, og er de funktionelle for alle?

Hvilke problemer opstår ved reproduktion og barselsbrug, for arbejdende mænd og kvinder?

Hvordan hindringer er der for ligestillet barselbrug, blandt ligestillede forældrepar?

Hvilke effekter har barselslovene for ligestilling mellem forældre i det private?

Specialets udformning

De forskellige forskningsspørgsmål besvares løbende, indtil den afsluttende teoretiske analyse giver en række dybere årsagsforklaringer, på hvorfor disse kønsroller og sociale strukturer tilbliver, og agerer som de gør. Problemstillingen undersøges i en analyse af et bredt empirisk forskningsmateriale fra nordisk social- og samfundsforskning. Fund fra forskellige forskningsartikler fremstilles i en sammenbindende diskussion, hvor barselslovenes indvirkning på kønnede arbejde-familietilpasninger analyseres. Individuelle valg versus kønsroller og objektive strukturelle betingelser er et særligt undertema i analysen, med fokus på kønsrollernes betydning for den enkeltes livsbetingelser.

Definitioner

Omdrejningspunktet for undersøgelsen er således de danske og norske barselsordninger. Med *barsel* menes alt fri, afholdt i forbindelse med reproduktion, både 6 måneder før, og indtil 3(9) år efter fødsel. Specialet udforsker lovens påvirkning på kønnet ligestilling, med udgangspunkt i forældreansvar for spædbørn. Fordi fædres og mødres forskellige omsorgspraksisser og arbejds- og ansvarsfordelinger er forskningsobjekterne, inddeles 'forældre', efter biologisk køn, og opgaven får et dualistisk kønsfokus.

Læsevejledning

Her gives en kort oversigt over specialets praktiske opbygning. Se indholdsbetegnelsen for en mere uddybende oversigt.

Det følgende introduktionskapitel giver først en præsentation af de to landes forskellige barselslove, og nogle erfaringer og brugseffekter deraf.

Dernæst redegøres der for nogle centrale kulturelle aspekter ved forskningsområdet, ud fra aktuelle sociale, kulturelle, politiske og økonomiske tilstande i de undersøgte samfund, så som forældrenormer og arbejdsmarkedernes opdeling.

Så gives der en præsentation over de mest centrale tendenser i faglitteraturen og primærempirien, der anvendes i specialets videre analyse. Derefter følger metodeafsnittet, med præsentation af metodologi, forsknings- og analysedesign og nogle etiske refleksioner.

1. kapitel i analysen kritiserer den norske barselsordning, med fokus på fire kritiske hovedpunkter i de nuværende love, som hindrer ligestillingseffekterne i barselslovene.
2. Analysekapitel består i en komparativ analyse af brugs- og ligestillingseffekterne af barselsordningerne i Danmark og Norge, med et særligt fokus på normative ændringer, og mulige effekter af de kommende EU-lovændringer, ud fra de Norges erfaringer.
3. Forklare barselslovens betydning for nye forælderoller og fædres indflydelse i børns liv.
4. Analysekapitel består af en klasseanalyse der forklarer barselsstatistikkerne mere i dybden, og kritiserer lovens klassicistiske udformning og reproducerende konsekvenser.
5. Analysekapitel er en arbejdsmarkedsanalyse, der med udgangspunkt i organisatorisk kønsteori og analyse af 14 virksomhedsstudier, beskriver konsekvenserne af barselslovene på arbejdsmarkedet, samt mulige udfordringer ved lovens implementering.
6. Analyserer ligestillingskonsekvenser af kønsroller; deres hindringer for lovens ligestillingseffekter i ligestillede par, for karriereorienterede mødre, på konkurrenceintensive felter.
7. Analysekapitel sammenbinder lovens påvirkning på ligestilling ude og hjemme, og pointerer husarbejdets betydning for ligestilling, og barsels betydning for husarbejde, samt andre positive konsekvenser af mere ligestilling.

Derefter følger en opsummering af de ovenstående kapitler, som samler fund og pointer.

8. Analysekapitel opsamler og konkluderer fundene fra de ovenstående kapitler, med fokus på strukturelle årsagsforklaringer af kønsrollers betydning for barsel og omvendt.

Analysen beskriver således hvordan barselslove og barselsbrug påvirker forælderoller, klasseforskelle, arbejdsmarked, normer for barsel, relative partnerskaber og arbejdsfordeling i husholdninger.

Forskningsområde og problemfelt

I problemfeltet gennemgås de mest aktuelle elementer af forskningsområdet som barsel og ligestilling i norden udgør. Landenes aktualisering for forskning, og sammenligning. Lovenes aktualisering i ligestillingsforskning og politik, samt nogle kønnede elementer ved den sociale kultur og overordnede struktur, forklares. Den samfundsmæssige kontekst præsenteres kort, med en gennemgang af nogle aktuelle samtidstendenser, inden for arbejdsmarked, partnerskaber og forældreskaber, for at give en dybere indsigt i specialets sociosociale felt. Først præsenteres de forskellige barselslove.

Barselslove som politisk budskab

Love er det mest tydelige politiskformulerede budskab, både samfund og samfundsforskere har at forholde sig til. Barselslovene kan derfor give god indsigt i hvordan samfund forholder sig til familiestiftelse, både rent praktisk, hvis love håndhæves, men også ideologisk, idet lovbestemmeres syn på køn, kønsroller og ligestilling ofte skildres i disse love (Gornick og Mayers 2009; St.meld. nr. 8 2008-2009). Barselsloven præsenterer derfor en direkte mulighed for politikere i både nationalstater og europaparlamentet, til at formidle hvordan de ønsker at ligestillingstiltag skal se ud, og bliver også tolket som en normativ politisk ideal-udformning, i dette speciale (Hansen 2003, Holter 2021). Målsætningen med de nye barselsordninger, er at udligne den kønnede ligestilling, ved at give fædre et større ansvar for reproduktion, efter at barnet er født, og derved gøre dem både mere involveret i omsorgsarbejdet, samt frigøre kvinder, så de kan komme hurtigere tilbage til arbejdspladsen (Menneskeret.dk). De nye barselsordninger skal derved sikre en mere retfærdig konkurrence mellem kønnene på det professionelle arbejdsmarked, og aflaste kvinders store omsorgsansvar (ibid).

Barsel er et politisk tema der skaber stort engagement og spredning, fordi lovene bryder med traditionelle kønnede forståelser af arbejdsfordelinger, der fordeler kønsroller efter produktion og reproduktion (Solheim 2002: 115). Barselslove skal ideelt set ændre disse kønnede arbejdsfordelinger, ved at skabe en ny praktisk arbejdsdeling af omsorg- og indtægtsgivende arbejde. Ikke alle er lige lykkelige over denne ordning (Weekendavisen 2021).

Barselslovene har en speciel magt til at påvirke den enkeltes livsudfoldelsesmuligheder både direkte eller indirekte, på en måde der definerer eller influerer den kønnede ligestilling i hele samfundet, og er derfor særligt aktuelle for et hvert lands ligestillingspolitik.

Sammenligningsgrundlag – Danmark og Norge

I både Danmark og Norge er barslen offentligt understøttet, hvilket betyder at folk må overholde en række regler, for at optjene de statsregulerede udbetalingsordninger.

Sammenligningen med Norge er særlig aktuell, med tanke på Danmarks lighed både historisk, socialt og geografisk, i form af befolkningens størrelse, uddannelses-typer og længde, brug og type af kultur, og tilhører til politiske ideologier, som ligestilling og religion, og politiske bølger (Borchorst 2009; Fraser 1994; Gornick og Meyers 2009; Greve, Jørgensen og Larsen 2014; Hernes 1987; Holt et al. 2006; Kitterød og Rønsen 2012b; Skarpenes 2007, Sjørup 2008a,b). Essentielt for komparationen har landene relativt lige kønsmæssige sammensætninger på arbejdsmarkedene, fødselstal, alder på førstegangsfødende, kvindelige uddannelsesniveauer, da særligt disse elementer spiller ind på brug og fordeling af barsel jf. kapitel 4 (Ellingsæter og Leira 2006; Greve, Jørgensen og Larsen 2014; Farstad og Stefanesen 2008; Lappegård og Bringedal 2021:37; Sjørup og Kirkegård 2007). Økonomisk set har landene en række ligheder i sine statsmodeller for opdeling af stats-og privatstyrede dele af arbejdsmarkedet i offentlige og private sektorer (DST 2018; Hernes 1987; SSB 2020). Der må dog tages højde for nogle centrale forskelle. For Norge har været et ledende fremgangsland for andre juridiske ligestillingstiltag, som straffelovens § 316, der forbyder køb af seksuelle tjenester, samtykkeloven § 297, der gør alle seksuelle handlinger uden samtykke straffebare, og arbejder med et såkaldt 'aktive ligestillingsarbejde' i ligestillings- og diskriminations-lovene (Lovdata.no 2017, 2021; Odelstingsproposisjon nr. 97 for 2002-2003; St.meld. nr. 8 2008-2009). Norge har derfor både kønskvoter og positiv diskrimination på højere uddannelsesinstitutioner, værnepligt for kvinder, samt en 'officiel' mindstegrænse på 40% kvinder i styreposter (§ 6-11a i allmennaksjeloven; Dagens næringsliv 2021).

Til sammenligning er Danmark såkaldt 'reguleringsfrie', betydende at de ikke har nogen positive diskrimineringer, ingen kønskvoter, ingen kvindelig værnepligt, fri sexkøbelov, og har først i 2021, indført en såkaldt 'samtykkelov' der alene udvider den eksisterende definition af voldtægt, og har således ingen samtykkelove ved seksuelle overgreb eller trakasseri (Retsinformation 2021). Danmark har ingen kønskvoter i næringslivet og havde i 2020 blot 15% kvindelige direktører på landsplan, og rundt regnet 70 kvindelige topchefer, blandt landets 1.000 tørste virksomheder (Berlinske 2021B; Danske love 2021; Danmarks statistik~DST 2021). Den stagnerende danske ligestillingsudvikling reflekteres derfor i generelle politikker, der tildeler mænd og kvinder forskellige rettigheder., på måder, der for længst er ændret i de øvrige nordiske landes love (Danske love 2021; Lovdata.no 2021).

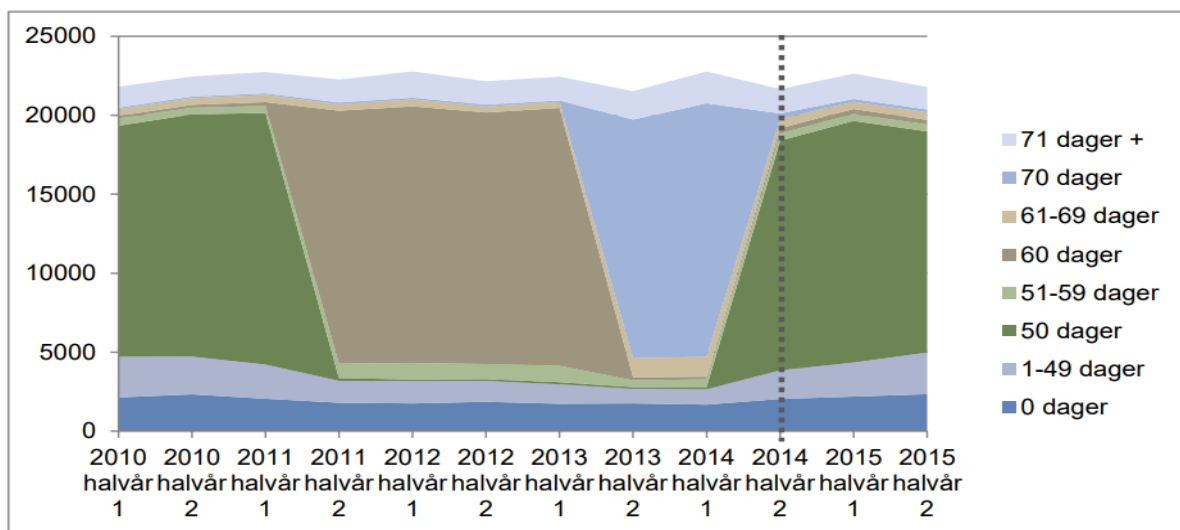
Ifølge UNICEFs EU rapport om ligestilling og familievenlige love, scorer Danmark lavt til middelmådigt i alle kategorier, sammenlignet med de andre Europæiske lande (Unicef 2019). Udover at være stagnerende, viser de seneste målinger fra World Economics Forum 2021, WEF, endda en forøgende kønnet ulighed i Danmark, som sidste år endte på en 29 plads, der er et skarpt fald fra en tidligere 8. plads i 2006 (Jyllands-Posten 10.4 2021; WEF 2021). Norge endte til sammenligning på en 3. plads. Norge er således mange år foran Danmark, på mange juridiske ligestillingsområder, og ikke bare barselslovene, hvilket betyder at Norges fremmestående ligestilling ikke udelukkende skyldes den bedre barselslov (Bringedal og Lappegård 2012a; Kvande og Rasmussen 2007; Vollset 2011; Weforum.org). Det er derfor urealistisk at tro, at Danmark kan opnå de samme ligestillingseffekter generelt, som Norge har opbygget igennem 30 år, ved at ændre en enkelt lov. Dog er barselsloven den mest centrale lov for at påvirke ligestilling, da denne lov har potentiale for at påvirke både kønnet arbejdsfordeling og almene kønsnormer (Kvande og Rasmussen 2007). Dertil gør landenes centrale ligheder alligevel, at problemstillingen kan analyseres på de samme præmisser, fordi der anlægges et generaliserende fokus på normative og kulturelle forudsætninger, som landene deler.

Den norske barselslovgivning

Norske politikere har længe haft det som et politisk hovedmål at forøge den kønnede ligestilling (Brandth, Bungum og Kvande 2005; Ellingsæter 2002; Rasmussen 2002 a,b; Lyng og Stefansen 2016; Johansen 2010:12). Meningen med den skærpede barselslov var således at få flere kvinder i fuldtidsarbejde (37 timer/ugen), til økonomisk fordel for både dem selv og samfundet; ved at ændre ”mennsroller”, og få mænd til at deltage *mere ligeligt* i omsorgsarbejdet, og derved styrke deres relationer til sine børn og familie, til alles fordel (St.meld. nr. 8 2008-2009; Kitterød og Halrynjo 2017). En ideologisk motivation bag fædrekvoten er således at udligne forældres produktive rettigheder, ved at forbedre fædres reproduktive rettigheder, både gennem en større ansvarspåleggelse af mænd som forældre (Barne-, ligestillings- og inkluderingsdepartementet, BLD 2010; Brandth og Kvande 2003a, 2013; Patnaik 2015).

I Norge har fædre kunne få del i barslen siden 1977, hvor barslen blev delbar (Nav 2020). Denne deleordning havde dog en yderst begrænset effekt og få fædre anvendte barsel. Som et af verdens første lande, dedikerede Norge i 1993, 4 uger af den delevenlige periode, specifikt til fædre (Nav 2017).

Dette var et revolutionerende tiltag for sin tid, og resulterede i en dristig ændring i barselspraksisserne, hvor 75-80% af norske fædre, nu anvendte noget barsel (SSB 2010). Mødre tog dog fortsat størstedelen af den delbare forældrepengeperiode, som udgjorde 88% i 2010-11, selv efter tiår, med en stærk politisk kampagne for at forøge fædres brug af barsel (Bringedal og Lappegård 2012a). De 4 ugers barsel, blev udvidet en række gange fra 2005 til 2014, med nogle uger hver gang, for at tilvende befolkningen og undgå backlash (Brandth Bungum og Kvande 2005; Grambo og Myklebø 2009) I 2014 fik fædre således 50 dages øremærket barsel, og i 2018 fik de 75 dage (Nav 2020). Dette betyder at barselsperioden officielt er tredelt med en del til kvinder, en til mænd og én til deling (Nav 2020B). Målsætningen med fædrekvotens udvidelse, har været at opfordre til større ligestilling mellem forældre, og derfor kønnene, gennem en såkaldt 'kærlig tvang' (Brandth og Kvande 2003a, 2012a). Og denne kærlige tvang har ifølge statistikkerne virket. Det følgende skema viser at konjunkturerne i anvendelse af barsel, har fulgt fædrekvoterne slavisk. Skemaet demonstrerer afholdt barsel over tid, fordel på antal fædre, udbetalinger i dage, og gælder for børn født i aktuelt halvår af 2014. Uafhængig af dækningsgrad.



Kilde: NAV

Figur 1 Afholdt barsel over tid, fordel på antal fædre, udbetalinger i dage.

Befolkningens barselsmønstre ændres således drastisk i forbindelse med indførelse af nye love. Kvoten er i dag udbredt anvendt, og har betydet at omkring 90% af fædre der bor med barnets mor, benytter barsel (Grambo and Myklebø, 2009). I 2019, pre-Corona, anvendte fædre 52 dages barsel i gennemsnit, sammenlignet med kvinders 105 dage (Nav 2019).

De fleste (se kapitel 1) modtager et statsfunderet godtgørelsesbeløb, der er ment til at dække over tabt lønindtægt. Dette ændres hvert år, og omtales derfor i teksten som 6G = grundbeløb. Dette har dog en øvre indtægtsgrænse på ~610.000 i 2020 (Nav 2020b).

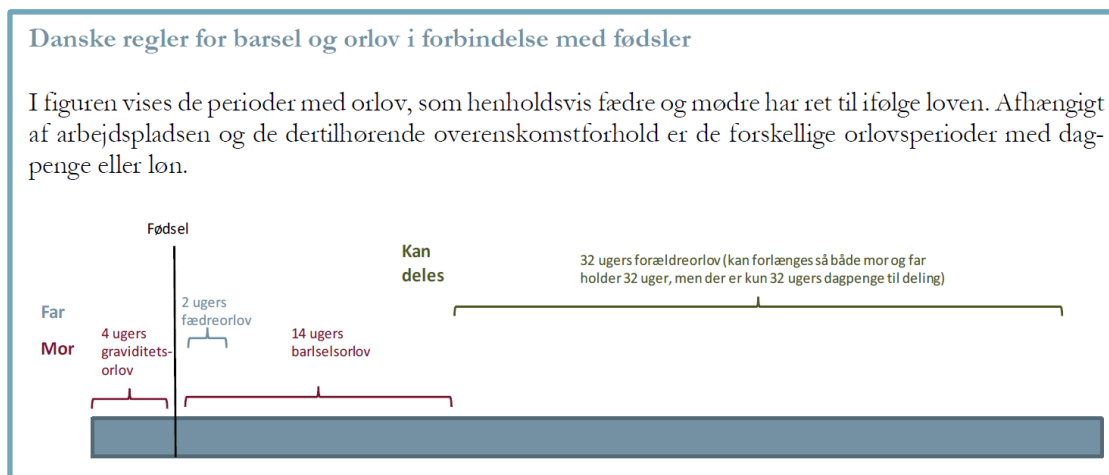
Barselsgodtgørelse betales i 49 uger, værende 245 dage, ved 100 % løndækningsgrad, eller 59 uger, ~295 dage, ved en 80% dækningsgrad. Heraf er 3 uger før fødsel og 6 uger efter, holdt af til den biologiske moder, og regnes derfor som en del af mødre-kvoten. Den delbare barselsperiode, som forældrene kan fordele mellem sig efter eget ønske, er da 16 eller 18 uger, afhængigt af procentvise godtgørelsesvalg (Nav 2020). Forældre får således en mulig lønkomensation under sin barsel - forudsat at begge forældre overholder nogle beskæftigelses- indtjenings- og samlivskrav. 'Beskæftigelseskravet' indebærer i udgangspunktet, at begge parter må have været i beskæftigelse i 6 af 10 foregående måneder, før fødslen (Nav 2021). Dette betyder, at de der bliver gravide igen hurtigt, eller ikke har nået at være i arbejde i 6 måneder, ikke vil have optjent sig barselsret til sin anden graviditet. 'Indtjeningskravene' indebærer at forældre må have tjent over 53.000 norske kroner før skat hver i den givne periode, og 'samlivskravene' indebærer, at forældrene skal bo sammen før barnets fødsel. Overholdes disse krav ikke, eller er man ikke valid for stipendiat, vil faderens barselsperiode, og/eller statens økonomiske støtte derfor frafalde helt. Derfor er barsel ikke en universal rettighed i Norge i dag (Nav 2020). For studerende, gælder dog særegne regler og godtgørelse, i form af stipendiater, til dem, der har ret på stipendier (Lånekassen 2021).

Siden 2014 er tidsrammen for barslen også blevet udvidet til at strække sig over flere år, og er gjort mere fleksibel i formatering, for nogle dele af moderens barsel og hele faderens. Den fleksible barselskvote betyder, at forældre kan vælge at dele disse måneder op i forskellige brudstykker. Dette gøres efter eget ønske, og efter aftale med arbejdsgiver (Nav.no 2017). Flexibiliteten skulle motivere de fædre, der hidtil havde taget intet, eller meget begrænset barsel, til at tage længere fri med sin familie. Den er således indført med det politiske rationale, og formål, at gøre det lettere at forbinde professionelt arbejde med omsorgsarbejde (Jf. regeringsnotat: Ot.prp. nr. 104, 2004–2005: 28). Alligevel er det kun omkring 70% af norske fædre, der benytter hele sin barselsandel, og mange anvender ikke barsel i det hele taget, selv hvis de har ret til barsel (jf. kap 1. SSB 2019). Dog er Norge stadig blandt top 10 verdens ledende stater, når det kommer til ligestilling i barselsfordeling, hvilket skyldes deres signifikante opbakning af sine udformede barselslove (Holter 2021; NAV 2020).

Med sin tilbageholdne faderkvote, og fraværende symbolpolitiske normreguleringer er det således interessant at se, hvilke effekter Danmark har haft i samme tidsperiode.

Den Danske barselslovgivning

Til sammenligning er Danmark det nordiske land, med lavest fædrekvote, og et af de vesteuropæiske lande med lavest barselsrelateret fri for mænd (Holter 2021; Institut for Menneskerettigheder 2014). I 1984 fik fædre ret til 14 dages dagpengebetalt fædreorlov, i forbindelse med fødsel, og 6 uger til deling (Hansen 2003). Intentionerne bag indførslen af øremærkingen, var at fædrene skulle involveres fra start, aflaste moderen i den tungeste periode af omsorgen, og derved give mødrene mulighed for at komme sig efter fødslen (SFI 2013). I 1998 indgik fællesforbundene en aftale der sikrede de fleste (fastansatte) fædre fuld løn under sine 14 dages barsel. Fædre fik dertil 14 dages øremærket barselorlov, betalt med dagpenge efter 24. uge, samt 10 uger til deling (Hansen 2003). Dette blev fjernet af den blå regering igen i 2002, der nu gav 14 dagpengebetalt dage, som kunne afholdes i de første 14 uger efter fødsel. I snart 20 år har der ikke været nogle ændringer i den danske barselslov. Baresloven lyder i dag som følger: Alle gravide har ret til 4 ugers graviditetsorlov før fødslen. Fædre og med-mødre berettiges 2 ugers barsel, der skal afholdes i løbet af de første 14 uger efter fødslen, og derefter 14 ugers 'barselorlov'. Der gives således i udgangspunktet 126 dages øremærket barsel til mødre, betydende 4 uger før termin og 14 uger efter fødsel, afhængigt af om hun føder ved termin. Hver forældre har derefter ret til orlov i op til 32 uger, hvoraf 32 uger -i alt- er betalt med dagpenge, per barn. Der er således 64 ugers barselsret, mens 32 uger er betalte. De delte perioder kan deles op og tages, indtil barnet fylder 9 år (Regeringen.dk 2020; Retsinformation 2019). Dagpenge udgør i 2021 mellem 9.210 og 19.322 kroner i måneden, før dansk skat (Beskæftigelsesministeriet, 2021, Skat.dk 2021). Denne model visualiserer den nuværende danske barselsordning



Modellen er taget fra Syddansk Universitets studier for ligestillingsministeriet, 1.1.2019 (Oxford research 2019).

Dansk effekt af hidtidige barselslove

Ifølge Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, SFI, betød de to ugers øremærkning til fædre fra 1998-2002, at andelen af fædre på barsel i 25. og 26. uge blev tredoblet i samme periode (SFI 2013:12). Alligevel havde øremærkningen en yderst begrænset effekt, idet kun 8% af danske fædre faktisk anvendte sine 2 ugers berettigede barsel fra start (Oxford 2019:6). Næsten ingen fædre, anvendte dage fra den delbare periode (DST 2017a). Selvom vi ved fra andre landes erfaringer, at indførsler kan tage tid, fik reformen aldrig almen opbakning. Ved valget i 2002 vandt de opponerende højborgerlige parter; en kontroversiel politiker fra 'de konservative' blev udnævnt som ligestillingsminister, fædres barsel blev reduceret til 14 dage med dagpenge, og der opstod en stor offentlig debat om hvorvidt mændenes 2 ugers barsel var 'statsligt overformynderi', mens kvindernes 18 ugers øremærkning aldrig blev problematiseret (Bloksgaard 2021:195). Dette opblussende skæve kønsdiskurser, der tolker mænd og kvinder, og deres roller som forældre, meget forskelligt (Sjørup 2007). I 2013 – efter 11 år med denne ordning, anvendte danske mænd således kun 11 dage, ud af sine 14 barselsdage, i gennemsnit (DST 2014; UM.dk).

I Danmark har de magtfulde fagforeninger længe forhandlet særegne barselsregler frem, på vegne af sine medlemmer. Disse forhandlinger har historisk set medført en række ændringer i måde barsels- og arbejdslovene, som er ved at ske igen, med de indeværende forhandlinger af 9-ugers øremærkningen, der muligvis bliver udvidet til 14 uger for fagforbundsansatte i 2022 (Berlinske 2021a; Dansk erhverv 2021; Hansen 2003; GLS-arbejdsgiverforening 2021). Det betyder altså, at manges egentlige barselsvilkår fastsættes ud fra fagforeningsaftaler, og ikke loven. For eksempel har alle offentlige ansatte haft ret til 6 ugers statsbetalt barsel, siden 2008 (SFI 2013:12). I årevis har private arbejdsgivere også benyttet mere lukrative barselsordninger, som et rekrutterings- og markedsføringsværktøj, for at gøre sig mere attraktive for de bedst kvalificerede arbejdstagere (Bloksgaard 2021). Dette, sammen med kampagner fra private interesseorganisationer, har bidraget til nye diskurser om fædrebarsel, der de senere år, har været tolket mere som en 'arbejder-rettighed', der *også* gavner familien, end et spørgsmål om ligestilling, hvilket har forøget attraktiviteten af fædres barsel (Bloksgaard 2009; FMS 2017; FVM 2019; Kvininfo 2018; SFI 2013; Sjørup 2007). Disse ordninger og nye diskurser om fædrebarsel, er således en stor del af grunden til den beskedne stigning, der har været i fædres barselsbrug de senere år (DST 2020a). I dag bruger danske fædre således næsten 2 dages mere barsel i snit, end for 5 år siden.

De fædre der anvender barsel¹, har over de sidste 5 år, taget op imod 30 dage i gennemsnit (Altinget 2020; DST 2017a). Således anvender omkring 20% af danske fædre, fortsat ikke noget barsel i dag i det hele taget (DST 2020a). Dette betyder, at Danske kvinder anvender omkring 89% af den totale barsel (DST 2020a; Kvininfo 2018). Efter snart 20 år, er der således ikke meget 'deling' i de delbare 32 ugers forældreorlovsperiode, og ordningen må derfor betegnes som et mislykkedes initiativ til at opnå ligestilling i barselsfordelingen (FVM.dk 2019; DST 2020a). De nuværende lovændringer er derfor nøje tiltrængte, men også efterspurgt. Nylige undersøgelser viser, at begge forældre bliver mere tilfredse med barslens forløb og fordeling, jo længere barsel faderen har holdt (Oxford 2019:7). 42 % af nye fædre svarede i 2017, at de ønskede sig mere barsel (Epinion, 2017). En betydelig andel af kvinder (40 %), svarede i fjor, at de gerne ville have holdt mindre barsel end de gjorde, mens 96 % af de fædre, der ikke var tilfredse med sin barselsperiode, selv ønskede at have holdt længere barsel (Oxford 2019:7). Dette forklarer, hvorfor mange anden gangs forældre vælger en mere ligestillet barselsfordeling end førstegangsførelse (Bloksgaard 2021). At forældre selv adspørger mere ligestilling i barslen, tilsiger at danskerne er klar til en udvidelse af fædrekvoten. Implementerings og udformningsproblemer forklares nærmere i analysen

Nye love

De danske lovforslag indebærer nu op til 3 måneders øremærket fri til fædre (Berlinske 2021a). Der forhandles i dag om hvor mange af disse der skal gives ved lov, og hvor mange der skal gives som en arbejderrettighed. Der forhandles også om hvorvidt nogle uger, af disse måneder skal ligges umiddelbart efter fødsel, mens moderen restituerer sig, med formålet at fædre skal skabe en umiddelbar tilknytning til sit barn (GLS-arbejdsgiverforening 2021).

Opsummering

Barselslovene står centralt vestens ligestillingspolitik, grundet EU's nye barselspolitikker der træder i kraft i 2022. Barsel anses som et af de mest centrale politiske virkemiddel til at regulere kønnet ligestilling i både det private familieliv, og de professionelle erhvervsliv. Norge har snart 30 års erfaringer med barselskvoter til fædre, og er derfor et fordelagtigt land at studere, for at undersøge mulige ligestillingseffekter af disse nye barselslove.

¹ Afvigende rapporteringsmetoder betyder at disse tal er lidt forkerte, grundet opgørsmetode (jf. DST 2020)

Samfundsfaglig relevans af problemstilling

Som en forudsætning for at forstå potentialet og baggrunden for barselslovene, gennemgås her en række rammesættende sociale og strukturelle forhold der påvirker forældre, ligestilling og kønsroller. Disse består i arbejdsmarkedernes udformning, forældreroller, normer for romantiske forhold, arbejdsfordelinger og samfundsøkonomi.

Nordisk forældreskab

Forældreroller og forældreskaber påvirker ligeledes barselsbrug, og har også udviklet sig drastisk igennem de seneste generationer. Efter 1970'erne blev det hidtidige traditionelle 'kønskomplimentære' familieideal gradvist erstattet med en mere ligelig fordeling af forsørger- og familieansvar, med større fokus på en jævnere fordeling i husholdning og omsorgsarbejdet (Brandth og Kvande 2013; Kitterød 2021; Syltevik og Wærness 2004). Kvinderne tilpassede sig hurtigt sit nye professionelle ansvar, og har i mange år arbejdet en såkaldt 'dobbelt vagt' ude og hjemme, mens mænd var langsommere til at tilvende sig sit nye ansvar med hus- og omsorgsarbejde (Kitterød 2006, 2007). Ligestillingsidealene har fået en mere udvidet betydning de sidste 20 år, hvor 'lige' tages mere bogstaveligt, i både love og normative politiske diskurser, særligt i Norge (Bekkemellem 2007; Brandth og Kvande 2002, 20012B; Kitterød og Rønsen 2012b; Lyng 2017). Der stilles derfor større krav til fædrenes involvering i familielivet og omsorgsansvar nu, end nogensinde før (Ibid; Brandth og Kvande 2003a; Bringedal og Lappegård 2021a; Syltevik og Wærness 2004).

Modernitetens forventningspres betyder at børn i højere grad forventes at præsterer med både personlige egenskaber, og som forventes at dyrke sport og spille instrumenter, være aktive i foreninger og få gode karakterer. Disse forventninger reflekteres i et større ansvar på forældre, til at aktivere sine børn, og sikre deres gode trivsel og personlige, såvel som psykologiske og faglige udvikling (Aarseth 2014a; Frønes 1989; Gillis 2011; Kristjanson 1999; Wærness 2000:66-68). Idélle forældreskaber indebærer derfor en udrustning med formelle og symbolske kvalifikationer, kulturel kapital, foruden gode rammer for selvudvikling, gennem konstant opbakning, engagement og stimulering (Aarseth 2014a; Stefansen og Aarseth 2011; Lyng 2017:13). De intensiverede investeringskrav gør derfor forældreskab mere krævende end nogensinde - både på nærhed, tid, sted og økonomisk investering samt sætter større krav til forældres vidensgrundlag og brug af ekspertviden (Aarseth 2014a; Ellingsæter 2004; Forsberg 2009; Frønes 2007; Lyng 2017:12; Shirani, Henwood og Coltart 2012; Smeby 2017; Stefansen og Aarseth 2011).

Dertil har 'rosablokke' eller '#Supermom's på sociale medier, der 'fortryller og forgylder' hjemmelivet (Aarseth 2014b:214), også bidraget stærkt til at forøge presset på det 'perfekte forældreskab' i de senere år (Aarseth 2008a; Deding og Lausten 2006; Kapalu 2019). Der er således blevet lagt mere pres på dette involverede forældreskab. De seneste års sociale og praktiske nedlukninger har ikke gjort forældreskab lettere for forældre, og har snarere bidraget til at accelereret de sociale forventninger til de perfekte forældre i forhold til opdragelse, husholdning, aktivering og hjemmelagning (Bredgaard, Hansen, Kylling og Hørby Jørgensen 2020). Derfor er presset måske kun større end nogensinde før.

Normer og kønsudvikling i norden

De nordiske stater tilbyder som først beskrevet, gode økonomiske og strukturelle betingelser for at forældre skal kunne dele ligeligt på lønnet og ulønnet arbejde (Ellingsæter og Leira 2006; Lyng 2017:15,48;59; Kitterød og Rønsen 2012b). Få forældre vælger dog en ligelig fordeling i praksis, hvilket særligt må forstås, ud fra de kulturelle rammer for kønnet arbejdsdeling (DST 2017a; Kitterød og Rønsen 2012b).

I disse egalitære kulturer er livsstilene til drenge og piger relativt ens under opvæksten, både med helhold til livsstile og kønssammensætning i skoleklasser og på undervisere, i de statsregulerede skoler, med obligatoriske læreplaner for alle 6-16 årige (Fine 2010; Hines 2004; Maccoby 1998; Nielsen et al. 2014; Thorne 1993). I de offentlige institutioner opdrages børn af alle køn efter de samme sociale normer for moral og etik, og efter de samme idealer for faglig, økonomisk og professionel succes (Nielsen et al. 2014; Moen og Roehling 2005 i Lyng 2017:69, 78). Dette er med til at forme ligestillede livsstile og interesser, og danne en stor overordnet ligestillingsorientering hos den nordiske ungdom på trods af kønsforskelle (Frønes 2013; Nielsen et al. 2014). Efter folkeskolen kan der alligevel observeres tydelige kønnede forskelle på både valg af uddannelses-, erhvervs- og arbejdstyper (Kitterød 2012; SSB 2020). Mænds mere specialiserede valg af uddannelser gør mænd mere specialvidende, selvom yngre kvinder uddanner sig i højere grad end mænd (Kitterød og Rønsen 2012: 658; Lyng 2017:62; SSB 2021a). I de senere år har vi dog også set en udvikling hvor stadig flere kvinder tager uddannelser inden for de traditionelt set 'mandlige' fag, som økonomi, jura, eller lægevidenskab, og klarer sig enten lige godt, eller bedre end sine mandlige medstuderende (Institut for Menneskerettigheder 2014; Forskning.no 2019; Kitterød og Rønsen 2012b; DST 2020b). Ifølge OECD rapporten fra 2018 bliver mere veluddannede og kompetente som arbejdskraft, hvilket gør kvinder under 40 år er derfor en af de økonomisk hurtigst voksende sociale grupper i samfundet (Norden.org).

Dertil er den hurtigst voksende befolkningsgruppe kvinder over 75 år, fordi kvinder lever længere end før, og længere end mænd, hvilket gør kvinder en stadig større konsumentgruppe (DST 2020c). Derfor er kvinder nødvendige, som både arbejdskraft, marked, købekraft og fremtidssikring, hvorfor der opstår stadig flere behov for at reformerer kønsrigide normer på de professionelle arbejdsmarkeder, hvilket barselsreformer er en central del i.

I velfærdsstater overlades mange af de traditionelle kvindelige arbejdsområder til staterne, som børne-, syge- og ældrepleje, men også servicen som transport og post, der derfor ansætter kvinder i store skala, til at ivaretage disse opgaver i offentlige institutioner (Fraser 1994).

Kvinder spiller derfor en central rolle i den nordiske velfærdsmodel. 70% af alle arbejdende kvinder, versus 20% af alle arbejdende mænd i Norge, arbejder således i den offentlige sektor (SSB 2018). Danmark og Norge har derfor haft nogle af de største andele af kvinder på arbejdsmarkedet i flere årtier (DST 2011; Kitterød og Rønsen 2012a). Men dette betyder også, at arbejdsmarkedet kan inddeles efter to overordnede sektorer: Det mere manddominerede, private arbejdsmarked, der beskæftiger handel og produktion, og som i højere grad anretter sig efter kapitalistiske rationaler: konkurrence og efterspørgsel; og det kvindedominerede offentlige arbejdsmarked, der er mindre præget af international konkurrence, og kan derfor have mere familievenlige arbejdsvilkår, og i større grad må efterleve nationale love (Ellingsæter 1999; Ellingsæter og Leira 2006; Halrynjo and Lyng 2009; Kitterød og Rønsen 2012:660; Halrynjo og Lyng 2021; NSD 2019; Sjørup 2010; SSB 2018). Gennem sin større andel ansatte mødre, og højere efterspørgsel på familievenlighed, drives de offentlige arbejdspladser til at indfører mere familievenlige personalepolitikker over tid, som familievenlige arbejdstider, længere ferier, fri på bestemte datoer, og goder som betalt barsel, hvilket videre trækker folk med omsorgsansvar mod disse arbejdsmarkeder (Deding og Larsen 2008:30; Holt et al 2006). Den store kønssegregering er således et resultat af at offentlige arbejdspladser tilbyder mere familievenlige goder, som er mere attraktive for arbejdende mødre, og som derfor reproducerer de kønnede arbejdsstrukturer (Deding og Lausten 2008:30; Holt et al 2006). Når hele brancher således (for)bliver kønnede, får det også en reproducerende effekt for unges valg af – og tilgang til - forskellige fag, erhvervsretninger, og derfor erhverv, som yderligere bidrager til en kønning af arbejdsmarkedet (Deding og Larsen 2008; Faber og Bloksgaard 2010; Sjørup 2010; Solheim 2002; SSB.no 2018). Totalt set er kvinders ansættelsesrater kun marginalt lavere end mænd (Kitterød og Rønsen 2012:658). Dog arbejder mænd langt flere timer end kvinder, igennem hele livet, i begge lande (ibid: Beskæftigelsesministeriet 2020).

I Danmark arbejder 15% af arbejdsklarer mænd, og 33% af arbejdsklarer kvinder, mindre end fuld tid. Der er 4% flere sygemeldte eller førtidspensionerede kvinder, end mænd totalt (Ibid). Også dette kan skyldes kønnede forskelle på arbejdsmarkedene. Kvinders arbejdspladser har dårligere arbejdsvilkår, lavere lønninger, dårligere muligheder til opryk, lavere jobsikkerhed, flere deltidsstillinger og vikariater, som kan skabe overbelastning for medarbejdere, og derfor medfører flere sygemeldinger, sammenlignet med mandsdominerede arbejdsområder (Ellingsæter et al. 1995; Dansk arbejdsgiverforening 2019; Deding og Larsen 2008; Faber og Bloksgaard 2010; Sjørup 2010). Arbejdsområder indenfor pleje og omsorg ansætter folk med kortere uddannelser, som er mindre specialiserede, og derved lettere at skifte ud (Kitterød og Rønsen 2012b:669). Dette resulterer i forskellige ansættelses- og belønningsforhold for gennemsnitlige mænd og kvinder (ibid; Bloksgaard 2021: 208). Norske tal fra 1997-2006 viser, at bruttoløngabet på arbejdsmarkedet er godt som uændret i den 20-årige periode - og i øvrigt siden, med en forskel på 17,5-19 procent, afhængig af køn (Deding og Larsen 2008; SSB 2020; 2021c). Der er altså nogle tydelige strukturelle forskelle, der forfordeler mænd på det professionelle arbejdsmarked, og betyder, at de højestlønnede og mest præstige fyldte arbejdsområder tilfalder mænd, mens de ligeligt uddannede kvinder, bliver dårligere betalte (Bloksgaard 2009; Ellingsæter og Leira 2006; Sjørup og Kirkegård 2007; SSB 2018). Derfor er arbejdslivet kønnet, både målt på udførelse, godtgørelse og tidsforbrug. Kvinders dårligere markedsposition gør dem mere udsatte for ting som korttidsansættelser, arbejdsløshed, løsarbejde, og såkaldt sysselsætterier (Dansk Arbejdsgiver Forening 2019; SSB 2019b). En reduceret arbejdsdeltagelse for kvinder, betyder at mænd oftest er familiers primære forsørger (Bloksgaard 2009:2; Deding og Lausten 2008). Dertil viser pars indbyrdes lønopdeling sigende, at mænd der arbejder i det offentlige, med en partner der arbejder i det private, stadig tjener mere end sin kvindelige partner i gennemsnit (Kitterød og Rønsen 2012b:669). Kønsdifferencen overgår altså sektordifferencen.

Ligestilling som økonomisk fremtidssikring

Denne kønnede ulighed er et problem for de Skandinaviske velfærdsstater, hvis statsmodeller er bygget på at kvinder arbejder på niveau med mænd (Ellingsæter et al. 2008). Kvinders lavere arbejdsdeltagelse udgør en dobbeltomkostning for staterne, der udbetaler økonomisk støtte til arbejdsløse, og mister fortjeneste (Fraser 1994; Hernes 1987). Arbejdsløshed, og de medfølgende konsekvenser for folks helbred, udgør en langt større omkostning, end de reproduktionsrelaterede omkostninger ved barselspenge og substituerede plejeintuitioner.

Forøget ligestilling er derfor essentielt for samfundsøkonomien, ved at reducerer disse statsomkostninger. Dertil kan det forøge indtjeningen med op mod en tredjedel. OECD rapporten opgjort før Corona, estimerede således at de nordiske lande ville kunne forøge sin GDP med op mod 30%, hvis kvinder arbejdede fuld tid (Norden.org). Mere ligestilling sikre staterne et bedre afkast, for de store investeringer, der gøres i de statsbetalte uddannelser af kvinder (Forskning.no 2019; Kitterød og Rønsen 2012b:670).

Dette er en af de største grunde til at de nordiske lande investerer så dyrt i familiepoltikker, som statsfunderede institutionspladser, der frigør kvindernes arbejdskraft (Kitterød 2021:44; Rønsen og Kitterød 2012b). Dette er således investeringer, staterne regner med at kunne få afkastning på, igennem de mange forbedrede tiltag, som større ligestilling vil have for arbejdsmarkedets bedre udnyttelse af den kvindelige arbejdskraft, og statens forbedrede internationale konkurrenceevne (Europa.eu 2020; Institut for Menneskerettigheder 2014; Norden.org). Der er således også økonomiske motiver bag de norske ligestillingstiltag, med målsætninger om større økonomisk selvforsørgelse og nyttemaksimering (Bekkemellom 2007; Lovdata 2021; NOU2004:1). Derfor gavner stater af at investerer i ligestillingsfremmende tiltag, både i folkehelse, velfærd, konkurrenceevne og økonomi.

Rekordlave fødselsrater

Befolkningsnedgange udgør et stort problem for de nordiske stater. Stabile befolkningstal er essentielle for at opretholde et velfungerende samfund, både finansielt og praktisk, særligt i lande med så stigende ældrebyrder som i Norden (Brandth og Kvande 2021; Ellingsæter 2019; Lappegård et al 2021). Men tendenser til lavere fødselsrater og senere fødsler, forventes at forøge i fremtiden, ud fra prognoser baseret på lande med lignende økonomi og kvindelig markedsdeltagelse (Ellingsæter 2019; Lyng 2017:70; Powerkvinderne.dk 2018). Flere arbejdende kvinder udsætter familiestiftelsen så længe som muligt, fordi graviditet, lang barsel, og den mindre arbejdsdeltagelse der følger med, stadig udløser en række problemer, for kvinders karriere (Aarseth 2008a; Ellingsæter 2019; Lappegård et al 2021; Kitterød og Rønsen 2012b; Lyng 2014, 2017; Solheim 2002; SSB 2021). Kvinders højere karriereambitioner betyder derfor at de må nå relativt mere, før børn overtager kroppen, hverdagen og livet, hvilket særligt forøger alderen på førstegangsfødende blande de højest uddannede (DST 2017b; Lappegård et al. 2021; SSB 2021).

Derfor er reproduktion et centralt politisk tema i det moderne vesten i dag, og et praktisk og økonomisk samfundsproblem, der kun kan bekæmpes ved at gøre familiestiftelse mere

attraktivt for den yngre befolkning. Analysen vil undersøge om barsellove kan udgøre en løsning på dette samfundsproblem.

Teknologi og feministiske

Teknologiens fremgang har bidraget til positiv udvikling for ligestilling, ved at skabe hurtigere normative omstillinger (Rosa 2013). Kvinders større medieforbrug, og mediemagtens demokratisering, har givet en større politisk stemme til yngre folk, som har muliggjort nye feministiske revolutioner som #MeToo, med stor social påvirkningskraft på både populærkultur, love og politik (Kvinfo 2016). Dette har medført en større efterspørgsel på ligestillingsfremmende tiltag, særligt blandt yngre befolkningsdele. Derfor er mere kønsjævne barselsordninger mere attraktive for de kommende forældregenerationer.

Nye livsstile medfører nye samfundsudfordringer

Større ligestilling ses også i udformningen af familieenheden og romantiske relationer. Disse bliver mere ligebyrdige og ligestillede, hvilket gør arbejdsfordelinger forhandlingsbaserede, hvor arbejdsbyrder i større grad aftales ud fra solidaritet og samhandling (Brandth og Kvande 2003a; Beck og Beck-Gernsheim 2002; Giddens 1992). Kvinders større økonomiske selvstændighed, og store arbejdsmarkedsdeltagelse, betyder at de sætter større krav til sine partners husholdningsdeltagelse (ibid; Giddens 1992; Hochschild 2003). De større krav, gør dog familieenheden mindre stabil, hvilket forklarer stigninger i skilsmisser, længere perioder med samboskaber, defamilier, og høje antal enlige mødre (DR 2016; Lausten og Sjørup 2003, SSB 2017, 2004). Disse sociale tendenser er vigtige at tage højde for, da de i høj grad påvirker barselslovenes implementeringsgrundlag og potentielle effekter.

Opsummering

Over de seneste 30 år, mens Norge har haft sin barselskvote, er der sket drastiske samfundsudviklinger, på både romantiske forhold og familiedynamikker, forælderoller, arbejdsmarkeder, konkurrencevilkår, og politiske ideologier (Ellingsæter 2005, 2016; Lyng 2017). De intensiverede arbejdskrav på både forælderoller og arbejde, kan føre til nye eller forøgede problemer for fremtidens forældre, i mødet mellem husholdning og arbejdsmarked, som gør temaet særligt aktuelt, og aktualiserer derved nye og mere ligestillende barselstiltag

Litteraturgennemgang videnskabelige og ideologiske tendenser

Følgende gennemgås nogle overordnede videnskabelige tendenser i samfundslitteraturen, der er aktuelle for at forså rationalerne, og de videnskabsteoretiske udgangspunkter i empirien.

Analysen har et todelt fokus: både praktiske – altså faktiske ligestillingseffekter efter barselsloven, men også *potentielle* effekter for den kønnede arbejdsdeling og ligestilling. Derfor anvendes et bredt empirisk materiale som indebærer praktiske empiriske studier af effekter, men også flere teoretiske elementer, med fokus på hvordan barselslovene ideologisk og teoretisk set kan medføre forøget kønsligestilling. Denne gennemgang vedrører primært den teoretiske del af forskningsempirien.

Ifølge Kitterød (2002) har der været et skift i socialforskningen de seneste 30 år, hvor kvindelige arbejdsområder før blev tildelt en større praktisk, social og kulturel værdi, med værdi og anerkendelse (Kitterød 2002:130). Derfor var det en mere almen politisk diskurs, at kvinder kunne opnå mere ligestilling, gennem en større anseelse af sit arbejde med reproduktion og husholdning (Aarseth 2014b; Kitterød 2002). Derefter opstod en periode med udbredt 'kønsneutralitet', hvor særligt den tidligere organisatoriske faglitteratur kritiseres for at skjule og undergrave kønsforskelle (Acker 1990; Lyng 2017; Solheim 2002, 2007; Rasmussen 2002a). Flere samfundsteorier fra denne tid, mener at struktur- og kulturforklaringer misterede sin relevans i vestlige lande, fordi individer er mere handlestærke gennem større individualisme, velstand, informations- og uddannelsestilgang, der giver strukturer mindre magt over individer (Se for eksempel Aakvaag 2014, 2015; Giddens 2000:vii; Lyng 2017:52). Disse så bort fra kontinuerlige fund i ligheder over tid, og var mere orienterede mod det "postmoderne" (Ibid; Kitterød 2007, Kitterød og Rønsen 2012b; SSB 2020). Flere af disse teorier påstod endda at folk havde opnået frisættelse fra traditionelle normative kønsrolleforventninger, fordi kvinders livsstile er blevet mere som mænds (Aakvaag 2014, 2015). De mente derfor at køn er uvæsentlige forklaringsfaktorer, og at ligestilling kan opnås gennem større *kønsneutralitet*, da dette skulle udvaske kønnethed (Ibid; Beck-Gernsheims 2002; Giddens 1991; Solheim 2002). Køn beskrives som et 'umoderne og irrelevant fremmedelement': «*Det har ingenting å gjøre på styre rommene, i politikken, i organisasjonene. Det er slett ikke velkomment i den filosofiske og vitenskapelige diskurs*» (Solheim 2002:106). Det medførte at 'ligestilling' blev tolket som *kønsneutralitet* i meget forskning (ibid; Brandth og Kvande 2012). Denne diskurs blev senere kritiseret for at skjule og underminerer centrale kønsforskelle, undergrave relevansen af kønsforskning, og endda

skabe forsinker i politiske ligestillingstiltag (Acker 1994; Ellingsæter og Solheim 2002; Solheim 2002; Lyng 2017:47). Efter 1990'erne opstod en ny forskningsretning, særligt med afsæt i statistik og tidsbrugsstudier, der tolker kvinders traditionelle ansvarsområder som mere kedelige og trivielle, hvorfor kvinders underværdigende arbejdsområder, stillinger og opgaver, atter blev kritiseret (Kitterød 2013; Lausten og Sjørup 2003). Ifølge dette paradigme, er den eneste måde at opnå mere indflydelse, status og magt på, ved at få større tilgang til de traditionelt set maskuline domæner, som jura, politik og økonomi, som ofte sker gennem større beskæftigelse og bedre stillinger i erhvervsarbejde (Kitterød 2021; Solheim 2002). Derfor blev kvinder ofte inddelt ud fra deres indkomst og stillingsposition, fordi dette betingede deres arbejds- og ofte livsbetingelser (Bourdieu 1999, 2006; Holter 1996). Her gavner kvinder af at blive mere økonomisk selvstændige, da dette kan give en forøget følelse af personlig frihed, muligheder, målopnåelse, succes og selvopfyldelse (Kitterød 2002a, 2012). Det meste af den anvendte samfundslitteratur kan kategoriseres under dette 'kritiske kønsparadigme' idet de tolker mange af de traditionelle kønsopdelinger som undertrykkende for kvinder som gruppe, og magtgivende for mænd. Flere forskere anvender derfor et klassisk teoretisk magtperspektiv, med strukturelle fokus (Acker 1990-2006; Bloksgaard 2010; Bourdieu 1999; Ellingsæter og Solheim 2002; Kitterød og Halrynjo 2017; Lyng og Stefansen 2016; Solheim 2002). Den moderne ligestillingspolitik baseres ligeledes på denne filosofi om kønslig udligning (Bekkemellem 2007; Halrynjo og Lyng 2021:222; Solheim 2002:112). Senere er man gået mere væk fra disse statistiske og standardiserede metoder måleenheder, over med mere dybdegående, kvalitative metoder, efter en bølge af kritik mod de øgende naturvidenskabelige tendenser i samfundsvidenskaber (Hesse-Biber, Sharlene Nagy og Denise Leckenby 2004; Ramazanoğlu & Holland 2002; Spivak 1993). Derfor bygger de fleste studier i empirien på en metodetriangulering mellem kvalitative og kvantitative metoder.

De gennemgående videnskabsteoretiske forståelser i materialerne hviler i symbolsk interaktionisme, med fokus på sprog, symbolik og meningsdannelser (Blumer 1986). Samtlige forskere baserer sin kønsforståelse i socialkonstruktivisme, og undersøger således oftest kultur, historie og magtfordelinger som underliggende årsagsforklaringer (Esmark et al 2005). Køn er en gennemgående udløsende forskelsfaktor for ulighed, selvom der ofte henvises til andre elementer, som omsorgsansvar eller arbejdstilknytning, der påvirker og begrænser mænd og kvinders livsudfoldelse. Derfor anvender jeg flere elementer og metodikker fra Hanne Haavinds "Kjønn som fortolkende metode" til at behandle og fortolke de empiriske data, med særligt fokus på gengående sociale og kulturelle normer (2000 a,b).

Datamateriale, eksisterende forskning

Specialet anvender et bredt vælg af eksisterende forskningslitteratur, medhørende empiriske studier, som datagrundlaget for de følgende analyser. Heraf er nogle få valgt ud som primære tekster, fordi disse giver særligt gode indsigter i problemstillingen. De har hver især været centrale for at besvare de forskellige forsknings spørgsmål, da de har forskellige tematiske fokus på forælderroller, familietilpasning, kønsarbejdsdelinger, og normer på arbejdslivet. I det følgende afsnit redegøres for de mest centrale dele, af disse forskningsartikler.

Brandth og Kvande (2003) "Fleksible fedre: maskulinitet, arbeid, velferdsstat"

Brandth og Kvande har skrevet om den norske fædrekvote, i over 25 år. De har som eksperter på feltet skrevet og redigeret en lang række forskningsartikler og bøger på området, både hver for sig og sammen, senest i 2021, som jeg også trekker på som kilder i opgaven. Jeg anvender særligt de, der indebærer kvalitative empiriske studier af forældre, som selv har haft erfaringer med barslen. Denne specifikke bog, har gået igen i kildehenvisningerne, i store dele af den øvrige forskningslitteratur, og tolkes derfor som en slags samleværk, eller 'grundbog' på området, da den dækker over mange forskellige, aktuelle elementer vedrørende barselsloven. Med udgangspunkt i en række interviews med barselstagende fædre beskriver de hvordan den æremærkede barselskvote har været grundlæggende i at ændre både fædres arbejds- og omsorgs-praksisser. Udover at ændre normative tolkninger af fædres roller, finder de også at barselskvoten har medført en ændring i fædrenes egne opfattelser af egne roller som forældre, hvilket har været en drivende faktor i at fortsætter at anvende mere barsel, og bliver stadig mere involverede som forældre. Den mere ligestillede kønnede arbejdsdeling forbedrer forældres indbyrdes forhold, både som forældre, romantiske partnere. Forskerne pointerer at der kan forventes flere positive effekter, i form af normative udviklinger og større kønslighed, hvis flere fædre motiveres til at anvende sin barsel, og pointerer en række forbedringspotentialer i den norske barselsordning og implementering.

Brandth og Kvande (2016) "Fathers and flexible parental leave"

I dette studie undersøges den nyligt indførte fleksibilitet i den norske fædrekvote, med fokus på nogle kritiske konsekvenser for den kønnede ligestilling og fædres omsorgskvalitet. Studiet består af interviews med 20 fædre, der alle har anvendt en fleksibel barsel. Både fædrene, deres partners og børns trivsel vurderes i disse interviews, samt fædres omsorgskompetencer, og fædrenes deltagelse i husarbejde og børnepasning i forbindelse med barslen.

Forskerne finder, at det betalte arbejde ofte invaderer og overrumpler omsorgsarbejdet, hvilket både er stres-inducerende og splittende for forældrene. Selvstyringen i ordningen underminerer forhandlingsarbejdet, det indebærer overfor den enkelte i forhold til arbejdsgiveren at få fri, og underminerer omsorgsarbejdet, og resulterer i overarbejde på arbejdspladsen, hvilket betyder at fædre ofte ender med at få mindre tid med sine børn. De finder at fædrenes alenetid med børn - altså barsel uden at moderen er til stede, er særligt afgørende for både ligestillingen i hjemmet og kvaliteten af omsorgen. Dertil frygter de, at ordningen vil resultere i det de kalder "half-way fathering" ved dårligere omsorgspraksisser, fordi fædre ikke får tid til at tillære sig den nødvendige kompetenceudvikling som primærforældre og husholdere. De mener derfor at de fleksible ordninger er ineffektive til at involverer fædre i omsorgsarbejde og underminerer ligestillingspotentialer i barselsordningen, fordi mødre ofte ikke kan udsætte, eller have fleksibel, arbejdstilpasset barsel. De konkluderer derfor at fleksibiliteten er problem for både ligestilling og familier, og anbefaler i stedet en ordning, der med fordel gør fædre til mere ligeværdige forældre.

Kitterød og Rønsen (2012) " Non-traditional dual earners in Norway: when does she work at least as much as he?"

Denne analyse beskriver nogle aktuelle elementer om kønssammensætningen og arbejdsdelingen, både på det norske arbejdsmarked og i norske husholdninger, fordelt på private par, hvilket er meget centralt for denne problemstilling, idet forældre ofte må fordele barselsperioder imellem sig. De beskriver årsager til det kønssegregerede arbejdsmarked og den kønsopdelte arbejdsdeling, der er udbredt, i det ellers ligestillede Norden. De forklarer hvorfor Norge har så mange kvinder i deltidsarbejde, på trods af at have nogle af verdens mest professionelt kompetente kvinder, et af verdens mest tilrettelagte offentlige forvaltningssystemer, med plejeintuitioner og barselsmodeller, og høje normative og politiske målsætninger for ligestilling og velfærd (558-661). Kvinders deltidsstillinger i Norden, særligt for familier med små børn, beskrives som en nødvendig del af den nordiske velfærdsmodel. De undersøgte sammenhængen mellem mænd og kvinders relative uddannelser og arbejdstimer internt i husholdninger, gennem variabel analyser af statistisk nationaldata og fandt en stor og varende køns ulighed i arbejdstimer og indkomst mellem par. Mænd arbejdede således næsten altid mest professionelt, med mindre han var syg og hun frisk; hun arbejdede næsten altid mest i hjemmet, også hvis de havde lig uddannelse og stilling; og mænd overtog ikke primær ansvaret for husholdningsarbejdet, selvom kvinden arbejdede mere.

Angående løn tjente kvinder oftest kun mest, hvis manden ikke havde mulighed for at arbejde, og mænd arbejdede længere end kvinder i 9 af 10 tilfælde, selv hvis han arbejdede i det offentlige og hun i det private. Kun lang videregående uddannelse gjorde en forskel (668-669). Dette forklares ud fra en række forskellige teorier: tillærte kønsroller, økonomisk og praktisk optimalisering, og udbytteteorier (660). Dette reproducerer de forskellige kønnede forældreroller. De identificerer en række strukturelle kønsforskelle på arbejdsmarkedet, som en primærårsag til at disse kønnede familieroller opstår og består, som kønnede arbejdsmarkeder, forskellige uddannelsesvalg og valg af arbejdsområder, hvilket videre vedligeholder det kønsopdelte arbejdsmarked (672). Så længe kvinde-besatte arbejdsmarkeder fortsætter at være dårligere anerkendte og betalte, mener de at de forskelsudløsende rationaler vil bestå for det enkelte par (670). De konkluderer derfor at arbejdsmarkederne må ansvarliggøres i større omfang, for at ligestilling skal kunne implementeres.

Oxford Research, SDU (2019): "Undersøgelse af effekterne af fædres brug af orlov"

Denne forskningsrapport er udviklet af 9 forskellige forskere over 23 år, og rummer flere forskellige studier. Den første del omhandler studier af den første barselsreform i Danmark fra 1998, hvor både lang- og kortsigtede ligestillingseffekter undersøges, igennem et kontrolstudie af familier fra 1997 og 1998, ved barselsreformen - hvor fædre fik tilgang til 2 ugers barsel. Datamaterialet består altså i statistiske og kvalitative studier, med spørgeskema og interviews med udvalgte familier over 20 år. De finder at to ugers barselsret til fædre, havde en positiv effekt for forældrerelationen og faderens senere involvering i børnenes liv, og finder en sammenhæng mellem både familiens tilknytning, videre ligestilling, og børnenes sociale trivsel og endda faglige trivsel. Hvis fædre havde været på barsel, fandt de således ud fra karaktersammenligninger på børnenes afgangskarakterer i 3 standardiserede fag ved 9. klasse, at drengebørn fik 0,5 højere karakterpoint i matematik (side 9). Et fag som mænd typisk er mere uddannede i, og normativt betragtes som bedre til, end kvinder. Forskerne tilskriver derfor denne bedre karakter, til fædrenes større involvering i lektiehjælp. Spørgeskemaets udformning og metoden, logistisk regressionsanalyse, var dog overforsimplet til at finde de ønskede effekter, og metoden var derfor ikke den bedste. De fandt således at 2 uger ofte ikke var tilstrækkeligt med tid, til at kreere en indvirkning i de udfald de ønsker at undersøge - der indebar tilfredshed i partnerskaber, skilsmisser, og brug af psykopharma. Studiet bekræfter derfor hvorfor og hvordan 2 ugers fædrebarsel ikke er tilstrækkelig tid, til at skabe hensigtsmæssige tilknytning mellem fædre og børn (28).

Dog finder de at 3 ugers sammen hængende barsel, resulterer i signifikante udfald på en række af deres måleenheder. De fandt da at fædres barsel har en positiv effekt for: hvorvidt mænd tager barnets første sygedage, som faderen nemmere kan tage, fordi han er blevet mere vant til at være sammen med barnet. Der forekom også en statistisk signifikant større ligefordeling af husholdningsopgaver, og de fandt at de barselstagende fædre følte sig mere kompetente som forældre (13).

Videre beskriver rapporten en række virksomhedsstudier på 5 danske virksomheder, der har indført en række familievenlige personaletiltag. Virksomhederne investerede særligt meget i mænds barselstid, fordi dette sås som et konkurrencefortrin, og fordi de tolkede mænds større omsorgskompetencer og bedre familietilknytning, som nyttige for deres professionelle kompetencer. Via interviews blev fædres, mødres, og lederes oplevelse af barsel undersøgt. De barselstagende fædre fra 2018, anvendte kun omkring halvdelen af sine tilrådige, betalte barselsperioder. Forskerne udpeger traditionelle forståelser af forælderoller, på trods af 'familievenlige' og 'ligestillingsfremmende' politikker, som årsag til disse fund (54). Den følgende undersøgelse fokuserede mere på fædrenes oplevelse med pleje og omsorg, og arbejdspladsernes håndtering af og indstilling til mænd og kvinder på barsel, samt målinger af den kønnede ligestilling på disse virksomheder, i form af bredere spørgeskemaundersøgelser. Fædrene selv oplevede plejeperioden som givende, og de fleste oplever det som en positiv ting for virksomheden og dens konkurrencemæssige og innovative udvikling, at der blev opfordret til større ligestilling (27). De fandt at kønnet ulighed og arbejdsdeling er langt større, end folks præferencer, at kvinder oplever at blive straffet hårdest på løn og karrieretab efter barsel, mens mænd frygter for arbejdsgiver og kollegas tolkninger af sin barsel i højere grad. Dertil gennemgås forskellige elementer af barslens betydning for mænds helbred, overordnet trivsel med mere, hvilket konkluderende får forskerne til at anbefale en længere barselsperiode, med fokus på normativ implementering, for at opnå ligestillingseffekter.

Lotte Bloksgaard (2009): "Arbejdsliv, forældreskab og køn - forhandlinger af løn og barsel i tre moderne virksomheder "

Lotte Bloksgaard har udført flere studier på hvordan forhandlinger om løn og barsel forløber i det reguleringsfri Danmark, hvor hver medarbejder i større grad er ansvarlig for at fremforhandle sine egne barselsvilkår og udformninger med sin arbejdsgiver. Dette er Bloksgaards Ph.d.-afhandling, hvor hun ud fra 3 virksomhedsstudier med interviews og deltagende observation, undersøger en række problemer, mandlige arbejdstagere oplevede,

i forbindelse med at tage sin ønskede og berettigede barsel. Hendes fokus var særligt på, hvilke begrænsninger disse traditionelle kønskonstruktioner fik for mænd, og mænds muligheder for faderskab. Hendes analytiske fokus ligger på hvordan køn udtrykker sig i løn- og forfremmelses-forhandlinger og barselsforhandlinger om tid og indhold. Alle ansatte havde forskellige teriff- forhandlede barselerettigheder, der indebar fra 3 til 12 ugers betalt forældrebarsel. 'Den delte' barselsperiode, blev normativt set tolket som 'mors barsel', og mændenes særegne kvoter var derfor centrale for deres barselsbrug. På trods af disse have få eller ingen fædre i praksis mulighed for at anvende sin berettigede barselsandel. Mange fædre oplevede i første omgang at de måtte *forhandle* med mødrene – der oplevede at 'opgive *sin* barselstid' med børnene, fordi den danske barselsordning historisk har været forbeholdt kvinder. Mændene måtte videre forhandle med sine arbejdsgivere, som ofte ikke kunne finde vikarer eller afløsere, og barsel var derfor særligt et problem, når mændene selv var ansvarlige for at få dækket sine vagter eller arbejdsopgaver af kollegaer, fordi de da følte, at de svigtede sine kollega. Kønstraditionelle normer betød, at mange mænd, som tilhørte traditionelle 'blue collar' arbejdsformer, sled med at retfærdiggøre sine ønsker om barsel, på en måde der blev accepteret ideologisk og normativt. Flere mænd oplevede sociale stigmatiseringer, hvor arbejdsgivere, såvel som kollegaer, så ned på dem, som værende useriøse, feminine og mindre hengivne, hvis de tog mere tid fri med familien, end de 2 uger, loven tilsiger som minimum. Det var således en generel diskurs at barselsforhandlingerne var en 'kamp' som fædrene måtte kæmpe, selvom de egentligt havde retten (160). Bloksgaard ansporede en række elementer som havde betydning for graden af modstand i forhandlingerne. På flere af disse arbejdspladser havde ansatte ofte egne spidskompetencer eller specifikke ansvarsområder, som gjorde en mulig erstatning under barselsperioder sværere for arbejdstager. I modsætning til kvinder, oplevede mændene på disse arbejdspladser derfor store pushbacks fra sin ledelse, nærmeste chefer og kollegaer, når de prøvede at anvende sin barsel. Mange fædre blev derved begrænset i at udleve sit ellers ønskede, og berettigede forældreskab. Det fik konsekvenser for både forældreskab og parrelationen. For at undgå denne modstand, udviklede fædrene forskellige strategier; som at benytte barsel i forlængelse af ferie, eller lignende, men oplevede alligevel ofte, at tage tilbage fra barslen før tid, fordi arbejdet kaldte (Boksgaard 2021:204). Ifølge Bloksgaard ville mere fastlagte barselsregler, særligt uflexible, nationale fædrekvoter, have ændret fædrenes forhandlingsvilkår, ved at eliminere nødvendigheden for både forhandling, og retfærdiggørelse af sine valg. Ifølge fædrene selv var det eneste der kunne forbedre deres forhandlingssituation, at andre mænd tog mere barsel.

Således trumfede *lokale normer* for barselspraksis, *reglerne* for barsel på arbejdspladsen. Mange af fædrene anvendte derfor mindre barsel, end det de havde 'kvoter' qua sine kontrakter. Bloksgaards fund er med til at forklare de centrale sociale mekanismer og kønnede forældreroller der afholder mænd fra at anvende sin barsel (Bloksgaard 2009).

Selma Lyng (2017) "Fra likestilt til nytradisjonell. En prosessorientert studie av arbeid-familietilpasninger blant norske foreldre i konkurranseintensive karrierejobber"

Denne PHD afhandling baserer sig på hendes forskning over 10 år. Det indebærer en række virksomhedsstudier med deltagende observation og 97 interviews; kvalitative studier, der sammenligner arbejdsdelingerne til forældrepar, af lig stand og med ligestillede ideologier; og statistiske meningsmålinger med knap 4000 spørgeskema -undersøgelser med fagfolk, angående deres præferencer, versus faktisk arbejd-familietilpasning, for at finde kønsforskelle i karriererealisering. Derved fandt hun tydelige sammenhænge mellem fordeling af omsorgsansvar og karriereprogression. Fokusgruppen var eliteuddannede og karrieremæssigt succesfulde kvinder og mænd i nogle af landets mest konkurrenceintensive eliteprofessioner, og målsætningen var at se hvordan dette karrierefelt spillede sammen med den kønnede arbejdsfordeling i forbindelse med familiestiftelser. Hun orienterer sig mod kønnede arbejds-familietilpasninger mellem parrene og arbejdspladsernes behandling af kvinderne. Hun undersøgte om der var muligt at realisere, et ligestillet forældreskab for disse karredrevne kvinder - betydende en lige-fordeling mellem pars ansvar for professionelt og omsorgsarbejde – og hvilke mulige konsekvenser, eller behov for hjælp, dette indebar.

I virksomhedsstudiet af det mandsdominerede jurafag, udløste graviditeter en række forskelsbehandlinger i form af ekskluderinger og undermindringer. Lyng fandt at alle familier havde tilkøbt hjælp, enten i form af Au Pair, vaskehjælp eller tidligere institutionspladser, på trods af at de var drevne og kompetente forældre. Hovedfundet var, at alle kvinderne, i de ellers 'ligestillede, ligestillingsorienterede' par, gik ned i arbejdstid eller stilling, på grund af kønnede processer og diskriminering på arbejdspladserne, og at kvinderne var utilfredse med sit karrietab. Lyng diagnosticerer en række kønnede omstændigheder, mekanismer og processer som medfører overgangen fra den ellers ligestillede familie-arbejdsfordeling, til det hun kalder en 'nytradisjonell' familie tilpasning. Særlig kritisk er den kønnede diskriminering på arbejdspladserne, der fik kvindernes karriere(kurve) til at gå i stå eller nedover gennem en proces hvor manglende ros, muligheder og belønning, førte til demotivation og tab af tillid samt selvtillid og en ny orientering mod det moderlige.

Hun ser dette som den primære årsag til kvinders karriere afgang, siden denne indtræder umiddelbart ved graviditeten, og altså ikke i forbindelse med kvinders egentlige mindre arbejdskapacitet. Hun afviser præferanseteorien postulerer om at overgangen sker som er resultat af nye eller 'genuine' præferencer' (41). Udviklingen skyldes både strukturelle forudsætninger som giver kønnene forskellige muligheder og eksistenspræmisser, lokale ideologier på de lokale arbejdspladser, samt normative diskurser, der ansvarliggør kvinderne mere for hus og hjem, end både deres relative mandlige partnere eller kollegaer (Lyng 2017).

Fordi Lyng kontrollerer for livssyn og indstilling, og netop undersøger nogle af de mest karrieredrevne – og derved mindst domesticerede kvinder, er hendes studie særligt aktuelt. Fordi ligestillingsfordelingen mellem de udvalgte par, er mere jævne, end i den gennemsnitlige befolkning, burde kvindernes karrieremuligheder være langt bedre end for de fleste. Ud fra dette konkluderer hun, at tendenserne er alment gyldige, selvom de enkelte mekanismer kan variere. Studiet er højaktuelt, fordi de undersøgte kvinder på mange måder præsenterer fremtidens karrierekvinder, og afdækker nogle vigtige problemstillinger om diskriminationsproblematikker på det moderne arbejdsmarked, og forhandlingssituationer i moderne parforhold, samt kritiske elementer i postmoderne kønsrolleforståelser, som er centrale for aktualiseringen af ligestillingseffekterne i barselsloven. Studiet viser således essensen i at forstå og undersøge de underliggende elementer, der skaber denne forskel for kønnenes forventninger, og hvilke effekter disse forskelsbehandlinger kan få. Den vigtigste forklaring på den kønnede arbejdsfordeling, hviler ifølge hendes analyse, i forskellige forventninger relateret til moderskab og faderskab, som barslen bidrager til at opretholde. Derfor er studiet aktuelt for problemstillingen, da fordeling af barsel og omsorgsansvar, kan få stor betydning for om fars karriere prioriteres frem for mors, når ligestillingsorienterede idealer bliver umulig at realisere (Halrynjo og Lyng 2010).

Joan Acker (1990) "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations"

Som empirisk materiale trækker jeg på 4 af Ackers tekster. Denne tekst udvælges som primæremperi, fordi den har været grundlæggende for endes egne senere teoridannelser, og går i forlængelse af sig selv i flere værker, fra 1990 til 2006, med udvidelser af teoretiske begreber, og supplerende empiriske studier. Den anvendes også særligt, fordi den går igen på tværs af den bredere forskningslitteratur, og har været grundlæggende for andre teoretiseringer og forståelser af køn på arbejdsmarkedet i løbet af de sidste 30 år.

Acker undersøgte forskellige kønnede aspekter ved det vestlige arbejdsmarked, gennem empiriske studier, mens artiklen primært omhandler hendes teoretiseringer derom, snarer end empiriske uddrag af studierne. Grundlæggende for hendes forståelse er patriarki og mænds magt over økonomi og hele det kapitalistiske system. Hun fandt en række generelle og transcenderende koncepter, der benyttes som årsagsforklaringer på hvorfor kønnede strukturer tilbliver og reproduceres. Kønsidentiteter opstår ifølge hende, igennem kønstilskrevne kønsroller, og mekanismerne objektivisering, stereotypifisering og diskriminering, bruges på tværs af samfund, til at underminerer kvinder (Acker 1990:140).

Hun udviklede nogle aktuelle begreber for forståelse af arbejdsmarkedets indretning. Hendes begreb om 'den organisatoriske logik' forklarer hvordan bureaukratiske strukturer, retfærdiggør og hierarkiske arbejdsorganiseringer; hvilket typisk gavner mænd, fordi disse er i magt fra før, hvilket reproducerer og endda forøger ulighed på arbejdsmarkedet med tiden. Begrebet 'maskuline profitionsmodeller' forklarer at maskuline karaktertræk, anerkendelsesidealer og værdier giver belønning og anerkendelse. Arbejdsmarkedet er derfor præsentations- og resultatorienteret, og mindre procesorienteret, som kvinders omsorgsarbejde primært er. Således tilsidesættes gode samarbejdsegenskaber, kommunikative evner, empati og omsorg, overfor medmennesker eller kunder, imod bundlinjer og effekter. Begrebet 'Den maskuline karrierekontrakt' betyder at karriereforløbet, og indholdet i karrierelivet, er baseret på maskuline livsforløb og idealer. Dette indebærer en forventning om at folk er dedikerede og hengivne til arbejdspladsen, der må være førsteprioriteten. Idealbilleder af lederroller i moderne, konkurrenceintensive arbejdsmarkeder, præges derfor af personlighedstræk og ansvarsområder, som kræver at man udviser, tilbyder og giver ekstrem *loyalitet* til arbejdspladsen, der udformer sig i hengivelse af både tid og sted (Acker 2006a: 92, 153; Kanter 1977: 49-63). Derfor er det svært at koordinere lederroller med et involveret forældreskab, hvilket er en af primærårsagerne til at mænd, ifølge hendes forståelse, primært bliver ledere. Hendes teori er særlig aktuel til at forklarer om kvinders problemer med at kombinerer professionelt arbejde med omsorgsarbejde, men benyttes også til at forklarer underliggende diskrimination i samfundets strukturer, og det kapitalistiske system.

Alle studierne bliver relevante for den følgende analyse, med sine forskellige fokus på facetter af ligestilling, arbejdsmarked, omsorgsnormer og forældreskaber, der både hindre og forudsætter forældres forskellige brug af barsel. De forskellige temas forklaringskraft forstærkes af deres indbyrdes samspilseffekt, når de sammenlignes på tværs i analysen.

Metode

Følgende gennemgås forskningsdesignet og undersøgelsesmetoden, de metodiske refleksioner, arbejdsprocesser og specifikke kvalitetskriterier og etiske refleksioner.

Nye tider, nye planer

Originalt skulle der gennemføres et komparativt studie af en dansk-norsk virksomhed, med interne ligestillingspolitikker, i form af længere tids betalt fædrebarsel som overgik de nationale ordninger. Effekten deraf skulle undersøges via dybdegående interviews og deltagende observation. Grundet Covid19 tiltag blev samarbejdet desværre aflyst sent i arbejdsprocessen, uden mulighed for at gennemføre et nyt empirisk studie inden for tidsrammerne. I stedet undersøges barselsordningernes overordnede ligestillingseffekter nu, ud fra empirisk data fra eksisterende forskning om Norske og Danske forældre, multiple virksomhedsstudier fra de sidste 12 år, og nationale statistikker som sammenlignes på tværs.

Forskningsdesign

Forskningsdesignet indebærer litteraturstudiet: de praktiske metoder for datasøgning, afgrænsning, og selektion af anvendt empiri. Forskningsmaterialet består primært i samfundsfaglig forskningslitteratur, baseret på empiriske studier, hvilket udbredt omtales som 'secondary research' metode (Curtis og Curtis 2011; Libraryguides 2017; Russel 2002; Steward og Kamins 1993). Fordi barselsloven påvirker ligestilling på forskellige måder, har jeg valgt at benytte en åben og helhedslig fortolkningsramme, og en problemformulering med både en eksplorativ og årsagsforklarende erkendelsesinteresse (Bourdieu 2007:162). Derfor har researchdesignet en sen afgrænsning og et bredt datasæt. Jeg går dog langt dybere end blot en førsteordens analyse, i form af 'metaanalysemetoder', og kritiske tekstanalyser, og indhenter forskellige supplerende data, som skal udvide meningsindholdet i de enkelte data (Cooper et al. 1994). Der anvendes mange greb fra komparativ forskningsmetode i sammenligninger af fund fra den forskellig forskning, eller sammenligner af de to lande.

Datasøgning og udvalg

Kriterierne for god forskning er først metoden for udvalget, og den praktiske udformning af fund og udvalg af forskningsempirien (Steward og Kamins 1993). Der er derfor brugt særlig lang tid på både fund af empiri, som er nøje udvalgt gennem en kritisk selektionsproces. Den indledende datasøgning var eksplorativ, og derfor induktiv, og bestod mest i avis og forskningsartikler (Birkler 2014). Mit vidensgrundlag var dog primært baseret på danske data, som blev udvidet ved anvendelse af norske og engelske søgeord i søgemaskinerne Pressreader, FactivaAvis og Idunn. Den følgende datasøgning var mere konkret, kritisk, fagligt orienteret, på onlinebaserne ProQuest, Google Scholar, Oria, Sage research method og Oxford research. Tidsskrifter blev filtreret efter peer-reviews og fremkomsten af søgeord i abstracts (Fielding et. al 2008). Dette stadie blev gentaget, efter ændringen i forskningsdesignet. Denne gang mere dybdegående, grundet den større forhåndskundskab. Den efterfølgende datasøgningsmetode var rent abduktiv, med brug af den nyttige 'litterære snebolde-metode', hvor faglitteratur findes, ud fra henvisninger og kildelister i allerede anvendte kilder (Jacobsen og Jensen 2012:215, 241; libraryguides 2017). De følgende datasøgninger har været helt deduktive, og bestod i at fakta-tjekke eller kryds-referer kilder, dobbelttjekke deres henvisninger til originalkilder, forefinde empiriske rå-data, og at fylde små videns-huller (Fielding et. al 2008; Riis 2004:40). Denne data er sorteret efter forskellige kritiske kriterier for god nok forskning eller data, og kodet ved hjælp af førsteordensanalyser (Birkler 2014). Det endelige litteraturudvalg inkluderer flere kvasi-eksperimenter, der sammenligner udfald før og efter kvote-indførsler, undersøgelser der ser på statistiske signifikante sammenhænge mellem brug af orlov og forskellige effekter for ligestilling, meningsmålinger, og brugstal; men primært kvalitative undersøgelser, med interviews af udvalgte forældregrupper, samt flere kvalitative virksomhedsstudier der undersøger forældres oplevelse med barslen fra denne vinkel. Mange af studierne benytter selv metodetriangulering og anvender både interview og spørgeskema data, i sine empiriske undersøgelser.

Kodning og bias reducering

Bias i forskningen reduceres videre, gennem godt metodebrug for datakodningen. Den første kodning (læsning og datasøgning), var forholdsvist forudsætningsløs, og kom forud for de teoretiske retninger i den videre analyse (Prieur og Sestoft 2006). 'Forholdsvist', idet jeg har studeret i 8 år, og arbejdet med forskningsområdet i mange af de. Derfor har jeg været mere selvkritisk, og har aktivt forsøgt at disciplinere mine fordomme,

gennem en række selvobjektiverende teknikker, i en omfattende kritik og kortlægning af egne holdninger og synspunkter (Bourdieu 1992:136, 1999:12, 2005; Gilje og Grimen 2002:171; Riis 2004:8). Datamaterialet har også gennemgået multiple kodninger på forskellige stadier for at øge forståelsen (Jacobsen og Jensen 2012:85, 183-186). Forskningslitteraturen har symbolske fokuser, på fænomener, der er skjulte for interview-informanter selv (Fx Acker 1990). Her er begrebsmæssige definitioner særligt vigtige.

Der er gjort tiltag flere for at reducere vinklingsbias, fejlfortolkninger eller subjektive forvrængninger (Brinkmann 2012:71; Christensen, 2002). Dette skal bedre sikre at afgrænsning og bærende forståelser baseres på empirien, og ikke forud for den.

Brugen af sekundær forskning, gav en større kritisk distance til empirien, som gjorde det lettere at se strukturelle koncepter på tværs af materialerne, og muliggjorde derfor en dybere analyse. Det teoretiske fokus på multiforklaringsmodeller, der undersøger flere, interagerende koncepter, bidrog også til en dybere analyse (Nilsson og Lövkrona 2015:40; Wilken 2011:56).

Afgræsning og udvalgt empiri

Udvalgets studier indebærer udelukkende *heteroseksuelle par*, fordi denne gruppe er mere sigende for barselslovens effekter på kønnet ligestilling i det private. *Klasse* er også en delvis afgrænsning, fordi det primært er fædre med længere uddannelse og fast tilknytning til arbejdsmarkedet, som tager mest barsel og børneansvar (Kitterød 2002:143; Farstad og Stefansens 2008; Kjeldstad og Lappegård 2010). Disse grupper er derfor særligt interessante, ved undersøgelser af barselslovens positive effekter. Middelklassen kan repræsentere en national udvikling, idet stadig flere, særligt kvinder, får længere uddannelse og derfor får livsstile og normer der tilpasses middelklassens (Bourdieu 2014; Bringedal og Lappegård 2012a: SSB 2020). De besidder også en større bestemmende samfundsmagt, med stor indflydelse på markedsføring og politik: gennem sin store købekraft, sine centrale professioner, sin overrepræsentation som 'eksperter' i medier, og høj deltagelse i alt fra foreningsliv til nationale spørgeskemaundersøgelser (Bourdieu 2006; Ellingsæter 1997; Farstad og Stefansens 2008; Kjeldstad og Lappegård 2010; Skarpenes 2007; Thagaard 2009). Jeg udvælger studier som finder positive effekter af barsel og ligestilling eller kønnet arbejdsdeling, fordi dette er opgavens videnskabelige fokus. Derfor fravælges nogle studier også, som ikke finder nogle effekter, da disse er mindre relevante i mit forskningsdesign. Dét betyder dog ikke, at samtlige studier finder positive effekter (Halrynjo og Kitterød 2016b:95).

Videnskabelige validitetskriterier og forskningsetik

Næste kvalitetsvurdering vedrør kvaliteten på den udvalgte data. Fordi der udelukkende anvendes andenhånds-data, indsamlet af eksperter på sine fagfelter, som er nøje udvalgt efter både anvendelse og anerkendelse², vurderes den overordnede kvalitet af både datasortering, og det udvalgte empiri, som høj (Riis 2004). Intens kildekritik, og granskning af deres databrug og metoder, skal sikre høj intern validitet i de enkelte studier. Ved brug af statistiske datamaterialer indebærer dette særligt talkilder, indsamlingsmetoder og hvilke variationer der betragtes som afvig. For eksempel fjerner både NAV (2017) og SSB (2020) alle fædre der ikke har optjent barselsrettighed, i sine statistikker, hvilket jeg mener er yderst problematisk. Dette påvirker også forskning skævt, fordi det er op mod 1/6 del af fædre der ikke får barsel på denne måde (Nav 2017 Engangstøtnad; Se også Ugreninov 2013). Derfor forsøger jeg at inddrage disse fædre når jeg omtaler statistikkerne, og at supplere med andre talkilder. Evnen til god kildekritik forudsættes særligt at min høje metodekundskab, men også af den udvidede tid jeg har brugt på at læse forskningsempiri, som har givet en usædvanlig høj indsigt i forskningsfeltet, som gavner kvaliteten. Metodisk set er det svært at benytte både retroperspektive og prospektive data, til eksempeltvist at undersøge potentielle ændringer i normer eller barslens praktiske anvendelse, fordi folk oftest skriver meninger over tid, gennemgår rationaleforvrængninger, eller glemmer sine tidligere holdninger (Bourdieu 1997; Bourdieu og Wacquant 1996; Elster 1983; Wilkes og Brown 2011). Ligeledes er 'offentlige diskurser' under konstant forandring, og kan måles på mange forskellige måder (Bourdieu 1980/2007, 1996; Hammer 2009; Wilkes og Brown 2011). Eksempeltvist havde ændringer i barselslovene stor modstand før sin indførelse i både Norge, men havde alligevel stor praktisk tilslutning og ideologisk opbakning, allerede året efter sin indførelse (Brandth, Bungum og Kvande 2005; Bringedal og Lappegård 2012a). Jeg er derfor kritisk til sådanne metodiske måleenheder i empirien. Når de anvendes, sætter jeg derfor meningsmålinger og data baseret på *intentioner*, op mod data for *faktisk* udformning. Dette skal hindre disse fejlslutninger. Dertil er jeg kritisk til dataforvrængninger, fra prægede opstillinger af informationer, og forsøger at kontrollere mine kilder ved at læse deres linkede kilder, originaldataene, og faktisk tjekke alle fund på tværs. Jeg gennemlæste for eksempel, når muligt, interviewguides flere gange for virkelig at forstå faktaene (F.eks Lyngs 2008, 2010, Oxford 2019).

² Fordi det antages at disse artikler har en større gyldighed i, og indvirkning på, forskningsfeltet, gennem deres større anerkendelse og bredere bekendtskab. Se også Bourdieu 2011, fra side 33 for en diskussion af dette.

På den måde forsøger jeg at gå 'bagom dataene' i den anvendte forskningslitteratur. Den brede brug af både empiri og forskningsstudier, metodetrianguleringen, og den konstante krydsreferering mellem flere forskningsmaterialerne, skal sikre deres kvalitet (Bourdieu og Wacquant 1996). Samspilseffekterne hjælper med at undersøge problemer i dybden, virke årsagsforklarende, og opløfte forklaringssevnen i de enkelte data (Riis 2004:55).

Ekstern validitet sikres således ved at alle fund krydsrefereres i andre studier (Riis 2007). Jeg har også forsøgt at forøge mit refleksivitetsniveau, ud fra nogle forskellige praktiske redskaber: En nøje opfulgte faglig dagbog, og en proceskontrol, der begge forøger muligheden for et samlet overblik og dybere forbindelse mellem de forskellige analyseenheder og elementer, igennem hele forskningsprocessen (Bourdieu 1992/2004:136; Prieur & Sestoft 2006:212; Bourdieu og Wacquant 1996; Spradley 1980). De kontinuerlige refleksioner har skabt bedre gennemsigtighed, sikret mod selektive og subjektive bias, og skabt en dybere forståelse af materialerne, og deres indbyrdes sammenhæng.

Forskningsetik

Da jeg ikke udfører feltforskning, opstår de etiske spørgsmål primært i forbindelse med valg af empiri, vinkling og fokus og kildekritik, og jeg bearbejder dem derfor som *kvalitetskriterier* (Alcoff 1991; Bourdieu 2005, 2006). Refleksion om vinkling er vigtigt, for at forstå inklusion og eksklusion, hvilke: modsigelser der får relevans, diskurser der antages generelle, og 'sandheder' der accepteres eller afvises i analysen. For eksempel afvises ideologien om objektiv sandhed, og forsknings fokuset falder i stedet på objektive strukturer, eller forskellige symbolske forudsætninger, for folks oplevede sandheder (Wenneberg, 2002). Her bliver det en analytisk balancekunst ikke at underkende folks meningsuniverser, eller overse individuelle forskelle, i de strukturalistiske og symbolske fokus. Her trækker jeg på mange elementer fra 'mistankens hermeneutik', hvori sandheder er skjulte for subjekterne selv (Jacobsen og Nedergård 2015:71). Formålet er her at finde de *bagvedliggende årsager* til disse meninger. Derfor ligger det analytiske fokus i meget af analysen på magt og strukturer, der synliggør disse sociale elementer, ved at se på elementer der betinger individers handlemuligheder. Dette magt- og undertrykkelsesfokus forekommer mest i kapitel 8, men tages fra de kritiske magt- køns- markedsanalyser i forskningsempirien. Dette giver et stort videnskabsfokus på fortolkning og vurdering, som igen låner filosofiske elementer fra hermeneutikken (Rasborg 2014:179). Der anvendes *dobbelhermeneutik* i metaanalyserne, idet jeg tolker data, der allerede er tolket af andre forskere (Jacobsen og Nedergård 2015:560).

Fortolkningsarbejdet indebærer da både kilde- og metodekritik af empiriske materialer, hvor manglende refleksivitet, magtforhold og synlige ideologier frasorteres, før anvendelse (Fangen 2004:183; Jacobsen og Nedergård 2015; Steward og Kamins 1993).

God forskning handler også særligt om velovervejede brug af teorier, og kritiske overvejelser om hvilke implikationer teorierne får. Det er derfor med stort omhug, at jeg har valgt forskellige, ofte modstridende teoretiske perspektiver, for at forebygge cookie-cutter problemer og vinklingsbias. Der er derfor anvendt forskellige teoretiske elementer på tværs af analysen, som er aktuelle for de enkelte undertemaer, som er forudsat af det empiriske materiale, og som hjælper med at ophæve forklaringssevne og give gode årsags forklaringer og besvare de forskellige forskningsspørgsmål løbende. Definitionsmæssige afgrænsninger rummer også etiske spørgsmål. For eksempel ligestiller jeg aktivt forældres omsorgsforpligtelser diskursivt, ved at definere alle perioder og ordninger med ordet 'barsel'.

Analysedesign

Analysen består af 8 kapitler, med hvert sit undertema, der påvirker barselslovens ligestillingsudfoldelse. Først en *kritisk litterær analyse* af den norske barselsordning, med diskussion af specifikke ligestillingshæmmende elementer i den nuværende udformning, som også er aktuelle for Danmark. Kapitel 2 består i *komparative*, delvist *diskursive analyser*, der sammenligner Danmark og Norges ligestillingseffekter af sine love ud fra forskning empiri og statistik (de Vaus 2012:194; Hammer 2009). Her uddybes lovenes mere praktiske anvendelse i de to lande, lovens normative påvirkningsevne og vigtigheden af offentlige diskurser. Kapitel 3 forklarer barslens essens for familier og samfund, igennem en *diskursiv analyse* af barslens påvirkning på forældreskab og forælderoller og omsorgspraksisser i Norge. Dette efterfølges af en *kritisk klasse analyse* i kapitel 4, der kritiserer konsekvenser af barselsordningens forskellige brug og anvendelighed hos forskellige sociale grupper. Kapitel 5 og 6 analyserer barselslovens påvirkning på arbejdsmarkedet, i en markedsanalyse med gennemgang af moderne arbejdskulture, kønsroller for arbejdsdeling, ud fra en mere symbolteoretisk, strukturel og magtkritisk orientering. Kapitel 7 og 8 består ligeledes i kritiske analyser, og låner elementer af strukturanalyser, såvel som diskursanalyser, med fokus på symbolsk interaktionisme og hermeneutik; og gennemgår barselsordningens indvirkning på den private arbejdsfordeling (Jacobsen og Jensen 2012:85, 183-186). Kapitel 8 består i en dybere magtkritisk, diskursive og strukturelle analyser, som skal årsagsforklarer både barslens effekt, og potentielle effekt på strukturelle og symbolske begrænsninger.

Analyse kapitel 1 Ligestilling i barselsordning

Det følgende kapitel gennemgår nogle problemstillinger i den Norske lov, som er aktuelle for både den nuværende norske barselslov, og den kommende danske. Først forklares lovens og kvoternes aktualisering, ud fra en henvisning til de norske erfaringer.

Danmarks kulturelle udgangspunkt

Fordi barselspolitikken potentielt har vidtrækkende konsekvenser for kønsopdelingen i hele samfundet, og fordi barselspolitikken udfordrer den de kønstraditionelle forståelser af kønsroller og arbejdsdeling, indebærer barselspolitik stor politisk spredning, med højt engagement fra alle fløje (Solheim 2002: 115). Barselsloven har derfor historisk set mødt stor modstand, særlig fra de mere traditionelle vælgere (Bloksgaard 2021:195; Brandth og Kvande 2012B; 2021:17; Hansen 2003). Den danske barselspolitik startede som en arbejderrettighed, men har i tiår fokuseret mere på barslens indvirkning på *forældre*, frem for ligestilling generelt, og har derfor diskursivt været tolket som en privat sag mellem forældre, der ikke vedrør offentlighed, arbejdsmarked eller stat (Bloksgaard 2021; Elleman i DST, 2014; Hansen 2003). Den danske barselslov har derfor hidtil lagt op til meget selvstyring for mænd, mens kvinder længe har haft 18 ugers øremærket barsel (Hansen 2003). Fordi hele barslen startede om en kvinderettighed, betragtes den delbare barselsperiode på 32 uger, stadig primært, eller helt som 'mors' i almen diskurs (Bloksgaard 2009, 2021). Danske politikere har altid afgrænset sig til at indfører absolut mindstestandarder for barselsvilkår, og har ofte måttet presses af udlandet, ikke blot nu, men siden 1994, da EU-direktiver ligeledes tvang danske politikere, til at gøre barselsorloven en del af arbejdsmiljøloven, ligesom i det øvrige Nordeuropa (Hansen 2003). På trods af gode intentioner, og gentagende forsøg fra den politiske venstrefløj på at hæve fædrekvoten til 3 måneder, er fædrebarslen dog den akkurat samme som for 37 år siden (Bloksgaard 2021:195; Hansen 2003). Modstanden må forstås i sammenhæng med en generel lavprioritering af ligestillingspolitik, og tendentiel EU modstand (Bloksgaard 2021:195; Heggem 2021; Sjørup 2007). Den daværende ligestillingsminister, Mogens Jensen, søgte således om både undtag og udsættelse, for EU's barseldirektiver, uden held (Kvinfo 2018). De mere kønstraditionelle og tolkninger og brug af danske barselslove, må altså forstås ud fra denne historie og disse politiske værdisystemer.

Streng styring som strengt nødvendigt

Udligning af forældres omsorgspraksisser, eller generel kønnet ligestilling, ved hjælp af delbare barselsordninger, har ikke været succesfulde i de fleste lande (DST 2017a; Halrynjo og Kitterød 2016b; Oxford 2019:6; Nav 2019d). Stagnerende barselsstatistikker, og en barselsfordeling der fortsat er skævere end 6/7 dele til mødrene, selv efter 37 år med delbar barsel i Danmark, bevidner om at den såkaldte 'selvstyrrede politiske tilgang', ikke er et godt nok middel til at opnå en jævnfordeling af barselsperioderne (Brandth og Kvande 2005, 2012a; DST 2014, 2020; Halrynjo og Kitterød 2016a). Forskningsempirien pointerer enstemmigt, at Norges succesrater i fædres barselsdeltagelse, og gradvise stigning i brug, i høj grad skyldes de stramme statsreguleringer for den øremærkede fædrebarsel (ibid). Tolkningen af fædrekvotens succes understøttes af signifikante stigninger i befolkningens brugstal ved nye lovindførsler, og positive meningsmålinger om 'optimalt fri' for fædre, eller forældres fordelinger, der udvikler sig gradvist i trin med barselsloves implementeringer (Brandth og Kvande 2005; Halrynjo og Lyng 2021; Lappegård og Bringedal 2021). Fædrekvoten blevet forøget fra 50 til 60 dage i 2011, og fra 60 til 70 dage i 2013. Ved begge disse ændringer, steg fædres gennemsnitlige udtag af barselsdage umiddelbart, mens mødres barselsbrug faldt. I 2014 reducerede den norske regering fædrekvoten, med den umiddelbare virkning, at fædre anvendte kortere barsel. Denne reduktion er fra et forskningsstandpunkt, det perfekte middel til at måle om disse effekter er et resultat af barselsloven, eller andre sociale faktorer i samme periode, så som ændrede faderskabsnormer, og fungerer derfor som et optimalt naturligt eksperiment. Reduktionen af fædrekvoten, og det følgende umiddelbare fald i fædres brug af barsel, beviser derfor at kvoten er den styrende faktor, for forældres brug af barsel. Norge er således et sublimt eksempel på en positiv og direkte effekt, af streng lovmæssig styring, fordi effekterne i forøgelse har været så store, og har indtruffet så hurtigt, efter lovimplementeringerne (Lappedal og Bringedal 2021; Halrynjo og Kitterød 2016b).

I Norge er der også en tydelig tendens til, at kvinders gennemsnitlige barselslængde falder, når fædres aftager og omvendt, så længe fædres barsel er betinget af disse 'brug eller mist' kvoteringer. Derfor vurderer forskerne på tværs af empirien, at store fædrekvoter er nødvendige for at kunne udligne de store uligheder imellem forældrene (ibid; Bloksgaard 2021; Brandth og Kvande 2005; Halrynjo og Lyng 2021; Nav 2017). Derfor er strengere regulering af barselsordningerne centralt for samfundets ligestillingsmæssige socialpolitik. Dette forklarer både fædrekvoters stigende udbredelse, og Europadepartementets beslutning om at indfører 2 måneder som mindstekrav (Europe eu; Holter 2021).

På trods af de succesfulde barselskvoteimplementeringer i Norge, er der fortsat mange norske fædre der ikke benytter barsel selv i dag (Brandth og Kvande 2012b). Jeg har ansporet 4 centrale problemer, der hindrer opslutning og derfor ligestillingseffekten, af den Norske barselsordning i dag. Dette er fundet ud fra tekststudie, bestående i forskningslitteraturen, en grundlæsning af tidligere barselsordninger, de nye reguleringer indført per 1.10 2021, en række klager til Nav i forbindelse med ændringerne, og flere samtaler med barne- og familiedepartementet (se bilag 1). Disse fire problemer gennemgås følgende.

Mistede barselsperioder

Selvom øremærkningen er positiv for brugseffekterne, kan der også opstå en række problemer, hvis reglerne for kvoterne er for strenge (Danielsen 2002, Danielsen og Lappegård 2003). Det følgende afsnit vil omhandle disse, særligt med afsæt i Danielsens kritiske analyse fra 2002, dog med nogle opdaterede pointer, siden der er indført nogle nye elementer i den norske barsellov i 2014 (Nav 2017). Norge har som beskrevet nogle optjeningskrav, som må overholdes forud for, og i forbindelse med graviditeten, for at de enkelte forældre har fortjent sin ret til den offentlige barselgodtgørelse. Det ene krav er det såkaldte *samlivskrav*, hvor forældrene må være samboende før barnets fødsel (Nav 2019a). Denne regel rammer primært forældre fra sociale grupper, der allerede er mere udsatte, som unge der er hjemmeboende, og par i ustabile romantiske relationer, som også ofte er yngre, eller enlige mødre. Den norske barsellov har således et skjult *krav* om partnerskab, idet kvoteenhederne ikke kan overføres til aleneforældre (Brandth, Bungum og Kvande 2005). I praksis er konsekvensen at barnet får mindre tid med sine forældre på barsel, ved at komme tidligere i institution, eller have andre, som er hjemmegående, ubetalt, til at passe barnet, hvilket kan betyde at den ene forældre mister tilknytning til enten arbejdsmarkedet, eller til sit barn (Brandth og Kvande 2003a; Danielsen og Lappegård 2003). Jeg vil pointere essensen i barnets tilknytning til sine primære omsorgspersoner i kapitel 3. Oftest betyder dette at fædre ikke får tilstrækkelig tilknytning til sine børn på en lige dyb og meningsfuld måde (ibid). De mest afgørende faktorer for om mænd tager barsel, og hvor længe, er: samboerskab og grad af forældrenes tilknytning (DST 2020a). Gifte mænd tager således mere barsel end ugifte. I Danmark, hvor samboskab ikke er et krav for barsel, ser vi at manglende samboskab allerede hindrer barselsbrugen. Danske fædre, som ikke var samboende med barnets mor, tog således i gennemsnit 16 dages barsel i 2015, og 19 dage i 2018, hvilket er drøjt det halve af fædre der boede sammen med barnets mor (DST 2020a). Ifølge de nuværende udspil til den kommende Danske

barselordning, vil enlige danske forældre komme til at miste mindst 10 ugers barsel efter August 2022, i forhold til den nuværende ordning, fordi der ikke gives dispensation til enlige forældre i den nye ordning (Berlinske 2021a). Regler som disse er problematiske i samfund, med høje skilsmisserater, flere samboskaber, og 'flydende' familieformer (Baumann 2006; Forskning.no 2015; Information 2020; SSB.no likestilling 2018). Et hovedargument for at indfører ikke-overførbare fædrekvoter, altså disse 'brug-eller-mist'-ordninger, er at få særligt de fædre, der ikke før har anvendt barsel, motiveret til at benytte den og derved deltage mere aktivt i børneomsorgen (Brandth og Kvande 2003a, 2005; FVM.dk 2019; Østbakken, Halrynjo og Kitterød 2018). De er altså ment for at løsne op i de mest rigide, traditionelle kønsrolleforståelser og fordelinger. Dog viser forskningen, at der stadig, efter flere år med både 2 og 3 måneders fædrekvote i Norge, er en væsentlig andel fædre, der ikke benytter sin barselsandel (Nav 2017). Derfor er stram fædrebarsel alene, ikke tilstrækkeligt til at få aktiveret disse fædre (Lappegård og Bringedal 2021). Konsekvensen er blot at børnene, og familierne straffes, når fædrene enten ikke vil eller kan træde til som omsorgspersoner (Danielsen 2003). Derfor har flere lande ændret sine barselsregler, som Island og Finland, til at kunne overføres til enlige forældre, for at gøre lovene mere samtidsaktuelle og funktionelle i praksis (Europakommissionen 2020; Kvinfor 2018; Sjørup 2016).

Rettigheder til optjening

Et andet problem ved Norges barselsordninger, er det såkaldte *optjeningskrav* til 'forældrepenge', faderens barselsgodtgørelse, der sætter krav om at parterne må have tjent mindst 53.198 nok inden for 10 måneder (Nav 2020). Dette har haft en række økonomiske og praktiske konsekvenser, for især de fattigste i landet, der lever langt under fattigdomsgrænsen fra før, fordi de derved mister sine barselsrettigheder. Derfor tildeles op mod 1/7 del af landets gravide, kun 'engangsstøtnad' under sin graviditet, der udgør på 85.000-90.300 nok, før skat, og som skal række i de 8-12 måneder, hvor andre familier får andre barselsgodtgørelser (NAV 2020). Dette beløb tilsvare to måneders økonomisk godtgørelse, for en fuldtidsansat barselstager og er derfor lavt (NAV 2020). Dog kan det ske, at de mest økonomisk udsatte får andre statsudbetalinger under barselsperioden fra Arbejds- og velferdsetaten, NAV. Dertil benytter mange fædre opsparet ferie, eller andet, som en barsel i praksis (Bloksgaard 2009:198; Halrynjo og Lyng 2021: 232; NAV 2019; Olsen 2005).

Men overordnet set rammer kravet igen enlige og unge mødre hårdest, og udgør ligeledes et stort problem for nytilflyttede, studerende mf., der ikke har været i beskæftigelse længe nok

til at imødekomme optjeningskravene. I alle disse tilfælde fratages fædrene sin barselsret, selv hvis han har overholdt optjeningskravet, og berettiges således ikke foreldrepenge.

Mænd er altså økonomisk betinget af sine barnets mor, uanset gifte mål eller længde på parrelation (NAV 2011, 2015). Sådan er ingen andre norske love indrettet. Familie og barndepartementet estimerer at omkring 4.900 fædre årligt mister sin barselsret, grundet dette krav (Se bilag 1). Dette hindrer ligestillingstiltagene i alle disse familier, og er en stor forklaring på, hvorfor over 1/5 del af norske fædre ikke går på barsel. Begge disse krav er problematiske fra et klasse- og magtperspektiv, fordi de er indrettet efter de mest økonomisk og socialt privilegerede. Beskæftigelseskravet rammer således skævt i sociale klasser og aldersgrupper, og går hårdere ud over udsatte borgere, unge, syge og arbejdsledige, der grundet sin dårligere tilknytning til arbejdsmarkedet har sværest ved at efterleve kravene (Danielsen 2002:206; Nav notat 2017). Statistikker viser således, at mødre har en folkeskoleuddannelse som højst udførte grad, i 25% af de tilfælde, hvor forældre ikke får barsel (Lappegård og Bringedal 2021:36). En barselspolitik der ekskluderer de svageste samfundsgrupper, kan medføre mange senere sociale problemer for disse børn og familier (Ibid; Bekkemellem 2007; Danielsen og Bringedal 2003; Johansen 2010). Derfor er barselspolitikken et godt sted at investere.

Prioriteringsproblematikken: Penge eller omsorg

Norske mænd bruger i gennemsnit, lige under 53 dages barsel, 22 dage mindre end sin kvote (Nav 2019b). Dog bruger mere end 3 af 10 fædre med barselsret, ikke sin barselsperiode, selvom dette betyder at familien mister barslen (ibid). Følgende gives nogle forklaringer på disse brugstal. For det første er udbetalingerne ofte for lave til at de dækker folks egentlige løntab. Selvom norske forældre har ret til økonomisk godtgørelse, på *op til* 80% af sin tidligere løn, ved brug af hele barselsperioden, er beløbets maksgrænse, lavere end gennemsnitslønnen i Norge, inklusive overtidsbetalinger (Nav 2017; SSB 2020 lonnansatt). 'Løn' kan også udregnes ud fra de sidste 3 års gennemsnitsindtægt, hvilket typisk betyder at forældre får en lavere lønsats, idet folk tendentielt får lønforhøjelser over tid (Nav 2020). Derfor kan mange fuldtidsansatte tabe penge på at tage barsel. Dertil viser statistikkerne at lønsomheden påvirker køn skævt, på flere måder, hvilket hindrer fædres barselsbrug ud fra følgende problemer:

- 1) Det kønnede løngab mellem par. Fordi mænd i gennemsnit tjener mere end sin kvindelige partner, og fordi flere mænd end kvinder tjener over beløbsgrænsen, vil familier statistisk set miste en større andel indkomst, jo mere barselsperiode mænd får (Cools og Strøm 2014; Danielsen og Lappegård 2003; SSB 2019b; SSB 2021c).

2) Selv ved en indkomst under indkomstgrænsen kan differencen i de tabte 20% løn være mærkbart. Særligt for par der lever på et stramt budget. Dette ses ved at de lavest tjenende familier ofte afkorter sin barselsperiode, for at få en 100% løn-dækningsgrad (Nav notat 2017).

3) Dertil godtgøre NAV ingen personalegoder, kun løn (Nav 2020b). 'Goder' kan indebære alt fra gratis vareprøver til firmabiler, kost og logi, og kan derfor udgøre et reelt livsstilstab for husholdningens økonomi. Dette tab er også kønnet, fordi disse goder ofte forekommer for private ansatte i bedre stillinger, som statistisk set oftere er manden (SSB 2018, 2019a, 2021c).

Indtægt påvirker altså barselsbrug. Således havde 88 % af barselsaktive fædre en indtægt på 4 – 5x grundbeløbet, i 2017 (Nav 2017). Dette består ofte af funktionærer med gode private barselsordninger, som tjener lige under gennemsnitslønnen (Brandth, Bungum og Kvande 2005; Oxford research 2019). Økonomisk lønsomhed forklarer også hvorfor mænd med lavere arbejdsmarkedstilknytning, tager den længste barsel af alle samfundsgrupper, fordi disse mænd gavner mere af statsstøtten i barselsperioden (DST 2014; Nav 2017; Nav 2017).

Men mange familier, både de med gode lønninger, og de med dårligt råd, vurderer at de har mere gavn af penge, end mænds omsorgsarbejde i barselsperioden. Derfor er barselsordninger hvor familien mister en andel af sin indkomst, netop som de har stiftet familie, en grund til at særligt mænd ikke anvender sin barslen (Brandth og Kvande 2002, 2003a, 2005, 2016).

'Økonomi' var også ifølge Epinions spørgeskemaundersøgelse, den største grund til at Danske fædre ikke anvendte mere barsel (2017). Derfor kan den lavere økonomiske barselserstatning i Danmark, der består i dagpenge, frem for løns-erstatning, også forventes at blive en hindring for fædres større anvendelse af barsel i Danmark, efter de nye barselsregler (Andersen og Bloksgaard 2004; Bloksgaard 2009; Kvinfor 2018, Sjørup 2016).

Selvstændige næringsdrivende har hidtil været den gruppe af fædre, som har anvendt mindst barsel, selv efter fædrekvoternes udvidelse i Norge (Brandth og Kvande 2003a, 2015; Hoel 2021:115-116; Holter 2021:140). Både fordi mange virksomhedsejere tjener mere end gennemsnitslønnen, eller fordi deres løn og fortjeneste flyder sammen, og fordi disse grupper både arbejder længere timer i gennemsnit, end funktionærer, og oftere er eneansvarlig for mange specifikke opgaver, som det derfor ikke er muligt at finde en vikar til. I interviewfortællingerne gen gik det således, at et højt (oplevet) ansvar på arbejdspladsen var en stor hindring for både længden og udformningen på fædres barsel (Bloksgaard 2009; Brandth og Kvande 2016; Halrynjo og Lyng 2010; Lyng og Stefansen 2016; Oxford 2019; Østbakken, Halrynjo og Kitterød 2018).

I så fald var oplevelsen for fædre, at de ikke kunne 'tillade sig' at tage fri fra arbejdspladsen i længere perioder, hvis i det hele taget, og manglende vikarer var et gentagende problem

(Ibid; Brandth og Kvande 2003a: 72, 105; 2016; Olsen 2005). Derfor kortede flere ned på sin barselsperiode, eller følte sig pressede til at arbejde mere før og efter, og derfor alligevel fik mindre fritid med familien i forbindelse med barselsperioden (Ibid: Brandth, Bungum og Kvande 2005). Derfor har det hidtil været sværest at få de højest tjenende funktionærer, og selvstændige næringsdrivende, til at anvende sin andel af barslen (Hoel 2021:115-116; Holter 2021:140; Kitterød og Rønsen 2012b:669).

Økonomi er dog mindre afgørende end køn, idet kvinder vælger 80% godtgørelser, selv ved løntab, og anvender deleperioderne, selv når hun tjener mest (Kitterød og Rønsen 2012b:22, 33, 41, 51; Danielsen og Lappegård 2003). Hvor muligheden for at få bedre tilknytning til sit barn, således er tilstrækkelig motivation for de fleste selvstændige og højt-tjenende kvinder, har mænd i større grad brug for økonomiske incitamenter (Brandth og Kvande 2003a, 2005, 2016; Halrynjo og Lyng 2010; 2021). Derfor er økonomisk godtgørelse en forklaring på hvorfor så mange fædre med barselsret, alligevel ikke benytte den.

Forhandlingsbaseret barsel

I Danmark falder mænds barselsandel også, i trin med lavere udbetalinger (Sjørup 2016). Her godtgøres folk statsligt, med dagpenge, som har langt lavere satser end gennemsnitlønninger, hvilket har forskubbet en del forhandlingsmagt til de nationale fællesforbund (Berlinske 2021A; Bloksgaard 2021; Hansen 2003; Oxford 2019). Mange private arbejdsgivere substituerer derfor sine medarbejderes løn, i en periode af deres barselsperiode. Dette forekommer i begge lande. Dog er disse barselsordninger *særlig gode*, kun tilgængelig for de bedst stillede, og som de færreste benytter, selv om de har (Bloksgaard 2021; Brandth og Kvande 2002; Lappegård og Bringedal 2021:41; Halrynjo og Lyng 2021:222). Dette gør også mange afhængige af deres arbejdsgiveres godvillighed, og deres egen eller fagforeningers, gode forhandlingsevner, til at sikre dem disse ordninger (Djøf 2012; Oxford 2019:40-41). Fordi dette er en individuel rettighed, som den enkelte kan forhandle på plads, kan folks barselsordninger indad i samme virksomhed og felt, variere stort (Oxford 2019:40). Dette medfører en usikkerhed, fordi rettigheder ofte afhænger af anciennitet, og fordi få derfor vil *kende og forstå* sine rettigheder, hvilket kan afholde folk fra at indgå barselsforhandlinger i første omgang (Ibid; Bloksgaard 2009). Selv hvis folk har gode private ordninger, viser studierne også, at barselslovene alligevel begrænser folks forståelser af sine rettigheder, og deraf brug af barsel (Bloksgaard 2021:201). Dette omtales som en 'rettighedsbetinget' praksis, og går ud på, at folk forstår sine rettigheder ud fra de normative eller praktiske budskaber i loven (Brandth og Kvande 2003a).

Individuelle ordninger kan gøre det svært for lønadministratorer og de offentlige formyndere, at gennemskue den enkeltes ordninger, hvilket kan skabe fejl eller forsinkelser i udbetalinger, som ligeledes afholder, primært fædre, fra at benytte sin barsel (Bloksgaard 2021:203, 208).

Barslen bliver også kønnet, fordi der i disse privat-forhandlede barselsordninger oftest er forhandlet lønerstatning frem, i de første 6 måneder, efter barnets fødsel (SFI 2013). På grund af brystamning, bruges denne periode dog ofre af moderen, hvorfor fædre ofte tildeles en senere barselsperiode (Brandth og Kvande 2003a, 2005; Sjørup 2016). Dette efterlader fædre uden lønerstatning, der i stedet må få dagpenge eller foreldrepenge, hvilket kan forklare hvorfor fædres løntab er større end mødres (Nav 2020b; Sjørup 2016; SSB 2021b). Derfor kan en udvidelse af beløbet, i de offentlige godtgørelser være nødvendige, for at forbedre barselslovens ligestillingseffekter, hos dem der tjener mere end gennemsnittet (6G).

Barselsordningerne er også forhandlingsbaserede på en anden måde, idet forældre selv er ansvarlige for at opdele de delbare perioder mellem sig. Dette er mest aktuelt i Danmark, grundet de udestående fædrekvoter. Disse forhandlinger betinges ofte af omstændigheder som begge forældres erhvervsmæssige tilknytning, og arbejdsgiveres fleksibilitet og forståelse, hvor kønsnormer og forælderroller spiller ind. Bloksgaard fandt at mange fædre måtte forhandle sig til sin barsel: Både med arbejdstager rent praktisk, med kollegaer normativt og partnere ideologisk, hvor økonomisk tab var yderst afgørende for forældres valg (Bloksgaard 2009).

Norske studier, viser ligeledes at mænds barselsperioder også har været til forhandling på trods af de bedre barselsordninger, hvor kvinders er given, på trods af at være længere (Halrynjo og Lyng 2021). Empirien viser at der er mindst forhandling for de offentligt ansatte, der har bedst barselsvilkår og mest de familievenlige personalepolitikker, mens det er sværest for de nederste i karrierefeltet, med dårligst vilkår og jobsikkerhed (Bloksgaard 2021) - samt de øverste i karrierefeltet hvor konkurrencen spidser til (jf kap 6; Halrynjo og Lyng 2010). Fædre må således forhandle med arbejdsgivere, om hvilke perioder de kan 'få lov til at anvende', og 'hvor længe', mens mødre frit kan vælge (Brandth og Kvande 2002, 2005; Halrynjo og Lyng 2010, 2021; Kvande og Rasmussen 2007). Mænd måtte også forsvare sine valg overfor kollegaer (Ibid). Alligevel har 27 år med fædrekvote i Norge, medført nogle forbedringer for både arbejdsgiveres, og fædres egen, tolkning af fædres barselsrettigheder. Brandth og Kvandes 2012 studie fandt således, at mænd var positivt overraskede over hvor let det var at få barsel, og at både arbejdsgivere og kollegaer var forstående (2021: Bringedal og Lappegård 2012a, 2021). Norske mænd har således fået lettere ved at gøre krav på barsel, i kraft af barselskvoterne. Dog er der stadig forskellige forventninger til forældres brug, og lovene har således udbedret, men ikke elimineret forhandlingsproblematikken i Norge.

Fleksibilitet skader ligestillingen og omsorgskvaliteten

Som beskrevet kan man benytte sin barsel frem til barnet fylder 9 år i Danmark, og 3 år i Norge, også efter de nye regler per 1.10 2021 (Borger.dk 2021; Nav2021). Dertil har Nordmænd siden 2014 haft 'fleksible' rammer for brugen af sin barsel, betydende at, specielt fædre, kan anvende den graderet eller, som en timebaseret ordning, efter eget ønske, hvor mange bruger den som deltid (Nav2019a). Flexibiliteten blev indført efter mange års større efterspørgsel fra særligt næringslivet (Brandth og Kvande 2016). Politiske repræsentanter mente at en større fleksibilitet kunne forøge mænds karrieremuligheder, og aflaste arbejdspladser fra at skulle finde vikarer for nøglepersoner og specialvidere, fordi ansatte kunne beholde sin tilknytning til arbejdspladsen, under sin barsel (Bloksgaard 2009; Brandth og Kvande 2016, Oxford 2019). Lovændringen var således økonomisk motiveret, af at kunne fastholde den essentielle arbejdskraft, ved at bevare "forældres" tilknytning til arbejdspladsen (Brandth og Kvande 2016; Kitterød og Rønsen 2012b). Efter varme opfordringer, har ordningen været yderst populær, særligt blandt arbejderklasse- og polske fædre i byggebranchen, og brugen er steget lidt hvert år (Brandth og Kvande 2001, 2016; Nav.no 2019c). Mellem 13 og 25% af forældre, benytter en opdelt barselsperiode (Nav 2019c). Flexibiliteten har dog en række konsekvenser for lovens ligestillingspotentiale, fordi kvinder ikke har de samme rammer for fleksibilitet, da kvinder må være på barsel i 16 uger i træk i Norge før fædrene kan overtage barselsperioden, og 18 uger i Danmark (Hansen 2003; Nav.no 2019). Af praktiske grunde relateret til amning og omsorg, vælger de fleste familier dog - omkring 80% - at moderen tager hele sin barsel sammenhængende, før mandens barsel påbegyndes (DST 2017; Nav 2015, 2017). Derfor påfalder perioden med det tungeste omsorgsarbejde: søvntilvænning, konstant amning og meget vask, moderen, i de nuværende barselsordninger. Et andet problem med flexibiliteten, er at den igen leder til forhandlinger mellem fædre og arbejdsgiver, der har en bedre forhandlingsposition, idet få er villige til at risikerer potentielle forfremmelsesmuligheder eller at miste sine mest interessante arbejdsopgaver i disse forhandlinger. Derfor tilpasses barselsperioden ofte arbejdsgivers behov, i udformning og formatering, frem for familiens (Bloksgaard 2009; Brandth og Kvande 2016; Kvande og Rasmussen 2007; Smeby 2021; Østbakken, Halrynjo og Kitterød 2018). Mange oplever også at familieevenligheden i den fleksible arbejdstider undergraves, fordi der på samme tid opstod nye krav fra arbejdsgivere til omstrukturering af opgaver, og selvstyring af arbejdstid (Brandth og Kvande 2016; Halrynjo og Lyng 2021).

Dertil betyder deltidsarbejde ofte ikke, at man kun forventes at udfører det halve arbejde i praksis, hvorfor det kan medføre merarbejde (Acker 1990; Højgaard 2008: 142; Wodall 1998; Rees & Garnsey 2003).

Fleksibiliteten er også ulighedsøgende, ud fra måden mænd og kvinder bruger fleksibilitet på generelt: ”*Fathers strategically use flexible working schedules to raise their earnings and pursue higher-level jobs, while mothers use them to achieve some balance between work and family*” (Craig et al. 2012). Når forældre ellers har valgfrihed, prioriterer mænd således ofte arbejdspladsen og mødre familien (Ibid; Brandth og Kvande 2016). Norske studier viser at kvinder gerne bruger afspadseringstid til at hente sine børn tidligere, mens mænd ikke gør (Smeby 2017). De forskellige omsorgspraksisserne skyldes ifølge Smeby at mænd og kvinder har forskellige forståelser af sin egen forælderroller. Brandth og Kvande fandt også, at graderet barsel havde negative betydninger for fædres forståelse af sine forælderroller. Ved opdelt barsel betragtede fædre således sig selv som ‘arbejdende’ og sin fader-rolle som en *hjælp* til moderen (2016). De identificerede altså sig selv som støttespillere frem for primære omsorgspersoner, i modsætning til fædre der var på barsel på fuld tid (ibid). Barselskvoten kan enten udligne eller forøge denne forskellige familieforpligtelse hos kønnene.

Fordi børneomsorg for spædbørn er et fuldtidsarbejde, kan fædres fleksible brug af barsel også være yderst reducerende for mødrenes professionelle muligheder. For det er ofte op til mødre at tætte de huller i fædrenes barsel, hvilket betyder at mødre ikke selv får ‘fri’ til at arbejde (Brandth og Kvande 2016). Arbejdsfordelingen bliver oftest kønsskæve, fordi fædrenes karriere for prioriteres, selv under hans *intenderede* barselsperiode, når barslen er graderet. Kvinderne belastes derfor på flere måder, når fædre ikke formår at varetage barnet og de praktiske opgaver hjemme alene under sin barsel (Brandth og Kvande 2016; Smeby 2017). Således ødelægger fleksibiliteten, fædrekvotens tilsigtede effekt: at frigøre kvinder fra omsorgsarbejdet, og få dem tilbage til det professionelle arbejdsmarked. Dertil fandt Brandth og Kvande, at mændenes periode med ‘deltidsarbejde’ også medførte omkostninger for deres egen karriere, fordi det ofte medførte halvfærdigt arbejde, og oplevelser af utilstrækkelighed og splittelse, samt højere stress, både ude og hjemme, som hverken gavrede arbejdsgiver eller familien (Brandth og Kvande 2016). Værst er det dog, at barsel på deltid, forringer barslens *omsorgskvalitet*, ved at medfører dårligere omsorgspraksisser, fordi fadderskabet aldrig bliver førsteprioritet under mændenes *intenderede barselsperiode* (Ibid). Informanter beskrev således den opdelt barselsperiode som yderst problematisk, hvor både barnet, familien og arbejdspladsen blev oplevet som svigtet (Ibid).

Ingen fædre, der havde taget barsel på flexetid, anbefalede derfor selv denne ordning til andre, ud fra egne erfaringer (Ibid). Derfor advokerer forskerne i stedet for kortere, øremærkede barselsperioder til fædre, som en bedre måde at få fædre, der ellers ikke prioriterer børneomsorg, til at anvende barsel (Brandth and Kvande 2012, 2016, Smeby 2017). Dette er dog ikke nødvendigvis nok til at aktivere alle fædre. For som beskrevet vil mange familier hellere miste fædres barselsandel, end at lade faderen være hjemme med barnet. Dertil anvendes mænds barselsperiode ofte som en udsat arbejdsledighedsfri, altså af økonomiske grunde for at få statsstøtte; eller som arbejdsfri til gennemførelse af byggeprojekt; eller en fælles familieferie, hvor moderen også er hjemme (Brandth og Kvande 2003a; Vollsets 2011). Det er derfor fejlbarligt at tro, at mænds længere barsel, nødvendigvis medfører en jævnfordeling af omsorgsarbejdet eller kvindelig erhvervsfrihed, fordi de norske statistikker viser, at begge forældre oftest er hjemme i store dele af fædrenes barselsperiode (Brandth og Kvande 2016; Kitterød og Rønsen 2012b).

Konklusion, centrale problemer med den norske barselsordning.

Selvom næringslivet og selvstændige næringsdrivende har været glade for den fleksible kvote, hjælper den ikke forældre med at balancerer erhvervsarbejde med omsorgsarbejde, og afholder de tilsigtede ligestillingseffekter i form af ændringer i den kønnede arbejdsdeling, forældreroller, ligestillingsnormer, og kan derfor svække barselskvotens ligestillingspotentiale ved at etablerer mødrene som primæransvarlige for børnene fra start (Bekkemellem 2007; Brandth og Kvande 1998, 2002, 2013, 2016:278; Craig et al 2012; Holter 2007; Kvande og Rasmussen 2007; Smeby 2017, 2021). De relativt lave økonomiske godtgørelser i Norge, og begrænsninger i de privatforhandlede barselsordninger, gør barselsbrug for bekostelig for nogle grupper, hvorfor særligt de højest tjenende og selvstændige, ikke benytter sine barselsandele, hvilket hindrer ligestillingen i disse grupper. Særligt fædre motiveres af et større økonomisk incitament, og dette kan derfor være nødvendigt for at aktivere de sidste godt 20% fædre, der ikke anvender barsel i dag. Statens optjeningskrav er problematiske for særligt de mest økonomisk og socialt udsatte grupper, og afholder tusindvis af Norske fædre fra sin barselsret. Derfor har barselspolitikken i Norge store forbedringsmuligheder. De ovenstående kritikpunkter og problemstillinger er aktuelle for både Norske, Danske og øvrige lovreformatikere, fordi de rummer nogle centrale problemstillinger i barselslovs udformningerne generelt (Altinget 2020; Brandth 2002; Brandth og Kvande 2005, 2012 a,b).

Kapitel 2 Effekter af barselslovene

I det følgende analyseres nogle praktiske og normative effekter, barselslovene har haft i Norge og Danmark med fokus på barselsbrug, og ligestilling i arbejdsdeling. Dette ansporer nogle mulige forskelle i effekter, fra de to landes forskellige barselslove.

Normative betydninger af loven

Danmark anvendes her som en tilnærmelsesvis kontrol for den norske barselspolitik, hvilket tydeligt demonstrerer tydeligt, ud fra sine lavere brugstal og normative forskelle i forældreroller, at Norges normative politiske kampagner, og juridiske lovændringer, har haft en effekt. Forskerne mener fædrekvoten har været afgørende for den norske befolknings brug af barsel, men også for at etablere nye normative forståelser af fædres reproduktive rettigheder og forældreroller (Brandth og Kvande 2005, 2012a; Bringedal og Lappegård 2012a, 2021; Halrynjo og Kitterød 2012a; Nav 2019d). Det kvotefri Danmark har således ikke gennemgået de samme ændringer i forældrepraksisser, barselsfordelinger eller normative holdningsændringer, i den samme tidsperiode (Bloksgaard 2009, 2021; DST 2020a; Kvinfor 2018; Ligestillingsudvalget 2013; Oxford Research 2019). På trods af stagnerede politikker, er der dog også sket en social udvikling i Danmark, over de sidste 20 år også, eftersom at Danske fædres barselsbrug er steget til næsten det dobbelte, i perioden (DST 2020a). Kvoternes determinerende magt ses dog ved at Danske fædre afholder 21 dage mindre barsel, end norske fædre, i gennemsnit (ibid; Nav 2019a). Og ved at 7 af 10 norske fædre anvender sin kvoterede barselsandel - hverken mere eller mindre (Nav 2017). De normative diskurser omkring den norske barselslov, har dog også været særligt afgørende, idet disse har bidraget til at fædrebarsel opfattes som en 'familiegode' frem for en 'arbejderrettighed' hvilken kan medføre den kamp som er beskrevet i Bloksgaards danske studier (2009; Brandth og Kvande 2005, 2012a, 2012b, 2021). Meningsmålinger viser således at den generelle tolkning af "optimalt fri" for fædre ved familiestiftelse, gradvist har øget, trinvist med fædrekvotens forøgelse i Norge (Bringedal og Lappegård 2021). Normer hænger således stærkt sammen med praksis, og omvendt. Flere socialforsker har påpeget at fædrekvoten har medført nye maskulinitetsnormer i Norge, i form af sine nye forståelser af forældreroller og mænds generelle omsorgsansvar (Brandth 2002; Brandth og Kvande 2012a,b; Bringedal og Lappegård 2012b; Johansen 2010; Kvande og Rasmussen 2007; Syltevik og Wærness 2004). Kvande og Rasmussen pointerede for 14 år siden, at den Norske barselsordning havde resulteret i forskellige maskulinitetsformer i Norge og Danmark,

hvor 'gode fædre' blev værdsat mere i Norge, både på arbejdsmarkedet, og ellers, sammenlignet med i Danmark (2007). Idet der ikke er foretaget nogle ændringer i den danske barselsordning siden 2007, mens den norske fædrekvote er blevet opjusteret til 3 måneder i samme periode, må disse forskelle kunne antages at være forøget yderligere i disse 14 år. For ti år siden, var den gennemsnitlige fædre barselsbrug i Norge, omkring det samme som gennemsnitsudtaget i Danmark er i dag (DST 2020a: Nav 2011). Givet at barselsbrug er afgørende for befolkningens normative opfattelser af maskulinitet, og at grundlagene for Kvande og Rasmussens konklusioner var solide, kan det måske antages, at Danmarks nuværende maskulinitetsnormer stadig tilsvare dem Norge havde for godt 10 år siden (Bloksgaard 2021; Brandth og Kvande 1998, 2003a; Bringedal og Lappegård 2021; Halrynjo og Lyng 2021; Olsen 2005; SFI 2013). Dette normative skæld mellem landenes normative maskulinitetsforståelser forstærkes yderligere af at Norges stat har arbejdet mere aktivt med normative ændringer af maskulinitetsnormer jf. Statsmelding nummer 8 (2008-2009).

Lære fra Norges erfaringer

Den norske case viser omvendt, at de ligestillingsfremmende barselslove, som Danmark måske vil indføre, kan få ligestillingsfremmende effekter. Norge en lang historie med implementeringer af andre ligestillingslove og et stort politisk ligestillingsarbejde, som Danmark ikke har, jf. introduktionen, hvilket derfor må antages at svækket de danske ligestillingsdiskurser, i forhold til Norges. Dog viser Danske meningsmålinger som beskrevet, opbakning til en ny barselsordning, idet flere både ønsker og bruger en jævnere fordelt barsel, end det loven tilsiger i dag (Epinioin 2017; Oxford research 2017). Alligevel må der forventes flere problemer, i form af politisk modstand, og svag opslutning af barselsimplementeringen, fordi den planlagte udvidelse består i en 4-8 dobling af den nuværende fædrekvote (Bloksgaard 2021). En succesfuld implementering betyder derfor en kort overgangsperiode, med stor opslutning fra alle grupper af forældre, og ikke mindst arbejdsmarkedets mange aktører. Norge havde omvendt hævet fædrenes barselsandel lidt ad gangen over en 20 årig periode, for at undgå politisk backlash, i stedet for at ændre kvoten drastisk, uden overgang, som der nu gøres i Danmark (Kvinfo 2018). Danmark kunne have valgt en mere kontrolleret implementeringsstrategi for kvoteringsne, ved at tilvende befolkningen til den nye ordning gradvist over de sidste 3 år, og derved have opbygget en gradvis normativ accept omkring fædres omsorgsansvar. Men eftersom at de danske politikere har udsat implementeringerne af EU-direktiverne, må der forvente nogle udfordringer, i form af diskursiv og praktisk modstand, mod den nye barselsordning (Bloksgaard 2021).

Normative holdningsændringer til ligestilling er afgørende for anvendelsen af de nye barselslove, og har foregået sideløbende i Norge i hele processen (Brandth og Kvande 2003a, 2005, 2012 a,b). Norge har således oplevet store normative effekter, både for de forældre der har benyttet en ligestillet barselsordning, men også for de generelle diskurser (Brandth og Kvande 2001; Bringedal og Lappegård 2012a, 2021). Hvis Norges erfaringer er sigende for Danmark, må der dog tages højde for, at ligestillingseffekterne er et resultat af løbende barselsreformer over 30 år, og har spredt sig langsomt, ved hjælp af forskellige sociale 'spredningseffekter' (ibid). Spredningseffekter indebærer i dette tilfælde både normative forandringer i populærkultur og politiske diskurser, men også blandt andet første-hånds påvirkninger, hvor folk først ændre egne forståelser, når de bliver konfronteret med dem, i deres egen sociale omgangskreds, og berøres personligt, fra for eksempel venner, kollegaer eller familie, der vil dele barslen mere ligeligt (Brandth 2002; Olsen 2005). I denne overgangsperiode, hvor nye normer formes, kan offentlige diskurser være ødelæggende for lovens ligestillingspotentiale (Brandth og Kvande 2012b; Halrynjo og Kitterød 2016b; Olsen 2005). Litteraturen påpeger også gentagende, at fædre, kan være særligt sårbare overfor stigmatiseringer eller manglende normativ accept fra arbejdspladser eller bekendte, hvilket kan afholde dem fra at anvende sin barsel (Bloksgaard 2009; Oxford 2019; Brandth og Kvande 2002, 2012b, 2016; Kvande og Rasmussen 2007; Halrynjo og Lyng 2021). Derfor er det essentielt for barselslovens implementeringspotentiale, at der nu arbejdes aktivt i Dansk politik, for at ændre normative diskurser om køn og forælderroller indenfor omsorg og arbejde. Ud fra Norges erfaringer, vil det også kræve supplerende ændringer i familie-antidiskriminerings- og arbejdslovene, at kunne opnå store normative holdningsændringer til kønnet ligestilling (Johansen 2010). Diskursers magt er store, hvilket kan eksemplificeres ud fra 2001 tilfældet, hvor verdens helse organisation udvidede sin anbefalede ammeperiode fra 6 til 24 måneder, opfulgt af en række studier der korrelerede brystfodring med reduktion af cancerisiko og sundere børn (WHO 2001; World Rescue Cancer Fund 2018). Dette ændrede hurtigt normative tolkninger af 'optimal' ammeperiode, medførte nye tolkninger af 'god omsorgs praksis', og gjorde atter biologi til et ledende argument for, hvorfor mødre skulle have mest barsel (Brandth og Kvande 2002). Dette resulterede også i en øget efterspørgsel på længere barsel, og at mange kvinder gik ned i arbejdstid, for at kunne brystføde sine børn (ibid). Mange kvinder ofrede således indtægt og karrierefremskridt, for at leve op til disse nye omsorgspraksisser. Dette viser, at stærke offentlige diskurser, kan medføre nye holdninger og handlinger, hurtigt (Brandth 2002; Brandth og Kvande 2012b).

Uafhængigt af barslens udformning, er normer vedrørende omsorg, afgørende for de praktiske omsorgspraksisser. Ifølge Johansen var de politiske kampagner som fulgte barselsordningerne, centrale for at ændre disse normer i fædres holdninger til, og forståelse af, deres rolle som mere involverede forældre (2010). Barselslovenes anvendelse og ligestillingseffekter betinges derfor af politikeres aktive arbejde med at ændre de normative forståelser af forældreansvar og rettigheder, for både nye forældre, næringslivet og befolkningen generelt (BLD 2010; Brandth2002; Brandth og Kvande 2003a; Bringedal og Lappegård 2012b; Johansen 2010; Nav 2020). Graden af normative ændringer kommer derfor til at være afgørende for lovenes anvendelse i Danmark, over de næste år.

Dertil må det bemærkes, at der til trods for en succesfuld barselslovsimplementering i Norge, stadig er mange norske fædre der ikke anvender sin barsel, og at den norske stat således også, til trods for sit store arbejde, må gøre mere, for helt at opnå de ønskede ligestillingseffekter for alle samfundsgrupper (Heggum 2021; Kitterød og Rønsen 2012b).

Europas indflydelse

Fordi barselsloven indføres på tværs af Europa, vil det antageligvis medføre et større fokus på kønnet arbejdsdeling, og mere centraliseret kønsforskning, som kan udvikle kønsroller i hele Europa. Dette er første gang vi ser en så indvirkningsfuld lov, blive implementeret i hele Europa, på det kønnede område. Vi ved dog fra erfaringer med love som 'rygeloven' fra 2009, at effekterne på folks normative forståelser og handlinger, kan være store og ske hurtigt (Videnskab.dk 2017). Barselsloven kan også være en enestående mulighed for lande, til at lære af hinanden sideløbende, og sammen udvikle nye strategier til at opnå bedre succes (Holter 2021). Derfor kan EU implementeringen måske også medfører fordele for Norge.

Konklusion, Den danske versus den norske barsellov

De forskellige barselslove, har resulteret i forskellige normative forskelle og brugstal i de to lande. Baseret på Norges erfaringer, ses det at barselslovens ændringer har været effektive i at ændre befolkningens barselspraksisser normative forståelser af forælderroller, men kan tage lang tid om at ændre normative forståelser af kønsroller i sig selv. Derfor vil de mest effektive ligestillingseffekter forekomme i en kombination af nye barselslove, opfølgende ligestillingslove, politiske direktiver og aktive normative kampagner, der sammen kan virke til at ændre offentlige diskurser og forældede maskulinitetsforståelser (Brandth og Kvande 2013; Lappegård og Bringedal 2021:36; St.meld. nr. 8 2008-2009).

Kapitel 3 Ligestilling efter ekspert anbefalinger

Følgende kapitel centrerer sig om fædres rolle i børns udvikling, i en analyse af barselslovenes muligheder for at forbedre omsorgs- og forældrepraksisser, gennem en større ligestilling af forældres familietilknytning og omsorgsansvar.

Nye omsorgspraksisser, nye forældreforståelser

Børne og familiepsykologer og andre eksperter inden for feltet familie og opvækst, har i årtier argument, at fædres involvering i opdragelse og omsorg er central for børns gode udvikling og trivsel (Brandth og Kvande 2003a; Brandth, Bungum og Kvande 2005; Bungum 2021; Forskning.no 2014; Frønes 1989, 2007; The Child society 2020; Lamb 1977; Syltevik og Wærness 2004). Denne forståelse af børnevelværd, er en af de store grunde til at velfærdsstaten giver familier så lang en barsel i udgangspunktet (Brandth og Kvande 2003a, 2021; Carneiro et al. 2015 Ellingsæter og Liera 2004; Vollset 2011; WHO 2018). Børn kan gavne af en bedre tilknytning til begge forældre, da dette kan udvide deres omsorg. De kan også gavne af forældres forskellige kompetencer, som kan lærer barnet forskellige ting. Psykologiske og sociologiske studier underminerer som bekendt, de mange fordomme om kønsforskelle, ved henvisninger til de umiddelbare ligheder mellem kønnene, og ved at bevise at de sociale forskelle er tillærte (Fine 2010; Hines 2004). Dog findes der, grundet de kønnede opvækstvilkår, kontinuerlige kønsforskelle i tillærte sociale og omsorgsmæssige egenskaber (Chodorow 1971/1989, Frønes 2013; Lamb 1977; Nielsen 1990; NOU 2007:6; Maccoby 1998; Thorne 1993). Og dette resulterer tendentielt i forskellige omsorgspraksisser, hvor mødre udfører mere nære intimitetsformer, baseret på ansigtsudtryk og emotioner, og fædre mere typisk vægtlægger interaktion og fysiske aktiviteter mere (Brandth og Kvande 2003; Hines 2004; Lamb 1977). Derfor kan begge forældre være vigtige for børns omsorg og stimulering, og indlæring af begge praksis-omsorgs- og samværsformer, særligt i det første leveår (Bungum 2021; Brandth og Kvande 2003a; Unisef.org). Dette leder til et centralt aspekt ved barselslovgivningen: forståelse af tidskomponenter i omsorg. Småbørnsalderen anses i udviklingspsykologi, som den mest kritiske periode menneskers liv, med henhold til indlæring, fordi vores færdigheder udvikles mere effektivt i en tidlig alder, og fordi bestemte færdigheder udvikles bedst i denne periode (CA. Department of Education 2000; Cunha et al. 2006; Unisef.org). Her lægges grundstenene for alt andet. Barnets videre muligheder for læring og færdigheder, baseres på de egenskaber der udvikles her.

Udbredte teorier taler derfor endda om *multiplikations effekter* af de tidligste egenskaber, som kan vare ud livet (Cunha et al. 2006). Derfor er tidlig tidsinvestering i omsorg, mere vigtige for børns indlæringssevner og kognitive egenskaber. Dette gør en tæt opfølgning fra forældre, mere vigtigt i barnets første leveår, fordi dette stiller barnet bedst livet ud.

Forældreskab som kompetence

Flere studier viser, at fadderbarsel medfører tillæring af nyttige omsorgskundskaber, som relationelle færdigheder, empati, nonverbal kommunikation og en større forståelse for andres behov (Aarseth 2011:76, 84; Brandth og Kvande 2003a,b; Bungum 2021; Frønes 2007; Meling 2007; Smeby 2017). Dog afhænger tillæringen af disse egenskaber af fædres barselspraksisform (Smeby 2013). Samtlige forskere pointerer således at det er mest gavnligt - flere endda nødvendigt, for fædre at være *alene hjemme* med sine børn under barslen, i en sammenhængende periode, for at de skal udvikle en 'omsorgsrationalitet' (Bungum 2021; Brandth og Kvande 2003B; Frønes 2007; Halrynjo og Kitterød 2016b; Oxford 2019). Ifølge Oxfords studier krævede det 3 ugers barsel at skabe en statistisk signifikant forskel i fædres tilknytning til sine børn, og børns trivsel, mens Brandth og Kvande fandt at fædres tillæring af disse mere selvstændige omsorgspraksisser, i flere tilfælde var forudsat at fædre var alene med sine børn i en måned (2003a). Smeby konstaterede dette i 2016, hvor hun fandt at de fædre, der havde taget 10 ugers barsel eller mere – sammenhængende - mens moderen var på arbejde, langt bedre kunne sanse barnets behov, og varetage disse, end andre fædre (Smeby 2017). Disse fædre havde udviklet en langt dybere forståelse for sine børn, og var derfor bedre småbørnsforældre på flere områder. Oxford rapporten pointerede ligeledes at alene barsel er en forudsætning for om fædre lærer at udfører omsorgsarbejdet - efter mors standarder (2019). Det var også i disse studier at fædrene også selv oplevede at lærer mere, ved at være alene med sine børn. Dette er med til at forklarer mænds forøgede efterspørgsel på længer fædrebarsel (Oxford 2009:7). Selvom der er let tilgang til forældrelitteratur, betyder dagens høje krav til forældre alligevel, ud fra denne forskningslitteratur, at mange fædre følte sig usikre eller utilstrækkelige (Bungum 2021; Brandth og Kvande 2003a). Fædres større overtagelse af barsel, kræver at begge forældre har tillid til hans omsorgsegenskaber, særligt i de første måneder, hvor omsorgsarbejdet er ekstra intensivt, samt at mødrene er villige til at overgive noget af 'sit' omsorgsansvar. Større tillid til mænds omsorgsevner er derfor en forudsætning for at fædre kan lærer de nødvendige omsorgskompetencer (Ibid: Berlinske 2013; Brandth og Kvande 2003a:71).

Der kan være mange andre fordele ved at fædre får en større tilknytning til sit barn og sin familie og hjem. For det første kan en længere periode hjemme, og en bedre tilknytning betyde en større medbestemmelse over hverdagen, og mere indflydelse i familielivets udformning, hvilket er noget mange mænd efterspørger (Brandth og Kvande 2003b, 2021; Forum for mænds sundhed 2017). Den større indflydelse på opdragelse kan tilsyneladende engagere og motiverer fædre, til at være mere involverede forældre (Brandth 2002; Evertsson et. al 2015; Oxford 2019). Mænds større familietilknytning gavner også familien. RCT interventionsstudier, viser for eksempel at længere, aktiv fædrebarsel medfører reelle forandringer i den praktiske fordeling af omsorgsansvar af ting som børns sygedage, der ellers næsten altid påfalder kvinder, men også af ting som lektiehjælp, der først forekommer senere i livet (DST 2019; Oxford 2019: 9,13, 29; Se også Johansson og Duvander 2013, og Ekberg mfl. 2013). At mænd tager sygedagene og lektiehjælpen, er både et tegn på at disse fædre har udviklet mere kompetente omsorgspraksisser, idet de klarer at varetage syge børn, og hjælpe dem med sit skolearbejde, hvilket kræver pædagogiske evner som omsorg og tålmodighed. Det er også på samme tid et mål for mere kønnet ligestilling internt i par, eftersom at mændene nu må forventes at aflaste kvinderne i disse opgaver i nogen grad, og derved fritstiller kvinderne til at varetage andre opgaver, så som betalt arbejde. Norske studier viser ligeledes at længere barsel havde en signifikant effekt for at reducerer børnenes drop-ud rater på videregående uddannelser, og endda at børn fik højere løn ved 30-års alderen, hvilket tolkes som et tegn på bedre erhvervsmæssig succes (Carneiro et. al 2015 i Halrynjo og Kitterød 2016b:77; Rasmussen 2010). Oxfords studier påviste en signifikant karakterstigning for drengébørn ved afgangseksamen ved folkeskole, hvis fædre havde taget længere barsel (+3 uger) (2019:9). Dette kan også tolkes til at betyde, at drengébørn har mere gavn af sine fædres større tilknytning ved lektiehjælp, end pigebørn (Oxford 2019:9). Norske studier af fædrekvoten fra 1993, fandt ligeledes en positiv effekt for børns grundskolekarakterer, for de fædre der tog en måneds barsel (Cools et al. 2015). Barselreformens samtidige betydning blev bekræftet i nye studier i 2016 (Østbakken, Halrynjo og Kitterød 2018). Fædres barsel er således vigtig for fædrenes involvering i og tilknytning til sine børn senere i livet. Tidlige statslige investeringer i fædrekvoter kan således få langvarige positive effekter for børns videre sociale og faglige trivsel (Cools et al. 2015; Oxford 2019:9; Rege og Solli 2013). Brandth og Kvande henviser dog også til andre studier, hvor fædre er blevet involverede senere, uden at have haft del i barslen. De tilskriver dette til, at mænd ofte opnår størst tilknytning til sine børn gennem samleg, der foregår når børnene er større (2003b; 2012b).

Deres forskning viste dog ganske enstemmigt, at delt barsel, oftest resulterer i, at moderen bliver den primære omsorgsperson, og faderen backup (2003a, 2005, 2016, 2021). Dette demonstreres også i den tværgående diskurs i interviewstudierne i både deres og Bloksgaards 2009 studie, hvor mødres barsel blev tænkt på, og omtalt som, hårdt arbejde, mens fædres barsel gentagende blev tolket som en forlænget ferie (Bloksgaard 2009:45, 189; 197). Således kan fordomme føre til skæve forældrepraksisser, ved at fritage fædre fra det tungeste omsorgsarbejde, og pålægge mødrene det. Dette reproducerer fædres lavere omsorgskompetenceniveau, og fastholder derved denne kønnede ulighed mellem forældre over tid. Således kan større lighed i barselsordningerne føre til forøget omsorgskompetence hos mænd, der kan udligne kønnede arbejdsdelinger, kønnede uligheder i kompetenceniveauer, og derved udrydde de kønnede fordomme over tid (Bloksgaard 2009; Brandth, Bungum og Kvande 2005; Kvande 2002; Lyng 2017; Meling 2007).

Ideologi og praksis

Ligestilling korreler med barselsbrug, idet der findes en større både ideologisk og praktisk ligestilling i arbejdsdelingerne, i de par der anvender mest fædrebarsel, før barslen indtræder (Brandth og Kvande 2003a; Bringedal og Lappegård 2012a; Farstad og Stefansens 2008; Kitterød 2007, 2021; Kjeldstad og Lappegård 2010; Lyng 2010). Brandth og Kvande fandt således, at de mænd der anvendte mest barsel, også besad flest omsorgskompetencer fra før (2003a). Det betyder at barslen både agere som en katalysator for større ligestilling og omsorg, men også forstærker en eksisterende ligestillingseffekt (Brandth og Kvande 2003, 2021; Halrnjo og Kitterød 2016b). Dette er centralt at distingverer imellem metodisk, i undersøgelser af effekter. Nogle studier finder derfor en 'selektionseffekt', nærmere end en kausaleffekt imellem barsel og ligestilling (Kitterød 2021). Dog viser masse-kvote studier udført som 'naturlige eksperimenter', hvor ændringer i barselslove skal være den eneste forskel imellem forskningsgrupper, at barslen i sig selv, har en række positive ligestillings effekter, målt både ud fra arbejdsfordelinger, tidsbrugsstudier, og holdningsændringer ved spørgeskema (Halrnjo og Kitterød 2016b; Oxford 2019). De Danske interventionsstudier viste således, at de fædre der anvendte barsel, også statistisk set forøgede sin indstilling til kønnet ligestilling efter barselsperioden (Oxford 2019:8-12). Interviewstudier viser ligeledes at der er meningsmæssige ændringer i forhold til ligestilling, omsorg og forældreroller (Brandth og Kvande 2003b; 2005; 2016; 2021). Således er selve barselsperioden, gennem sine mere ligestillede praksisser, med til at ændre fædres tilknytning til hjemmet, sine børn, og derved ændre kønsroller i praksis.

Barselslovens normative potentialer

På et generelt plan kan den større ansvarspålægning af fædre, og de medfølgende kompetencetilførsler, også bidrage til en række positive holdningsændringer vedrørende forældreroller i form af mænds større familieansvar og større omsorgsevner og interesse for det huslige. Samfundsforsker Elin Johansen, skrev således for 10 år siden et velkendt citat, om at fædres barsel i Norge agerede som ”*familiepolitikens trojanske hest*” når det kom til at ”*endre sociale praksiser i familien og arbejdslivet*” (2010). Ifølge denne forskning, har den norske barselsordning medført nye normer for fædres forældreskaber, hvor fædre både bliver, men også forventes at være, mere involverede og kompetente omsorgspersoner. (Brandth og Kvande 2003a,b 2012a, 2021; Haavind 2006; Kvande og Rasmussen 2007; Syltevik og Wærness 2004). Den ændrede normative holdning påvirker også fædres barselsbrug. Norske fædre pointerer således selv de følgende årsager til, at de selv ønsker en større barselsandel: enten fordi de selv mener, at barnet har behov for deres tilstedeværelse; fordi de ønsker at udforske omsorgen og plejen, og derved mener at kunne få en større tilknytning til familien; og særligt fordi de ønsker at opnå et tættere bånd med sit barn (Brandth og Kvande 2003a,b; Brandth, Bungum og Kvande 2005; Johansen 2010). Mere ligestillet brug af barsel kan i øvrigt medføre nye forældrerolle-forståelser som forøger ligestillingen. Og dette kan få selvforstærkende, positive effekter for yngre generationers opfattelser af ligestilling. Opvækstens reproduktive effekter betyder statistisk set, at børn der vokser op i mere ligestillede hjem, er mere positive til kønnet ligestilling, hvilket kan forbedre den fremtidige kønnede arbejdsdeling. Hidtil er mænd dog ikke blevet ligestillede i omsorgsansvaret normativt det, selvom barselskvoterne har skabt mange positive effekter, både for udviklingen af omsorgskompetencer for den enkelte far, og de normative diskurser generelt.

Konklusion, fædrekvoters påvirkning på nye forældrepraksisser og normer

Udviklingspsykologiens omsorgsrationaler understreger vigtigheden af en tidlig forældreinvolvering, og derfor en mere ligestillet, tidlig barsel. Hvis fædres barsel tages på fuld tid, i en længere periode, uden moderen, kan den både bidrage til forbedrede kompetencer hos den enkelte far, der bliver bedre forældre for sit barn, samt styrke børnenes kompetencer resten af livet (Brandth 2002; Halrynjo og Kitterød 2016b). Gode barselspraksisser medfører nye, ligere forståelser af forældres egne roller. På sigt skal de nye normative praksisser kunne sprede sig som normative forældreroller, kønsroller og kønnede normer i det bredere samfund generelt, og derved skabe ligestilling i alle samfundsdele.

Kapitel 4 Hvem benytter fædrekvoterne, og hvorfor?

Dette kapitel forklarer nogle sammenhænge mellem klasse og barselsbrug, og beskriver nogle ligestillingsmæssige problemer ved barselslovens udformning, fra et klasse perspektiv.

Beskæftigelse og økonomiske forhold har meget at sige for hvor meget barsel henholdsvis mor, og far, benytter. Statistisk data viser således tydelige ligheder, mellem hvilke grupper af fædre der anvender meget og lidt barsel (Lappegård og Bringedal 2021, Grambo og Myklebo 2009; SFI 2013). I begge lande kan der altså observeres nogle tydelige forskelle mellem forskellige sociale grupper som korrelerer med folks sociale strata. Derfor omhandler det følgende kapitel en klasseanalyse. Afhængig af hvilken klassemodel man benytter, udgør arbejderklass'en' 40+% af befolkningen, overklassen omkring 10%, mens middelklass'en' udgør mellem 15-20%, mens de resterende tilhører underklassen (Bourdieu 1970/2006, 1987, 1984/1995, 2014; Goldthorpe 1980; Skarpenes 2007). Den primære distinktion mellem middelklassen fra arbejderklassen, er økonomi og uddannelse (Bourdieu 2006; Kitterød 2002). Gruppen der anvender mest barsel er middelklassens mænd, med længere, sociale uddannelser, som er mere venstreorienterede og har mere moderne holdninger til forældreskab og ligestilling (DST 2017a; Lyng 2017; Lappegård og Bringedal 2021:37; SSB 2019). Det mest afgørende for fædres barselslængde, er *moderens* uddannelseslængde. Moderen havde således en lang universitetsuddannelse for 86% af barselstagende norske fædre, og mødre havde en lang videregående uddannelse i 40% af de tilfælde hvor norske fædre, tog længere *fri* end fædrekvoten (kan være permisjon og ferie) (Lappegård og Bringedal 2021:37). Derfor findes de største ligestillingseffekter af fædrekvoten, jf. kapitel 3, også hos de højest uddannede (Brandth og Kvande 2003a:72, 105; Haavind 2006; Lyng 2017; Shirani, Henwood og Coltart 2012; Syltevik og Wærness 2004).

Parrets øvrige sociogeografiske sammensætning – særligt løn og stillingsniveau – har også meget at sige for faderens brug af barsel. Særligt hvis det er relativt jævnt, eller kvindens er højere (Bringedal og Lappegård 2012a, 2021; DST 2020a; Grambo og Myklebø 2009; Kitterød og Rønsen 2012b:669). Klasse påvirker geografisk fordeling af barselsbrug, fordi de længst uddannede, og højest lønnede, typisk bor i byerne. Og disse grupper deler altså barslen jævnt mellem sig (DST 2020a; NAV 2020a, fylke). I 2018 brugte fædre fra København by 45,2 dages barsel i gennemsnit og 34,2 dage i Nordsjælland, hvilket er langt mere end fædre fra Vest- og Sydsjælland, som kun tog henholdsvis 23,4 og 26,1 dage (DST 2020a).

I Danmark er fædres barselsret ikke juridisk betinget af forældrenes samboskab, som det er i Norge (NAV 2021). Alligevel er samboskab betingende for barselsfordelingen i praksis, idet mødre anvender størstedelen af perioden, hvis forældre ikke er samboende (DST 2020a).

Den enkelte families barselsfordeling er også afhængig af: Forældrenes indbyrdes forhold, deres individuelle og relative ansættelses- lønningsforhold – og barselsforhold og barselsordninger. Mange virksomheder supplerer nemlig den statsbetalte barsel, med lokale ordninger, der består i privatforhandlede betalingsordninger for den enkelte, som derfor kan være afgørende for forældres barselsbrug (Bloksgaard 2009, 2021; Brandth og Kvande 2002; Oxford 2009; Østbakken, Halrynjo og Kitterød 2018). Dette er mest sandsynligt at finde i private virksomheder, mens de offentlige virksomheder omvendt typisk er mere forstående for forældres ansvar, og har haft ligelige barselsrettigheder til alle ansatte forældre siden 1997 (Hansen 2003). I både Danmark og Norge har de stærke fagforeninger dog længe forhandlet gode barselsvilkår frem, særligt til fædre, i bedre stillinger (Bloksgaard 2021; Brandth og Kvande 2002). Dette påvirker dog også klasser forskelligt, idet folk i bedre erhvervspositioner er mere forhandlingsstærke overfor deres arbejdsgivere, og derfor oftere kan forhandle sig til bedre barselsordninger, end folk med mere sårbare arbejdspositioner. Forhandlingsrelaterede barselsordninger har derfor hidtil skabt store forskelle på folk, også internt på samme virksomhed, på en måde der har stillet de bedrestillede bedre, og de dårligst stillede dårligere (Bloksgaard 2009, 2021:297; Oxford 2019: 40). Dette er således essentielt for at forstå hvorfor særligt de lavest uddannede, og lavest stående på arbejdsmarkedet, samt de med en svag tilknytning til arbejdsmarkedet, anvender mindre barsel end andre grupper, fordi de altså enten har dårligere godtgørelsesordninger, eller måske ikke har optjent sig tilstrækkelige barselsrettigheder i Norge jf. kapitel 1 (Ibid: Lappegård og Bringedal 2021:37).

Dette forklarer også store ligheder indenfor samme firma og afdeling, hvor medarbejdere har mere lige objektive barselsbetingelser for at tage barsel, og hvor den sociosociale, økonomiske, geografiske og alders- og uddannelsesmæssige sammensætning er forholdsvis ens, ved barselsbrug (Bloksgaard 2009; Oxford 2019, Østbakken, Halrynjo og Kitterød 2018).

En anden social gruppe af fædre er også overrepræsenteret i barselsstatistikkerne: yngre mænd med en dårligere beskæftigelsessituation (Nav 2017). Dette forklares ved, at en lavere relativ årsløn og lavere tilknytning til arbejdsmarkedet, og lav arbejdsglæde kan gøre barsels dagpengene særligt tiltalende (Cools og Strøm 2014; Kitterød og Rønsen 2012b).

Dog trumfer køn økonomi, når det kommer til de delbare barselsperioder, idet kvinder tildeles den største del af barslen, selv hvis parret mister penge derpå (jf. kap 1). Dette demonstreres tydeligst i Danmark, hvor fædres barselsret ikke er betinget af mors indtjening. Her ses set, at hvis begge forældre er syge, arbejdsløse eller lignende, og derfor begge kan give af at få den statsbetalte barsel, er det statistisk set moderen der får den (DST 2017a). Således forudsætter fædres brug af den delbare barsel, oftest at han er hjemmegående, mens mødre er i fuldtidsbeskæftigelse (Brandth og Kvande 2003a; Kitterød og Rønsen 2012b, se også Kanji 2013). Familier fra den de lavest stående samfundsklasser, anvender også oftere barslen 'sammen', altså sideløbende, hvilket hindrer ligestillingseffekter (Farstad og Stefanesen 2008).

I overklassen findes mange af de samme tendenser som i underklassen, med mere traditionelle køn-arbejdsdelinger. Topledere tager således kortest barsel af alle grupper, og næsten en tredjedel af Norske eliteuddannede fædre, anvendte intet barsel, i 2007 (Halhlyjo og Lyng 2021:226). Dette skyldes primært skæve økonomiske sammensætninger i pars relative årsindtægt i disse grupper, end ellers (Dagens Næringsliv 2021; Berlinske 2021b). Som forklaret i kap. 1 tildeles mødrene derfor mest barsel (Farstad og Stefanesen 2008). Jo skævere den økonomiske fordeling er, til mandens fordel, jo mere ujævn er barsels- og fordelingen generelt (Blair-Loy 2003 i Lyng 2017; Halrynjo og Lyng 2010). De højest tjenende fædre tager også oftest fri *sammen* med moderen (Kitterød og Rønsen 2012b). Dog er der flere bias i disse statistikker, fordi folk med egne firma, oftere end andre grupper, holder fri med sine børn, uden at søge om 'barsel' ved staten (Olsen 2005, SFI). Bloksgaard påpegede også i sine studier, at mænd fra mere traditionelle maskuline arbejdsområder, kunne benyttede ferie som barsel, for at slippe for stigmatisering fra arbejdsgivere og kollegaer (2009; Olsen 2005). Studier af konkurrenceintense karrierefædre, viste ligeledes at disse fædre anvendte mindre barsel, som forklaret i kapitel 5 og 6 (Halrynjo og Lyng 2010, 2021). Der er således en række fællestræk blandt de cirka 20% af norske fædre, der ikke benytter sin barsel i det hele taget, selvom de tilhører forskellige sociale klasser (DST 2017A; Farstad og Stefanesen 2008). Disse indebærer særligt arbejderklassens mest traditionelle mænd; mænd i centrale stillinger, som ejer eller leder virksomheder, eller sidder i ansvarstunge lederstillinger med lange arbejdstider og krævende arbejdsformer (Langset 2013; Brandth og Kvande 2003, 2006, 2012, 2016). Alle disse mænd, prioriterer altså arbejde over familie, af grunde som er beskrevet i kapitel 1. Dette omtales som et "selv-selektionsproblem", idet disse grupper tilsyneladende vælger mod sit og familiens bedste (Oxford research 2019:5).

Konsekvensen af klasseopdelte forældrepraksisser

Den norske barselslov er designet ud fra at de barselstagede forældre er: Samboende, i erhvervsbeskæftigelse, og villige til at deles om omsorgsansvaret (Retsdata 2021a).

Noget som primært findes i middelklassen, hvor begge parter har længere uddannelser og en god tilknytning til arbejdsmarkedet (Goldthorpe 1980; Skarpenes 2007). Middelklassen er mere positive til ligestilling i forældreskab, og mere positive mod mere delevenlig barsel i meningsmålinger (Djøf 2012; Lappegård 1999; Kitterød 2002b; Oxford 2019). Ligeledes er veluddannede kvinder er mere positive overfor politisk regulering og centraliseringer af kønnet ligestilling (Ellingsæter et al. 1994). Omvendt er familier, hvor kvinden har lavere uddannelse, langsommere til at tilpasse sig nye normer, og er vil derfor fastholde mere traditionelle kønsroller og derfor have en mere traditionel kønsopdeling af arbejdsopgaver (Acker 2006a; Røthing 2016; Shirani et al. 2012). Derfor forfordeler de nuværende barselsordninger middelklassens livsstile, værdier - og behov (Gulbrandsen og Hellevik 1998; Ellingsæter et al. 1997; Lyng 2017:36).

Middelklassen har på flere måder sat standarden for godt forældreskab igennem alle tider i samfundet (Bourdeu 1970/2006; Gillis 2011). Særligt oppefra-og ned, i form af sin dominans som faglige ekspertvidere inden for børnestudier, psykologi og pædagogik, og større repræsentativitet i medier og politik, der giver dem mere magt som producenter af diskurser og normsættere (Aarseth 2014a; Bourdieu 2006; Ellingsæter 1997; Farstad og Stefansens 2008; Lyng og Stefansen 2016; Kjeldstad og Lappegård 2010). Især i familier med høj socioøkonomisk status, ses en tydelig forøgelse af tid brugt på samvær og aktiviteter med børn generelt, en trend særligt anført af middelklassens mødre (Kitterød 2002). Tid anses i dag som en essentielt for måleenheden for at være 'gode forældre' (Ellingsæter 2009). Denne diskurs ses i praksis, ved at de højest uddannede kvinder som gruppe, siden 1990'erne har brugt stadig mere tid på aktivt omsorgsarbejde og selv-undervisning af sine børn (Kitterød 2002a, 2012; Solheim 2007). Og de samme mønstre ses i dag hos middelklassens fædre, der bruger mere tid med sine børn, i stigende grad (Stefansen og Aarseth 2011; Stefansen og Farstad 2008). Skolevæsnet som institution ligger også op til en større forældreinvolvering, med sit format af lektier og hjemmearbejde, og forventninger til kultivering og aktiviteter uden for skolen (Aarseth 2014a; Nielsen et al 2014; Skoleliv.dk 2019). Med sin egen længere uddannelse, og større vægtlægning på motivation, målsætninger og faglig succes, er det således lettere for middelklassen at efterleve disse former for omsorgsintense forældre praksisser (Aarseth 2014a,b; Brandth og Kvande 1998; Haavind 2006; Lyng 2014, 2017).

Dette gør også 'det gode forældreskab' til en *kompetence* for middelklassen, på en måde der også skaber forskelle mellem børn. Middelklassen har også børn i intuitioner i både større andele og længere tid, hvilket betyder at det offentlige plejesystem på sin vis, også er tilpasset middelklassens livsstilsbehov (Gulbrandsen og Hellevik 1998, Lappegård 1999 i Kitterød 2002b). Dertil benytter de købt hjælp som dagpasning, lektiehjælp, og ekstra sportstræning, der skal give børnene præsentationsmæssige fordele; og outsourcer flere af de tidskrævende arbejdsopgaver, både til hverdag og fest, som derved frigør deres egen tid med børnene (Aarseth 2012, 2014a,b:215; Shirani, Henwood og Coltart 2012). I disse tilfælde bliver godt forældreskab, og børns færdigheder, sidestillet med forbrugsmulighed, hvilket opretholder en klassesdeling der følger økonomi. Selvom middelklassens forældre tilbringer meget tid uden for hjemmet, er det alligevel dem, der investerer den idealiserede tid, i sine børns omsorg og oplæring (Aarseth 2014a,b; Bringedal og Lappegård 2012a; Syltevik og Wærness 2004).

Staten prøver at udbrede disse moderne omsorgsidealer, gennem disse mere ligestillede barselsordninger (Brandth og Kvande 2003a). Noget der kun virker, hvis alle får mulighed for at anvende barslen. Når barselloven ligger op til en skiftbaserede to-karrieretilpasning: hvor begge forældre arbejder fuld tid, og skiftes om sit tids- og stedslige samvær med børnene, bryder dette alligevel på mange måder med middelklassens ønskede forældreskabs-projekt, idet opmærksomhedsintensiv involvering ses som nødvendig, for at kunne udøve den rette form for omsorg og oplæring af børn (Aarseth 2014b; Frønes 1989; Hallden 1999; Lyng 2017:49; Wærness 2000:66-68). Der er således nogle elementer ved den to-indtægtsbaserede intensive omsorgsmodel, som middelklassen også slider med at udleve. Dertil er det også ofte sådan at kvinderne i middelklassen stadig er primærtansvarlige for det huslige, særligt fordi middelklassens fædre ofte har mere tidsintensive arbejdsformer, som forudsætter at mødre tager det større forældre- og familieansvar (Aarseth 2008a, 2014a,b; Brandth og Kvande 1998; Kvande og Rasmussen 2007; Halrynjo og Lyng 2010, 2021; Lyng 2017). Dog har middelklassens mænd råd til at betale sig fra meget praktisk husarbejde når de endelig har fri, hvilket udligner nogle arbejdstimer (Kitterød 2002b; 2012; Lausten og Sjørup 2003; Syltevik og Wærness 2004). Klasseforskelle i barselsordningen demonstreres også ved at mænd fra middelklassen oplever færrest konsekvenser, i form af usikker karrierefremtid og lønnedgange, ved at benytte sig af en mere ligestillet barselsordning (Duvander og Jans 2009, Johansen og Duvander 2013, Smith et al. 2013 i Halrynjo og Kitterød 2016b:86,87,93; Halrynjo og Lyng 2010).

Det er således et problem at middelklassens idealer påtvinges andre klasser, fordi disse andre grupper kan få både problemer med, og praktiske konsekvenser af, at efterleve middelklassens forældreskaber (Stefansen og Farstad 2008).

Klasseforskellene i barselsbrug demonstreres også ved, at de fleste kvinder, der kommer ud i et fuldtidsarbejde, efter afholdt barsel, har en længere uddannelse og er bedre stillet, både økonomisk og socioøkonomisk, end den gennemsnitlige norske kvinde (Brandth og Kvande 2003:105). Derfor er det ikke alle, der har mulighed for at efterleve de juridiske eller ideologiske krav som den 'ligestillingsfremmende' barselsordning sætter i dag. På trods af en egalitær kultur og fladere samfundsstruktur, er der altså en række centrale økonomiske, livsstils- behovs og interessemæssige forskelle imellem disse klasser i både Norge og Danmark, som kan påvirke folks effekter af barselsordningerne (Aarseth 2014a; Brandth og Kvande 1998; Bourdieu 1970/2006, 2014; Goldthorpe 1980; Kitterød 2002a; Lyng 2017; Syltevik og Wærness 2004). En bedre forståelse for disse klassemæssige forskelle i livsstile og behov, giver en bedre forståelse for de klassemæssige forskelle i anvendelse af barslen. Disse forskelle kan få flere konsekvenser for barselslovens ligestillingspotentiale. Det er således et praktisk problem, at de lovforskrifter, der skal omfatte alle, er designet efter friske, veluddannede, arbejdsdygtige og fastansatte borgere, fordi disse kriterier ikke omfatter alle. Dette kan i værste fald betyde at disse ligestillingsfremmende barselspolitikker kan virke ligestillingsfremmende horisontalt for middelklassen, men medfører forøget vertikal køns- eller classesegregering mellem andre befolkningsgrupper.

Konklusion, barselslovenes forskellige brug og påvirkning på forskellige samfundsgrupper

Der er store klassemæssige forskelle på brugen af barsel i dag, delvist fordi de nuværende barselslove er udformet efter bestemte samfundsgruppers livsstile og omsorgsidealer.

Barselsordningen reguleres den ud fra et regelsæt der diskriminerer mod de fattigste og mest udsatte samfundsgrupper, i form af krav til samboerskab, optjening, optjeningstid, anciennitet ved a-kasser, forhandlingspositioner i fagforeninger, hvorfor underklassen straffes af de nuværende barselsordninger. Derved kan barselslovene potentielt få forskelsudløsende effekter, ved at forbedre kønsforskelle i nogle klasser, og ikke i andre, og derved forøge forskelle mellem sociale klasser. Derfor bør barselsreguleringerne gøres mere inkluderende, ved først og fremmest at korrigere de fire kritikpunkter fra kapitel 1. Derved kan større andele af befolkningen udvikle mere ligestillede forældrepraksisser, som kan påvirke ligestillingen i flere familier, og samfundet som helhed.

Kapitel 5 – Kønsbetydninger på arbejdsmarkedet

Barselslovene kan få store påvirkninger på arbejdsmarkedene, idet et flertal af befolkningen tager barselsophold fra sit arbejde (Nav 2020a; DST 2017a). Det betyder også, at forældres barselsbrug påvirker arbejdsmarkedets normer og rammer, i form af lokale ordninger for barsel, kønsroller, forældreforståelser og ideologier om idealmedarbejdere (Tanggaard og Bloksgaard 2006; Bloksgaard 2009; Ellingsæter og Kitterød 2002). Disse ting undersøges i dette kapitel. Først gennemgås nogle overordnede kønnede elementer, som driver og opretholder de kønnede strukturer i arbejdslivet, ud fra Joan Ackers teori, gennemgået tidligere, suppleret med teoretiske elementer fra Pierre Bourdieu og Jorun Solheim.

Arbejdsmarkedets forudsætninger for ligestillingstiltag

Kønsteorier tilsiger at opdelingen mellem produktion og reproduktion er et grundlæggende organiseringsprincip for hele den sociale verden (Solheim 2002:106). Vesten er designet efter kapitalistiske rationaler og logikker, der prioriterer produktion over produktion, i alt fra kompetencer og egenskaber til kapitaler (Bourdieu 1999, 1996/2006). Dette har historisk set sat kvinder i baghånd, der af naturlige årsager, har været mindre effektive ud fra fysisk styrke, eller har været begrænset af sine reproduktive byrder (Bourdieu 1999). I samtidens vestlige arbejdsmarkeder, er disse opdelinger dog ikke længere nødvendige, eller funktionelle, og opretholdes kun af traditioner og sociale vaner. Nu skjules kønnet ulighed bag den kapitalistiske meritokratiske ideologi, der tilsiger at alle er 'sin egen lykkes smed', hvori egen arbejdsindsats ses som årsagen til succes (Golthorpe 1996; jf. Adam Smith 1776). Derfor bygger arbejdsmarkedernes logik på en kønsneutral myte om at alle har lige muligheder, på samme tid som at dualistiske biologiske kønsforståelser forvalter kønnet ulighed for reproduktions- og omsorgsansvar, i hele den kapitalistiske struktur (Bloksgaard 2009:13, 21, 26; Borchorst og Siim 2008; Bourdieu 1999, 1996/2006; Lyng 2017: 47; Solheim 2002).

Sproganalyser afslører de kønnede betydninger, af de erklærede *kønsneutrale* koncepter på arbejdsmarkedet. 'Arbejde/job' 'medarbejder' og 'professionalisme', kendetegnes derfor alle ved en grundlæggende maskulin etik og logik (Acker 1990:143;147; Bloksgaard 2010). Et centralt element ved 'arbejde' er således at det er: a. betalt, og b. adskilt fra husarbejdet – og derfor adskilt fra reproduktion, og ofte privatsfæren, som historisk det er kvinders domæne, hvilket immanent gør 'arbejde' antonymt med kvindelighed (Acker 2006a:153; Bloksgaard 2009:17-21; Kanter 1977:49-63).

'Professionalisme' kønnes ved at indebære målbare, objektive kvalifikationer som: Emotionskontrol, hårdhed, modstandskraft, og baseres på faktuelle, rationelle kundskaber og bygger på økonomisk magt og egocentriske, kortsigtede vækstmodeller, i modsætning til relationelle og menneskelige, der vurderes ud fra sin påvirkning på velgørenhed og alles bedste (Acker 1990:92). Derfor forventes 'den gode medarbejder' at besidde maskuline karakteristika, egenskaber og prioriteringer, som indebærer at prioritere arbejdsliv over familieliv og følge den 'maskuline karrierekontrakt': hvor tid og hengivenhed byttes for status og penge (Acker 1990; Andersen og Bloksgaard 2006). Dette er problematisk for mødre, fordi disse krav modstrider de samtidige krav til omsorgspersoner. Fordi mødre fortsat er de primære omsorgspersoner, må de have andre, modsatte værdier og prioriteringer (Aarseth 2007, 2014a,b; Borchorst og Siim 2008: 209; Hochchild 1989; Lyng 2010). Den implicite underminering af kvinders omsorgsansvar, kan medføre reelle konsekvenser for arbejdende mødre, der statistisk set bliver overset i forfremmelser og jobmuligheder, til fordel for mindre kvalificerede medarbejdere, idet mødre ikke menes at kunne udfylde arbejdsmarkedets maskuline krav, om hengivenhed på tid og sted (Kelton Research 2018). Kvinders kontinuerlige primære omsorgsansvar er derfor med til at forklarer såkaldte 'glastag' for kvinder, og særligt mødre, som sås på tværs af empirien (Acker 1990, 2006a; Andersen 2017; Borchorst og Siim 2008; Faber og Bloksgaard 2010; Kitterød 2006; Lyng 2017).

En anden metode til at dekonstruere disse kønnede uligheder på, er ved historiske socioanalyser (Bourdieu 1980/2007:50). Herved ses det at kapitalismens proklamerede 'logiske objektivitet' faktisk bygger på maskuline normer, praksisser og idealer (Acker 1990; Borchorst og Siim 2008; Bourdieu 1999; Solheim 2002:112). Det kapitalistiske system, og arbejdsmarkedets strukturere som helhed, er altså designet af - og for mænd, som derfor forfordeles i disse systemer, over kvinder. Et stort fællestræk i datamaterialet, er således den underliggende forståelse af patriarki som et styrende dominansprincip for normer for magt og status, der styrker og reproducerer de maskuline magtordener og mænds magt (Acker 1991; Bloksgaard 2009; Lyng 2010). Mænds bestemmende magt i markedernes udformning, rationaler og logik reproducerer mænds kapitalistiske magt, som betyder at mænd derfor vil fastholde en relativt fordelagtig position så længe disse systemers vurderingskriterier og meningsindhold ikke ændres (Acker 1990; Borchorst og Siim 2008:107; Bourdieu 1999). Dette forklarer hvorfor kvinder hidtil ikke har haft mulighed for at ændre de maskuline rationalitetsformer til trods for stor markedsdeltagelse. Dette kræver at flere kvinder må vinde indpas i disse organisationer oppefra, for at ændre normerne.

Denne vurderingsforskel betyder at det er sværere for kvinder at tilegne sig symbolske værdier, som penge og magt (Bourdieu 1999, 2008). Begrebet 'hegemonisk kønsregulering' forklarer hvordan forskelle legitimeres, som en del af *markedets logik* (Acker 2006a: 119).

Ifølge Solheim, er den kønnede arbejdsdeling særligt stærkt i de nordiske lande, på trods af en ellers egalitær kultur. Dette skyldes den sene modernisering, og en lavere kvindelig deltagelse i verdenskrigene (2002). Dette har ifølge hende, resulteret i en omfattende: "*symbolsk og kønnet opdeling af både opgaver, kontekster for arbejde, ferdigheder, kunnskap og kompetanser*" (Solheim 2002:113-114). Disse kulturelle arbejdsdelinger er ifølge hende også skyld i arbejdsmarkedernes store kønssegregering i dag (112).

De ovenstående analyser viser at der eksisterer en række symbolske, indgroede elementer, som konstruerer disse kønnede forskelle, og som er en indbygget del af både: opdeling af de forskellige arbejdstyper, arbejdsmarkedets strukturelle opdeling, men også de enkelte arbejdsopgaver (Acker 1990, 1992; Andersen og Bloksgaard 2006; Bloksgaard 2010; Faber og Bloksgaard 2010; Hochschild 1989/2003). Det betyder at *arbejdet selv* tilskrives forskellig værdi, afhængigt af kønnet der udfører det (Faber og Bloksgaard 2010; Solheim 2002a:119). Ethvert job eller fagområde, får derfor større status, når det udføres af mænd (Bourdieu 1999: 79). Kønnen forskelsbehandling skjules således i form af en implicit 'kønning' af hele arbejdslivet (Solheim 2002a: 114, 116). Selvom den maskuline magtorden er skjult, sås den tydeligt i forskningsempirien, når kvinder måtte tilpasse sig maskuline skemaer for opførelse og værdier, for at opnå succes og anerkendelse i sine erhverv (Lyng 2008, 2017), eller fik dårligere resultater i lønforhandlinger, på trods af samme eller bedre kompetencer end sine mandlige kollegaer (Andersen 2017; Sjørup 2010; Tanggaard og Bloksgaard 2004, 2006). Selvom kønsforskellene på arbejdsmarkedene skjules, er de dog så udbredte og alment kendte i offentlige diskurser. Forskelsbehandlingen defineres ved fagbegreber som den såkaldte 'elevatoreffekt', 'horizontale kønsforskelle' og 'glidende kønsarbejdsdelinger', hvilket forklarer de relative kønsforskelle i løn, arbejdsindhold og arbejdstilfredshed, hvor mænd med samme eller dårligere kvalifikationer statistisk set får bedre stilling, arbejdsindhold, arbejdsforhold, ros og løn for det samme arbejde (Acker 1990:141-149; Borchorst og Siim 2008:221; Faber og Bloksgaard 2010; Sjørup 2010:8; SSB2018; SFI 2008:24; SSB2018; Tanggaard og Bloksgaard 2004, 2006). Kvinders dårligere erhvervspositioner, skyldes således ikke manglende uddannelse eller kompetence, men denne immanente kønsdiskriminering (Ibid; Halrynjo og Kitterød 2016b:85; Solheim 2002:117).

Graviditets betydning på arbejdsmarkedet

Kvindens reproduktive egenskaber er dog undtagelsen for denne proklamerede kønsneutralitet i arbejdsmarkedet, fordi dette overskrider den grundlæggende opdelingen mellem produktion og reproduktion. Graviditet bliver derfor en særlig måde at legitimerer de kønsspecifikke uligheder på, i de organisatoriske strukturer (Acker 2006a:92).

Arbejdsgivere gør klogt i at sikre arbejds- og videnskab, ved at eliminerer den mest ustabile arbejdskraft i rekrutteringsprocessen (Lyng 2017:15; Oxford 2019:48). Kønsdiskrimineringen kan derfor indtræde, før graviditet, fordi reproduktion historisk set har medfører lange perioder med fravær er det *mulige* fremtidigt barselsfravær, derfor et problem (Halrynjo og Kitterød 2016b:74,75,92). Derfor bliver selve *evnen til at blive gravid*, på trods af moderne medicin, velfungerende pasnings-intuitioner og mindre krævende arbejdsformer, stadigvæk en forskelsudløser (Acker 1999:170, 1992:258). Dette kvindefravæg er ulovligt ifølge arbejdslovene, og retfærdiggøres derfor ofte ud fra individualistiske forklaringer, som det vises i kapitel 6 (Andersen og Bloksgaard 2004; Danielsen 2002:110; Lyng 2008).

Konsekvenser af barselsbrug for arbejdende kvinder og mænd

Barslen er dog statistisk set, den største katalysator for kønnet ulighed på arbejdsmarkedet, fordi barselsperioden er så forskellig for kvinder og mænd (Danielsen 2002:110; Information 2020; Forskning.no 2015; SSB 2017, SSB 2018, 2019a). Selv med 2 måneder fædrebarsel, som den europæiske ordning ligger op til, er kvinder typisk borte fra sit arbejde i 7-10 måneder. Med to børn i gennemsnit, er dette typisk 1,5 år borte fra arbejdspladsen, ofte i de vigtigste og dannende år af karrieren (SSB 2018, SSB 2020). Barsel kan derfor få en negativt multiplicerende effekt, ved at hindre fremtidige muligheder hindre og karrieremæssig etablering og relativ konkurrencemulighed med mandlige kollegaer. Kvinders større barselsfravær kan derfor sætte dem drastisk tilbage i sin karrierestigning, og kan endda reducere stillingsindhold og løn, når de kommer tilbage efter barslen, fordi de nu er kommet bagefter sine relative kollegaer, og ofte har et omsorgsansvar, der problematisere realiseringen af den føromtalte maskuline karrierekontrakt (Cools og Strøm 2014; Kvande og Rasmussen 2007; Lyng 2010). En ny dansk meningsmåling viser således at 8% af danske fædre, mod 16% mødre, vurderer at deres egen barsel, havde 'en negativ betydning for deres karriere' (Oxford 2019:34). Både kvinder, og deres arbejdsgivere, vurderer begge at de negative karrierekonsekvenser forværres, jo længere barselsperioden har varet (ibid). Lønstatistikkerne reflekterer også nedgange (Andersen 2018; Deding og Larsen 2008; DST 2011; SSB2021c).

Mænds karriere påvirkes ikke lige negativt af at anvende barsel, fordi mænd barselsbrug historisk har været meget kort relativt til kvinders, og har kunnet deles op, og tilpasses arbejdsgiverens krav, samt ligges i forbindelse med ferier osv. Jf kap 1 (Brandth og Kvande 2003a; Halrynjo og Kitterød 2016b; Halrynjo og Lyng 2021:228). Flere studier viser således hvordan nye fædre kan blive ledere, umiddelbart efter barnets fødsel, fordi det tages for givet, at barnet ikke er hans ansvar (Bloksgaard 2009:21; Halrynjo og Lyng 2010). Forældreskab påvirker derfor mænd forskelligt, betinget at de har partnere der kan overtage omsorgsansvaret. Dette har kvinder i langt lavere grad har mulighed for, hvilket hindres kvinders muligheder for at opnå succes i karriere, og stifte familie (Ibid; Kitterød 2006; Lyng 2017). Hardoy, Schøne og Østbakken gjorde i 2017 et studie om sandsynligheden for at blive leder, og fandt at mænd påvirkes mindre, og endda lidt positivt, af at stifte familie, mens kvinder statistisk set påvirkes negativt. Efter 9 år havde kvinderne stadig ikke nået samme niveau som mændene. De forklarer dette ved at mænd ofte pålægges et traditionelt symbolsk forsørgeransvar, som kvinder ikke får, selvom kvinder langt oftere er eneforsørgere end mænd (Danmarks radio 2016; Forskning.no 2015; Information 2020; SSB 2004, 2017, 2019a). Den kønnede ulighed i forældreansvar, og dettes påvirkning på folks professionelle muligheder reflekteres også igennem fastgroede amerikanske familiestatistikker, hvor 2/3 flere kvinder end mænd i topstillinger, hverken er gifte eller har børn (National Parenting Ass. 2001).

Mange mænd oplever også at få en særbehandling efter forældreskab kaldet en *'fatherhood premium'* (Andersen 2017; Johansson 2010). Dette kan indebære lønforhøjelser eller fleksible arbejdstider. Den gamle breadwinner ideologi, står således fortsat stærkt i manges (under)bevidsthed (Cools og Strøm 2014; Halrynjo og Lyng 2010; Rege og Solli 2013). Flere fædre oplevede også selv, at enten deres familiestiftelse alene, eller en længere barselsperiode, havde en positiv betydning for deres karriere- og lønudvikling (Brandth og Kvande 2016, 2021; Cools og Strøm 2014; Oxford 2019). Dette kan bekræftes på mere langsigtede målinger af lønudvikling, der viser en overordnet stigning for mænd, også ved længere barsel (med undtag for topleder niveau jf. Halrynjo 2010), og et fald for kvinder, jo længere barslen er (Cools og Strøm 2014; Kjønsforskning.no 2017; Halrynjo og Kitterød 2016b; Oxford 2019:37; Rege og Solli 2013; SSB 2020). Derfor er kvindelige topledere, med børn, et meget sjældent syn (Berlinske 2021b; Kjønsforskning 2017; Simenstadden 2012). Kvalitative studier viser mere indgående, hvordan kvinders længere barsel, hindre deres ansættelsesbarhed, løn- og karrieremuligheder, hvilket skaber en konkurrencemæssig fordel for mandlige kollegaer (Andersen 2017, 2018; Cools et al. 2015; Deding og Larsen 2008; Halrynjo og Lyng 2010).

Barselsloven virker derfor diskriminerende.

Således er ulige barselsperioder en central forklaring på de store kønnede uligheder i løn og topstillinger (Andersen 2017; Berlinske 2021b; Bloksgaard 2009; Cools og Strøm 2014; Halrynjo og Lyng 2009; Sjørup og Kirkegård 2007; SSB 2020). En mere jævn barselsperiode kan da bidrage til at udjævne mænds konkurrencefordel, gennem en omfordeling af forsørger / omsorgs-ansvar (Acker 1990; Andersen 2017, Borchest og Siim 2008; Oxford 2019).

Nye tider, nye krav

Dagens arbejdsmarkeder er præget af en hurtigere udvikling. Forskningslitteraturen beretter alle om en solid stigning i arbejdsintensiteten på arbejdsmarkedet generelt, både i form af tid og intensivering, grundet postmoderne udviklingstræk med øget internationalt pres og højere global konkurrence og eksploderende udvikling i teknologi (Beck 1999; Bloksgaard 2009:11; Kitterød 2006, 2021; Kvande og Rasmussen 2007; Rasmussen 2002a). Et mere presset arbejdsmarked medfører intensiverede investeringskrav med højere krav til ansatte i form af konstante præstationer, arbejdsintensitet, arbejdstid, større krav til fleksibilitet, omstillinger og videreuddannelser (Ibid; Ellingsæter 2005, 2009, 2016; Rasmussen 2002b). På samme tid mangler det moderne arbejdsmarked stadig flere af de elementer, som traditionelt gjorde arbejdspladser attraktive: mere gradvise, sikre karrieretrin og større jobsikkerhed (Rasmussen 2002a). I stedet logger det med bedre lønmuligheder, spændende arbejdsopgaver og større mulighed for indflydelse, hvilket udfylder en større mening, og derved giver endnu bedre selvrealiserings-muligheder (Lyng 2017:10; Rasmussen 2002a). Arbejdet er derfor en central kilde til identitetsdannelser, selvværd, social status og symbolsk anerkendelse, foruden økonomi, for både kvinder og mænd (Ellingsæter et al. 1996; Giddens 1991; Kitterød 2002a; Lyng 2017:39). Succes igennem arbejde er derfor centralt for moderne menneskers selvidentitet og selvbillede (Lyng 2017:46). Moderskab er således ikke længere tilstrækkeligt som kærneidentitet, da dette ikke åbner for disse meningskabende og statusbærende sociale rum (Bourdieu 1999; Giddens 1992; Kitterød 2002). De symbolske goder på arbejdsmarkedet, som selvskabelse og indflydelse, motiverer folk til at arbejde hårdere og længere, hvilket medføre større jobdedikation og udvisker grænserne mellem arbejde og fritid (Bauman 2006). Derfor omtales det moderne arbejdsmarked som 'Grådigt' eller 'Grænseløst', hvilket kun må antages at være endnu mere beskrivende, efter Corona pandemiens hjemmekontorperioder (Bloksgaard 2009:11; Brandth, Bungum og Kvande 2005; Halrynjo 2004, 2007; Halrynjo og Lyng 2021:223; Hochschild 2003; Kvande 2002; Lilleaas 2006; Lyng 2017:10).

Selvom begge køn kan have samme motivation for at opnå faglig succes, viser den organisatoriske empiri dog at de langt fra har de samme strukturelle forudsætninger for at opnå den. For den stigende konkurrence på arbejdsmarkedet, medfører større krav til fleksibilitet og hengivelse, som er svære for arbejdende mødre at opfylde, da den griber ind i familielivet på flere måder (Acker 2006a: 153). Flere servicefag, medfører arbejdsformer, der er tidssensitive, hvorfor moderne arbejdstider, oftere falder uden for 'normal' arbejdstid – og intuitioners åbningstider, og hvorfor arbejdsdages længde og intensitet kan variere (Ellingsæter 2009; Shirani al 2012).

Teknologisk udvikling betyder udvidelser af arbejdsrammer, også tidsmæssigt, da mange forventer at kunne nå sit personale virtuelt til enhver tid. Nogle ledere tolker endda virtuelt fravær som 'tjenesteforsømmelse', hvorfor flere fagforeninger opfordrer sine medlemmer til at holde kontakten til arbejdspladsen under ferier og barsel (Aftenposten 2016; Djøf 2012; Langset 2013). Disse fleksibilitetskrav problematiserer særligt karrierefremgang for mødre og enlige, fordi børn må varetages på bestemte sammenfaldende tider (Bloksgaard 2009:11; Brandth og Kvande 2005; Fassinger 1993; Halrynjo 2004, 2007; Kvande 2002; Lien 2017).

De forøgede krav kan derfor få konsekvenser for implementeringen af barselslovene på flere måder. Fordi det kræver mere at fremstå som seriøse medarbejder, kan flere føle sig presset til at tage kortere barsel, end de ellers har lyst og ret til, eller opdele barslen, samt anrette den efter arbejdsmarkedets behov, frem for familiens, jf. kapitel 1 (Brandth og Kvande 2001, 2005, 2016; NAV 2015; Oxford 2019:46; Parental Leave Forum, 2018). Ved at frasige sig sine rettigheder positionere folk sig som særligt hengivne medarbejdere. Men dette vil, som beskrevet, typisk kun være muligt for mænd, og har historisk set primært været anvendt af mænd, hvilket betyder at det omsorgsopgaverne fortsat vil forskydes til kvinderne, som derfor afholdes i sit karriereforløb tidligt, for at gøre op for mandens manglende omsorgsansvar (Aarseth 2014b; Brandth og Kvande 2001, 2007, 2016; Smeby 2017, 2021).

Virksomhedskulturens betydning for barselsbrug

Forskningslitteraturen beretter også om at fædrebarsel er blevet mere alment (Borchorst 2009; Brandth, Bungum og Kvande 2005, 2016; Grambo og Myklebø 2009; Oxford 2019; SFI 2013; Østbakken, Halrynjo og Kitterød 2018). Barselsnormer er særlig interessante at undersøge i Danmark, fordi fraværet af barselsreformer, måske kan påpege andre elementer som kan påvirke denne udvikling. Jeg undersøger barselsbrug ud fra forskningsempiri med 8 kvalitative virksomhedsstudier, 3, udført af Bloksgaard i 2008, sat op imod 5 nye, udført ved

Syddansk universitet i 2018. Bloksgaard fandt en manglende accept af fædres forældreansvar, og maskuline virksomhedskulturer, der var fjendtlige mod fædrebarsel, på trods af bedre rettigheder og betalt barsel. Dette resulterede i lave barselsbrug (2009).

SDU's virksomheder tilbyder også længere tids betalte barselsperioder, længere end landets gennemsnit. Disse virksomheder er såkaldt 'ligestillingspositive', med virksomhedspolitikker, der skal styrke den kønnede ligestilling (Oxford 2019: 51-). Dette var et efterspurgt gode, og endda krav, fra mange af deres mandlige ansøgere. Lederne var også positive til fædres barselsbrug, fordi de så at det styrkede medarbejderens kompetencer på flere måder (Oxford 2019:49,51). Den kulturelle accept af fædres barselsbrug var derfor høj (Oxford 2019: 40-43). Fædrene i studiet, anvendte knapt 6 ugers barsel i gennemsnit - som er langt over landets gennemsnit, på 14-31 dage, for de seneste år (Oxford 2019:42; DST 2020a). Altså var de positive lokale tiltag effektive til at forøge fædres barselsbrug. Således udgjorde forskellene i virksomhedernes politikker og kultur, en større forskel for personalets barselsbrug, end barselslængden (Bloksgaard 2009; Oxford research 2019:44). På trods af længere barselsbrug, benyttede fædrene i SDU's studier dog kun omkring *halvdelen* af sin lønnede barselsperiode. I virksomheden, med de bedste barseloverenskomster - som var hele 25 ugers lønbetaling, anvendte fædrene således kun 12 uger i alt i gennemsnit (Oxford 2019:42). De valgte altså at arbejde i 13 uger, i stedet for at være hjemme med sin familie, for samme løn. Dette betyder at de sandsynligvis mister penge, for deres partnere i disse 13 uger, mest sandsynligt måtte gå på dagpenge, der er en lavere sats end løn. Familierne ville således miste penge hver måned på denne beslutning. Økonomiske nyttemaksimeringsanalyser forklarer derfor ikke forældrenes valg. Disse statistikker stemmer dog med både danske og norske tendenser for barsel, hvor norske fædre, som beskrevet, også kun anvender omkring halvdelen af sin barsel, totalt set (SSB 2017). Det er således også udbredt i Norge, at familier hellere vil miste betalte barselsperioder, end at lade faderen blive hjemme en ekstra måned. Derfor er fædrekvotens længde eller betaling, altså ikke en god nok forudsætning for, at fædre anvender sin barsel.

På trods af mere 'ligestillede' virksomhedskulturer, er der altså tilsyneladende stadig nogle efterslæb af de førnævnte maskuline idealer, der påvirker virksomhedskulturerne på en måde, der reducerer fædres brug af barsel. Selv i Norge, påpeger flere således, at det ofte ikke anses for *legitimt* for fædre at tage lang barsel, og at det i så fald er en forventning, at den tilpasses arbejdslivets krav (Brandth og Kvande 2016; Halrynjo og Lyng 201, 2021; Lyng 2017; Olsen 2005). Dette forklarer, hvorfor fædre kan opleve problemer med at benytte barsel, der:

A. går udover deres kvote, som i Danmark B. ikke stemmer med virksomhedens normer og C. er sammenhængende, og derfor ikke tilpasset arbejdspladsens krav (Ibid; Brandth og Kvande 2001, 2005; Bloksgaard 2009; Oxford 2019:42; SFI 2013). Fædre frygter således at blive straffet med et socialt stigma, eller at få tab af professionel respekt, og karrieremuligheder (Brandth og Kvande 2003, 2005, 2013, 2016; Bloksgaard 2009; Halrynjo og Lyng 2010).

Dog er der ingen eksempler i nogle dele af forskningsempirien på at fædre faktisk straffes. Kun at de må forhandle om sin barselsbrug (Bloksgaard 2021). Tværtimod er det gentagende, at fædre erkender at dette er deres egen frygt (Halrynjo og Lyng 2021: 228, 232).

Ikke desto mindre påvirker denne frygt og disse fordomme fædres beslutninger om længde og udformning af barselsperioder. Frygten udvikles ud fra kollegaer og chefers diskursive kommentarer over tid. 'Den normative tolkning' af barsel, sættes ofte ud fra "gennemsnitlige barselsbrugspraksisser" (Bloksgaard 2009; Brandth 2002; Brandth og Kvande 2016; Brandth, Bungum og Kvande 2005; Halrynjo og Lyng 2010, 2021; Oxford 2019:47). Særligt lederes imødekommenhed overfor familiestiftelsen er afgørende, fordi det ofte er lederen der skal indgå forhandlinger med, om barslens længde og udformning (Andersen og Bloksgaard 2004, 2008; Bloksgaard 2009; Kvande og Rasmussen 2007). Ledere har således en særlig normativ magt. Dette er dog problematisk, fordi forældre har modstridende interesser end arbejdsgiveren, der ser fraværet som forstyrrende for organiseringen, og udførelsen af arbejdet (Bloksgaard 2021:203). Lederes egen brug af barsel kan derfor være afgørende, og har også tilsyneladende en social trickle-down effekt, idet den kan være normbestemmende, ved at sætter standarden for arbejdspladsen som helhed (Bloksgaard 2009; Brandth og Kvande 2016; Oxford 2019:47; SFI 2013). Kort barsel blandt ledere er omvendt et tydeligt signal til andre medarbejdere om, at barsel ikke er normativt accepteret, og at man ikke kan nå til toppen i denne koncern, ved at prioriterer familie over arbejde (Lyng 2017; Oxford 2019:47-48). Dette er igen problematisk, fordi lederes større ansvar ofte fører til, at ledere benytter kortere barsel, både end landets gennemsnit, og end andre i virksomheden (Bloksgaard 2009:203; Lyng 2017; Oxford 2019:47; SFI 2019). Ledere bruger således mindre barsel, selvom de mere sandsynligt får fuld lønserstatning ved barsel end andre ansatte (Oxford 2019). Ansvar er således en stor forskelsudløser for barselsbrug (Ibid; Bloksgaard 2009; Brandth og Kvande 2016; Halrynjo og Lyng 2010; Lyng og Stefansen 2016).

Her er der dog atter kønsforskelle. For få kvinder har, ifølge forskningsempirien, problemer med at få indfriet barsel, på trods af at denne er 8 gange længere end danske mænds, og mindst 4 gange længere end norske mænds, i gennemsnit (Bloksgaard 2009; Lyng og

Halrynjo 2021; Nav 2017; DST 2020a). Mange mænd, også på de samme arbejdspladser, oplevede også en række problemer med at få indvilliget sin barselsandel (Bloksgaard 2009; Brandth og Kvande 2001, 2003a; 2016; Faber og Bloksgaard 2010). Eksempeltvist måtte mænd lægge officielle forespørgsler ind til ledere, hvorved der var en anden proces, end for kvinder, der automatisk fik tildelt sin fra termin (Andersen og Bloksgaard 2006; Bloksgaard 2009). 11% af danske fædre vurderer ifølge en repræsentativ undersøgelse, at deres arbejdsgivere tolkede deres barsel som '*et problem*', mod >3% for kvinder (Oxford research 2019:45). Mange mænd oplever således stadig en manglende accept omkring sin barsel og sit forældreansvar, som gør barslen til en forhandling for mænd, men given for kvinder (Andersen og Bloksgaard 2004; Bloksgaard 2009; Brandth og Kvande 2016; Halrynjo og Lyng 2010; Oxford 2019:10; Østbakken, Halrynjo og Kitterød 2018). Sociale tolkninger af kønnede forælderoller, kan derfor være, og er tilsyneladende fortsat, en stor hindring for fædres anvendelse af barsel (ibid). Således kan maskuline virksomhedskulturer og kønnede forældrediskurser, enten afholde fædre fra at benytte sin barselsret. Fordi dette kun er tilfældet for mandlige ansatte, er disse kulturelle normer en hindring for kønsligestillingen.

Disse kønsforskelle reproduceres dog på det maskuline karrieremarked, fordi ældre mænd besidder de bestemmende markedspositioner, med ældre forståelser af køns- og forælderoller (Bekkengen 2002; Borchest og Siim 2008). Dette holder ligetillingsudviklingen tilbage, selv i disse virksomheder med aktive tiltag (Oxford 2019; Østbakken, Halrynjo og Kitterød 2018). Der må derfor gøres endnu flere tiltag, end både den nuværende norske barselsordning, og SDU's 5 case virksomheder, for at forøge fædres barselsbrug og udligne denne ulighed.

Dårligere arbejdstilknytning reproduceres

Der er også en række andre faktorer, der spiller ind på forældres beslutning om barselsfordeling. Særligt fremtidige erhvervsposition er afgørende, da karrieremuligheder vægtes højt i folks overvejelser (Oxford 2019:44). Mænd og kvinders forskellige: erhvervsposition, forskellige arbejdsmarkeder, og forskellig tilknytning til arbejdsmarkedet, betyder at kvinder statistisk set arbejder og tjener mindre (Danielsen 2002:106; Kitterød og Rønsen 2012b:662). Kvinders deltidbeskæftigelse eller arbejdsløshed, er i målinger, en af de største grunde, til at mænd ikke anvendte sin barsel (Ibid; Brandth og Kvande 2005, 2016; Kitterød og Halrynjo 2016b). Da er det mindst indgribende for familien, hvis kvinden bare forbliver hjemmegående, når barnet kommer. Under 60% (registrerede*) barselstagende mødre vender tilbage til en fuldtidsbeskæftigelse, når fædrene begynder sin (2003a:105).

Dette betyder: at fædrene, oftest ikke er alene om omsorgen, og at barselsperioden sjældnere må tilpasses kvinders karriere fremfor mænds (ibid; Kitterød 2021: 55). Således påvirker kønnede forskelle i arbejdsmarkedets strukturer også barselspraksis. Mødrenes dårligere erhvervstilknytning resulterer i forringede karrierepositioner og potentiale (Aarseth 2014b; Brandth og Kvande 2016; Lyng 2017:37-38, 66-67).

Dog er der en række fejl, i denne ellers tilsyneladende økonomisk maksimerende beslutning, baseret på Beckers specialiseringsteori (Becker 1991). Både i rationaler og kalkulationer. Først og fremmest vil kvinders lavere arbejdsdeltagelse påvirker hendes dækningsgrad negativt, samt hindre hende i at få de fremtalte privatforhandlede barselsordninger fra arbejdsgivere, som ofte sikrer fuld løn under barsel. Hendes økonomiske erstatning vil derfor være lavere end fædrenes.

For det andet, hviler beslutningerne ofte i selvmodsigende rationaler knyttet til mænd og kvinders karriere, når begge arbejder. Hvor mænds fremstilles som en 'nu eller aldrig' – situation, der tilsyneladende *umuliggør hans* længere barselsophold, mens tidsperspektivet for kvinders karriereplaner blot udvides, i forbindelse med graviditeten, hvilket derved *muliggør* hendes barselsophold (Lyng 2017:47; Brandth og Kvande 2016; Danielsen 2002).

For det tredje, tror familierne, ud fra et rent nyttemaksimerende perspektiv, at manden på sigt kan tjene mere end kvinden, ved at være på arbejde, frem for at tage længer tids barsel. Men statistiske lønmålinger viser at fædre ofte ikke mister løn ved at anvende sin kvote i Norge, fordi den er relativt kort, og viser modsat, at familier som enheder faktisk tjener mere, når mødre tager kortere barsel, og fædre tager mere (Andersen 2017; Oxford research 2019:53; Rockwool 2017). Dette er tilfældet, fordi fædrenes løn forbliver enten upåvirket eller stiger, mens mødres løn falder, næsten uanset længden på deres barsel (Andersen 2017; Cools et al 2011; SFI 2013; Rege og Solli 2013). Dette er typisk tilfældet, fordi kvinders øremærkede barselsperioder, i begge lande, er meget længere end mænds.

Det vil altså i langt de fleste tilfælde, gavne familiens økonomi, at lader mænd tage en større barselsandel. Alligevel tildeler de fleste familier kvinderne, langt størstedelen af den fælles barselsperiode – og mere til, til trods for økonomisk tab, både på sigt – men også umiddelbart (Brandth og Kvande 2003; DST 2017a; Kvinfor 2018; SSB 2017). Nationale statistikker viser således, at kvinder tager længst barsel – og ofte går ned i arbejdstid, frem for sin mandlige partner - selv når hun: tjener mest i udgangspunktet og har bedre både stilling og uddannelse (Blair-Loy 2003: 71-72 i Lyng 2017:22, 33, 41, 51, 63; Deding et al. 2006; Sjørup 2010). Således er kønsroller-teorier mere aktuelle, end økonomisk teori.

Disse valg ødelægger ligestillingspotentialer i barselsordningerne, fordi det betyder at fædre statistisk set, hverken går ned i arbejdstid, løn eller stilling efter familiestiftelse; mens kvinder gør, på alle tre faktorer (Andersen 2018; Lyng 2017; Oxford 2019; Sjørup 2010; SSB 2019).

Barselslovens potentielle effekter

Aktivt barselsbrug kan dog bidrage til at nedbryde disse kønnede uligheder og skæve rationer, ved sin jævfordeling af det reproduktive ansvar. Mere fædrebarsel kan gennem en aktivering af mænd som omsorgspersoner, synliggøre det store omsorgsarbejde, og derved tilføjer det mere status over tid. Mere fædrebarsel kan også ændre maskulinitetsforståelser til at indebærer omsorgskompetencer og ansvar, hvilket tilføjer mere status til omsorgsarbejdet generelt (Bourdieu 1999; Brandth og Kvande 2003a, 2012a; Johansen 2010; VG 2010).

Dertil kan mødres større evne til at varetage selvstændige omsorgsopgaver, aflaste kvinder, og forenkle deres muligheder for at varetage lønarbejde. Barselsreformen kan derfor stille mænd og kvinder mere retfærdigt på det professionelle marked, ved at udligne mange af de førnævnte kønnede skævheder der forprioriterer mænd, qua kvinders omsorgsansvar. Dog er barselsloven kun nyttig, hvis den opnår almen opbakning og anvendelse.

I 'det grådige' arbejdsliv, er det endnu vigtigere med øremærkede barselsordninger, der tidsbegrænses, og lønerstattes; så fædre bedre motiveres til at benytte sin barsel. Barsel må ikke betinges af optjeningskrav, men være en arbejdsrettighed, for alle, for at gøre den normativt udbredt. Mænd må ses som omsorgsansvarlige, uden stigmatisering, og virksomheder må muliggøre fædres brug af barsel. Barselskvoter for virksomheder, som der findes på andele kvindelige styrermedlemmer, er en måde at regulere dette på (Dagens næringsliv 2021). Fædrebarsel kan fastsættes ud fra barnets fødsel, ligesom moderens, så forhandlingsrummet formindskes. Ændringer kan indebære alt fra vikariatordninger, personalepolitikker og ansvarsfordelinger, inklusive hvem og hvornår personale rekrutteres, forfremmes, og tildeles forskellige opgaver eller ansvar. Virksomheder må derfor muligvis ændre ansvarsfordelinger, så den enkelte kan undværes - i en sammenhængende periode, og derved får mulighed for at anvende sin barselsperiode (Acker 1990:141,155). Et ligestillet arbejdsmarked fordrer derfor til team- og samarbejdsorienterede arbejdsformer med fladere forretningsstrukturer, som oftere findes i det offentlige arbejdsmarked fra før, hvor fædrebarsel også anvendes mest i dag (Bringedal og Lappegård 2012a, 2021).

Ligestillingstiltagene indebærer også en omstillingsvillighed hos de enkelte fædre, fordi de forudsætter at mænd arbejder mindre i nogle måneder, i bytte mod en bedre familierelation, og at give sine børn en bedre forudsætning (Cools og Strøm 2014; Halrynjo og Lyng 2013). En større brug af fædrebarsel, forudsætter således at fædrene er villige til at give noget jobansvar fra sig, og nu må lære hvad det indebærer at blive mere 'undværlige' på arbejdspladserne (Bekkengens 2002:179; Danielsen 2002: 106-107; Halrynjo og Kitterød 2016b: 97). Dette kan indebære at lukke sine enmandsforetag i barselsperioden, på samme måde som mødre gør, og har gjort i generationer. Dette kan tolkes som en 'ofring', fordi det bryder de nuværende normer. Dog vil fædre fortsat stilles ligt med andre fædre der anvender sin barselskvote; bedre end mødre, og forøge families samlede beskæftigelsesmæssige og økonomiske position, fordi deres partnere hurtigere kan returnere til sin, eller få et arbejde. En bedre arbejds-fritids-ballance kan også gavne både karriere og helbred i længden, ved at reducerer stres og sygedage for begge parter hvorfor barselsperioden kan tolkes som en investering i sit senere helbred og trivsel (Bratberg 2014; Halrynjo og Kitterød 2016b: 74,75,88,97; Mænds Sundhed 2017; SFI 2017; Sex og samfund 2020).

Nye tider - bløde værdier?

Udover at være etisk uretfærdigt og juridisk ulovligt, er det også dårlig forretning at diskriminerer mod kvinder i næringslivet. For kønsdiskrimination kan fører til omvendt selektion på uddannelser og arbejdsmarkeder, ved at rekrutterer skævt, og derved måske fravælge de bedst kvalificerede. Dette kan skade konkurrencen både internt på arbejdsmarkedet, ved at ødelægge udviklingsmuligheder, samt internationale konkurrencemuligheder, som skader både den enkelte arbejdsplads og landets samlede økonomi (Deding og Lausten 2008; Norden.org 2018; Oxford 2019; Sjørup 2010; VG2010). Meritbaseret selektion og mere lige muligheder styrker kompetence-udnyttelsen, hvilket er bedre for både ansatte og virksomheden (Oxford 2019:13; Swift 2004). Dette fordrer til bedre selektionsprocesser, som oftest medfører et bedre egnet personale: som bedre opfylder sine arbejdskrav, men også passer bedre til sin stilling og virksomhed, og derfor er mere kompetente og engagerede. Forøget ligestilling kan gavne både marked som helhed, såvel som den enkelte arbejdsplads, ved at muliggøre de bedst mulige præstations- og konkurrencevilkår for samtlige ansatte. Mangfold kan forøge innovation og udvikling, hvorfor jævne kønssammensætninger kan medføre mange fordele (Dagens næringsliv 2019).

Flere kvinder i 'mandefag' medfører bedre intern kommunikation og samarbejde, mere horisontale ledelsesmønstre, hvilket har en række HR-fordele som forøget trivsel, medarbejdertilfredshed og motivation (Zenger and Folkman 2012).

Mere lige ansvarsfordelinger, kan også forøge folks tilhørsforhold og ansvarsfølelse for arbejdet. Selvstyring og autonomi er således vigtigt for at fostre gode arbejdspraksisser og forøge produktivitet (McKinsey 2021). Dette betyder bedre afkastmuligheder i humankapital, hvilket medfører besparelser i form af både effektivisering, mindre sygdom, mindre fejl og bedre samarbejde, samt mindre resurser brugt på micro-management medarbejdere og lederansvar (Ibid; Lyng 2017:27; Zenger and Folkman 2012). Flere muligheder for kvinder betyder mindre kvindeafgang, og derfor en bedre return for investeringer i lovende kvindelige ansatte.

Dertil har større bevidsthed om verdens begrænsede ressourcer, ført til mere ansvarsfulde og politiske bevidste forbrugere, der kræver bedre og mere bærekraftig produktudvikling. Dette sætter nye krav til innovation, som har gjort kompetencer i samarbejde og kreativ tænkning mere efterspurgt, end nogensinde før. Derfor er humankapital, emotionel intelligens, bedre kommunikative egenskaber, og andre 'kvindelige' kompetencer i stadig øgende grad vigtige kapitaler i det postindustrielle næringsliv (Aarseth 2011; Illouz 2007 i Lyng 2017:14; Oxford research 2019 53-; SFI 2017; Zenger and Folkman 2012).

Dette forøger kvinders professionelle markedsværdi, og betyder at mødre kan have nyttige spidskompetencer i dette marked. Nye målinger viser således at mødre vurderes til at være mere: udholdende, effektive, bedre til tidsstyring, bedre til multitasking, mere fokuserede, omstillingsparate og løsningsorienterede, end andre (MFI 2018; Oxfords research 2019; Parental Leave Forum 2018). Et overvældende flertal (85%) svarede således at moderskab forbereder kvinder på centrale udfordringer i næringslivet; at mødre har centrale kvalifikationer og personlighedstræk der gør dem bedre kollegaer og ledere (44-65%) og at mødre i lederroller gør forretninger mere succesfulde (84%) (MFI, Kelton Research 2018). Kvinder måles også som mere kompetente ledere og medarbejdere i tests (Zenger and Folkman 2012). Andre undersøgelser vurderer mødre som bedre ansatte end andre grupper, fordi de er: bedre til at samarbejde, bedre lyttere, formidlere, roligere i kriser, og mere diplomatiske, medgørlige, samt har mere empati, tålmodighed og viser et større engagement (Brandth og Kvande 2003; Oxford 2019:54; Smeby 2017,2021). Dette kan forklare, hvorfor alle norske a/s selskaber med høj kvindeandel i styre og ledelse, præsterede bedre på finansielle indikatorer, som vækst og driftsmarginer (PWC rapport, Dagens næringsliv 2019).

Eftertragtelsen på de kvindelige kompetencer, aktualiserer også mænds større professionelle gavn af et større omsorgsansvar. Ifølge kapitel 3, kan arbejdet med små børn lærer folk den omtalte omsorgsrationalitet, på en særlig måde, hvilket betyder en større tålmodighed, medgørlighed og medmenneskelighed; alle vigtige egenskaber i personale og gode ledere, og derfor fagligt højaktuelle kompetencer (Aarseth 2011:76, 84; Acker 1990; Brandth og Kvande 2003, 2005; Borchest og Siim 2008; Oxford research 2019). Derfor vil virksomheder måske i større grad investerer i medarbejderes omsorgs- og socialiseringsarbejde med børn, som ved at promoverer jævnere barselsbrug i fremtiden (Oxford research 2019).

Bedre familiepolitikker er også en måde at holde på sit personale på. Danske undersøgelser viser således, at flere mænd end kvinder, overvejer at skifte arbejde, på grund af bedre barselsvilkår (Oxford 2019:48,51). Derfor kan bedre lokale barselsvilkår, styrke både ekstern og intern markedsføring af virksomheder, og kan bruges i både PR, branding, medieomtale eller rekrutteringen, såvel som at være en god måde at holde på, og få, kvalificeret arbejdskraft (Oxford research 2019:48). Ifølge en HR-leder i SDU-studierne, så man det derfor *”mere som en investering end en omkostning at opmuntre fædre til at tage barsel”* (Oxford 2019:56). Denne virksomhed havde indført et ’kompetencegivende’ HRM-oplæg, for nye fædre (Oxford 2019:42). De så fædres barselsbrug som positivt for sine ansattes kommunikative og mellemmenneskelige færdighedsniveauer internt på arbejdspladsen, og antog derfor de lønkompenserede perioder som en investering i sine medarbejderes kompetencer, snarere end en omkostning (Oxford 2019:48). Familievenlighed er ligeledes et af de parametre, som flest udpeger i spørgeskema, som vigtige for at gøre en arbejdsplads attraktiv (Epinion 2017). Dette er ligeledes noget som kan styrke både den enkelte ansatte og virksomheden, fordi en bedre familie-balance medfører et mere velfungerende privatliv, hvilket påvirker medarbejderes overskud, energi og arbejdsglæde, elementer der alle styrker ansattes menneskelige ressourcer og produktivitet (Oxford 2019:49, 52). Bedre arbejdslivs balance reducerer også sygdom, og kan derfor betyde store besparelser for både de lokale virksomheder, og nationalstaterne, på både lang og kort sigt (Dansk arbejdsgiverforening 2019; Halrynjo og Kitterød 2016b: 74,75, 97; Sex og samfund 2020; SFI 2013). Mere ligelig barsel kan således medføre mere veludhvilede kvindelige arbejdstagere, og mere kompetente mandlige medarbejde. Ligestilling på arbejdsmarkedet er således essentielt for et velfungerende næringsliv, og kan medføre bedre vækstvilkår og international konkurrencedygtighed til gavn for hele samfundet og den enkelte virksomhed.

Konklusion, problemer ved barselsbrug, for arbejdende mænd og kvinder?

Dette kapitel har påvist at kvinders karrieresucces er begrænset af en række skjulte, underminerende, kønnede strukturer, der holder kvinder og mænd mod forskellige standarder i det professionelle arbejdsmarked. De kønnede omsorgspraksisser resulterer i, fungerer reproducerende for både de kønnede arbejdsdelinger og fordomme, som stiller kvinder dårligere, både før og efter familiestiftelse. Dette ses i form af lavere lønninger og dårligere ansættelses- og vækstmuligheder for den enkelte, horisontale og relative kønsforskelle, der bidrager til at opretholde de køns-segregerede arbejdsmarkeder hvor kvinder tildes lavere anerkendelse og dårligere løn. Analysen har ansporet følgende forudsætninger for forældres beslutninger om barselsfordelinger: Mænds bedre karriere-udgangspunkt og prospekt, der leder til kvindernes relative dårligere muligheder for karriereprogression, kombineret med fejlagtige vurderinger af barslens påvirkning på fædre og mødres karriere; kønnede forældrenormer på arbejdspladser og lederes negative indstilling til fædres omsorgsansvar. Dette betyder at kvinder ofte tildeles den største del af barslen, og at mænd ikke benytter hele sin, selvom den er øremærket eller lønerstattet. Større mandlig deltagelse i omsorgsarbejdet kan udligne dette på to måder: Ved at kvinder får mere ligestillede markedsmuligheder på det professionelt arbejde; samt ved at tilfører omsorgsarbejdet en større symbolsk værdi (Bourdieu 1999:62-65).

Mere feminine anerkendelsesformer på det moderne arbejdsmarked kan dog måske gøre omsorgsarbejdet mere attraktivt, også for mænd, da det medfører efterspurgte kompetencer, som kommunikation, samarbejde, og multitasking. På den ene side ses forældreskab derfor som noget positivt for arbejdsmarkedet, ud fra nye idéer om den gode medarbejder. Mens det på samme tid stadig er diskriminerende mod kvindelige forældre, på grund af gamle ideer om hvad gode medarbejdere er og kan. Derfor kan mænd fortsat opleve stigma, og kvinder straf på karriere, ved brug af barsel. Men et fremtidigt næringsliv i vækst afhænger af kvinders arbejdsdeltagelse, hvilket nødvendiggør en jævnere konkurrencefordeling, hvilket forudsætter ligelige omsorgsansvar. Kvinders tilgang kan derfor forudsætte en omstrukturering med ændringer i arbejdsrutiner og ansvarsfordelinger, som muliggør et sideløbende omsorgsarbejde, hvilket nødvendiggør større implementering af ligestillingstiltag. Øget ligestilling kan medføre en række fordele for virksomheders innovation, produktivitet, konkurrenceevne, og andre økonomiske vækstfaktorer der gavner den enkelte, og landets økonomi, helbred og konkurrenceevne. Dette aktualiserer en strammere implementeringen af fædrekvoten.

Kapitel 6 Ny-traditionel tilbagegang

Som nævnt i introduktionen, er kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse essentiel for de nordiske landes velfærd og økonomiske funktionalitet. Flere kvinder end tidligere er i arbejde, og unge kvinder tager længere uddannelser, og kvinder bliver derfor mere professionelt kvalificerede, end nogensinde før (Ellingsæter og Widerberg 2012; Forskning.no 2019; Lyng 2017; SSB 2018, 2019a). På trods af dette er flere andele arbejdende kvinder end tidligere i deltidsbeskæftigelse (SSB 2019b). Deding og kolleger pointerede derfor allerede i 2006, at Norge reelt set havde en *1,5-forsørgermodel*, og ikke den såkaldte *'2-forsørgermodel'*, som velfærdsmodellen ellers er baseret på, fordi kun omkring halvdelen af Norges kvinder arbejdede professionelt fuld tid, mens kun 6% af de professionsaktive mænd arbejdede deltid (Deding et al. 2006). Dette er altså kønnet, men også specifikt et nordisk problem idet flere norske kvinder arbejder deltid, end kvinder i meget af det øvrige Europa (Bø et al. 2008 i Kitterød og Rønsen 2012b:659). Og dette medfører en fastgroet, og endda negativ udvikling på en række ligestillingsparametre, ifølge blandt andet Worlds Economic Forum rapporten (Jyllandsposten 2021; Forskning.no 2016). Norge oplevede ligeledes, for første gang nogensinde, en nedgang i fædres afholdte barselperioder i 2015, til trods for en mere ligestillende barselslov, hvilket kan reflektere en kulturel tildens til, at mødre fik et større familieansvar i perioden (Forskning.no 2016; Grambo og Myklebø 2009; Lyng 2017; Information 2020; Nav 2019). Studier fra de seneste 10 år viser en tendens til, at selv yngre, veluddannede par, og faktisk særligt de med god økonomi, i øgende grad indretter sig efter traditionelle kønsopdelte arbejdsfordelinger (Aarseth 2008a, 2014b; Grambo og Myklebø 2009; Lyng 2017:16-). Fra et ligestillingsperspektiv er dette opsigtsvækkende, fordi den yngre del af middelklassen, typisk har været de mest ligestillingsorienterede, ud fra både livsstil, uddannelseslængde, type af erhverv og stilling, indtægt, fordeling af husligt ansvar, og særligt fædres brug af barsel, som beskrevet i kapitel 4 (Aarseth 2014b; Brandth og Kvande 2005; Kitterød 2007b; Kitterød og Rønsen 2012b; Lyng 2017; Oxford research 2019; SSB 2018). Denne tilbagegang i ligestilling mellem forældres praktiske arbejdsdeling, reducerer barselslovens tilsigtede ligestillingseffekter på flere måder. Kapitlet undersøger derfor denne forøgende kønsskævhed gennem nærlæsning af en række empiriske studier, udført på de samfundsgrupper, hvor denne kønnede ulighed ellers historisk set har været lavest: Middelklassens karrieredrevne mødre.

Selma Lyng har studeret disse såkaldt 'nytraditionelle' familie-arbejdstilpasninger, ud fra feltstudier, gennemført på nogle af Norges mest eftertragtede arbejdspladser. De krævende arbejdsformer overlader ikke meget til eller overskud til fritid, og ansatte lever derfor typisk for sit arbejde, der sættes i konstant centrum for både identitet og selvskabelse (Lyng 2017: 11-12,22). Arbejdet motiveres af meget autonomi og belønning, både symbolsk og materielt, og drives derfor af gavmilde lønninger, såvel som stor social anseelse i både sit fag felt og samfundet generelt (ibid; Halrynjo 2010). Disse præstigefyldte arbejdsområder er traditionelt set meget mandsdominerede, og er derfor bygget på traditionelle 'maskuline' værdier jf. kapitel 5 (Bloksgaard 2010; Lyng 2017:15). Arbejdsorganisationerne er pyramideformede og hierarkiske, hvorfor forfremmelser og højere lønniveauer er sværere at opnå, end generelt i næringslivet. Dette gør arbejdskulturen yderst konkurrenceintensiv i hele karriereforløbet (Acker 1990:141-148). Kun få kvinder når til de højeste niveauer, til trods for at virksomhederne rekrutterer kønsjævnt, ved de lavere niveauer (Lyng 2017:15).

Mødregørelses-proces

På disse virksomheder udvalgte en række ligestillingsorienterede par, ud fra deres: ligelige uddannelsesniveauer, jævnbyrdige indkomster og stillinger, og identificeringer med «afkønnede» kulturelle modeller for karriere og forældreskab (Lyng 2017:41, 51). Essentielt for dette var at deres ideologi og praksis samstemte med en kønsjævn arbejdsdeling af privat og betalt arbejde, med lig status (Halrynjo og Lyng 2010). Mødrene var alle eliteuddannede norske kvinder, med lovende jobpositioner, særligt gode karriereperspektiver, og ambitiøse karriereplaner (Lyng 2017:21). Grundet de kravstore arbejdsformer, havde alle par omsorgsstrategier i form af indlejet hushjælp, børnepassere eller tidlige institutioner, der skulle muliggøre deres to-karriere tilknytning som småbørnsforældre (Lyng 2017:16, 22, 49). Men trods deres store arbejdsmoral, resursefulde socialposition, støttende samlivspartnere og velorganiserede planer for omsorg, oplevede de samtlige informanter alligevel en række problemer med at realisere sine karrieredrømme efter familiestiftelsen. For efter annonceret graviditet, oplevede kvinderne en pludselig ændring i sin behandling på arbejdspladserne. De blev nu udsat for, det Lyng kalder en «mødregjøringsproces» hvor kvindernes graviditet, blev tolket som en ny, (fysisk) hengivelse til familielivet, som forklaret i kapitel 5 (Acker 2006a:120; Lyng 2010). Dette betød at de dygtige karrierkvinder, ikke længere blev anset som seriøse eller engagerede medarbejdere (Lyng 2010). Det indebar en tilsidesættelse, en fratagelse af sine vigtigste kunder og opgaver, og ekskludering fra vigtige arbejdsfunktioner.

Flere oplevede også en umiddelbar forandring i kollegaers opførsel, i form af udelukkelse og diskriminering (Lyng 2017:44). De lovende lederkandidater, blev således pludseligt tilsidesat, uden selv at have mistet hverken kompetencer eller karriereambitioner (ibid). Udover ansvarsfratagelser, oplevede kvinderne også en række svigt og aftalebrud, som at miste forfremmelser eller lønbonusser, de ellers var sikrede eller lovede, før graviditeten, hvilket svækkede tilliden til både ledelsen og arbejdspladsen (Lyng 2008).

Socialforsker Signe Andersen kalder denne devaluering af professionelle mødre for en 'motherhood penalty', og viser hvordan undermineringen blandt andet resulterer i lavere løn for kvindelige ansatte generelt (Andersen 2017; 2018; Cools og Strøm 2014).

Gravide kvinder oplevede således professionelle udelukkelse som konsekvens af andres sociale og symbolske forståelser af graviditets betydning (Acker 2006; Halrynjo og Lyng 2010; Kitterød 2007; Lyng 2008). Dette er et vigtigt fund, fordi det afliver de biologiske myter, der tilsiger at kvinder begrænses af de fysiske elementer ved reproduktion, og flytter det analytiske fokus mod de ekstroverte reagenser, og socialt skabte begrænsninger. Dette fund er gentagende i flere studier i begge lande (Andersen og Bloksgaard 2004; Bloksgaard 2009, Deding & Lausten 2008; Grambo og Myklebø 2009; Halrynjo og Lyng 2010; Lyng 2010; Østbakken, Halrynjo og Kitterød 2018).

Det beskrives som næsten umuligt at vinde tabt respekt tilbage i disse yderst konkurrenceintensive karrierefelter, fordi de ansatte, der ikke første-prioriteres, sjældent gives en mulighed for at bevise sit værd (Lyng 2017:66). Den ringere karriereposition var problematisk for kvinderne, fordi både tilliden til belønninger og anerkendelser for sin hårde indsats, foruden høj inkludering og værdsættelse, alle er nødvendige elementer for at kunne – og ville - lykkedes i en så præsentationstung arbejdsform (Aarseth 2014b; Ellingsæter og Solheim 2002:14-15; Lyng 2008, 2017:44; Rasmussen 2002a). Den tabte respekt medførte også, at kvinderne begyndte at tvivle på sig selv, som kompetente fagpersoner, og tolkede egne karrieremuligheder som forringede (Lyng 2017:65). Konsekvensen af 'mødregørelsesprocessen' er således også: desillusion, demotivation og tab af mestringsfølelse, samt selvtillid til firmaet/branchen (44). Særligt dette beskrives som en meget stærk skubbemekanisme væk fra karriereræset generelt (Lyng 2017:18, 51, 67,69-71). Mange kvinder søgte derfor væk fra de ellers præstige fyldte arbejdspladser, efter sin barsel (66). Dette blev omtalt som 'den vanlige kvindeafgang' af ledere og kollegaer, men blev af dem, tolket som et resultat af *individualistiske præferencer* for familielivet over karrieren (Lyng 2010:16; 2017:45).

Undertrykkelserne skjules således, i form af denne kønnede egenskabs-indskrivning (Bourdieu 1996:34, 52,150; Lyng 2010). Kvinderne blev altså først pålagt symbolske familieværdier - som de ikke havde, hvilket hindrede deres professionelle karriere; hvorefter disse pålagte familieværdier bruges som årsagsforklaringer på hvorfor kvinder siger op senere. Mødregørelsesprocessen blev altså til selvopfyldende profetier, når udstødelsen førte til, at selv de bedste kvindelige kandidater *faktisk* faldt af karrierestigen på denne måde. Ledelsens valg om at 'minimerer gravide kvindernes ansvar', blev derfor retfærdiggjort indad i både virksomhederne - og branchen, fordi kvinderne *som effekt*, faktisk *blev* mindre konkurrencedygtige og karriereorienterede. Diskrimineringen forblev således skjult, mens den synlige graviditet fik skylden for kvindernes afgang. Dette kan dog skade alle kvindelige ansatte, som kan risikere at blive forbundet med tabte investeringer, over tid. Mødrenes diskrimination kan således bistå i at forklarer de lave kvindeandele i ledere og topchefer i virksomhederne (Lyng 2008; Kjønsforskning 2017; Simenstadden 2012).

Ulig struktur eller selvvalg?

For kvinderne medførte den professionelle eksklusion og de trivielle arbejdsopgaver nu mere fritid, og et behov for en ny selvskabelse, der nu måtte opfyldes udenfor arbejdet. Mange søgte derfor efter mening i nye ting, som hjem og familie. Dette skub fra arbejdet bliver altså et skub mod en mere familieorienteret identits-skabelse (Aarseth 2008a, 2014b; Lyng 2017:27). Lyng er dog kritisk til kvindernes tilsyneladende drastiske forandring af hele sine kærneværdisystemer, og mener i stedet, at ændringerne er nødvendige reaktioner på udvendige, forandrede forhold (Lyng 2017:43). Hun beskriver således informanternes nye moderlige selvrepræsentationer som "*et sårbart reparations- arbejde af værdighed og selvrepræsentation*" (Oversat Lyng 2017:28). Sårbart, fordi kvinderne stod midt i en konfliktfuld overgangsperiode; mellem to modstridende, og tilsyneladende uforenelige livsstilsformer: karriere og familie, hvoraf den ene – forældreskabet - var let tilgængelig, men ikke samstemmig med deres hidtidige værdier, målsætninger og drømme. Dette sås ved at kvinderne, der nu havde omlagt sine liv til at være mere kønstraditionelle, alle pointerede, at denne overgang var: stærkt uønsket, midlertidig, personligt omkostningsfuld, og ved at alle planlagde at trappe op i arbejdstimer og stilling igen, så snart børnene blev større (Lyng 2017:57). De ændrede livsforløb må derfor tolkes som en reaktion på, at det ikke var muligt for kvinderne at fortsætte karrieren, som før de havde børn.

Fra et magtperspektiv er det særligt problematisk, at det kun er kvinderne der oplever konsekvenserne, og må ofte sig for forældreskabet, mens fædrene kan leve sine liv som før familiestiftelsen (Bourdieu 1999). Fra et samfundsperspektiv er det et spild af kvindernes højkompetente arbejdskraft og vidensressurcer, at stadig flere kompetente kvinder kan trække sig fra arbejdsmarkedet, både delvist og helt, selv efter at børnene er kommet ind på de offentlige omsorgsinstitutioner (Aarseth 2014b; Lyng 2017; Powerkvinderne 2018). Det betyder således at både den enkelte kvinde, men også staten og landet som helhed, kan gavne af at mindske denne diskrimination, som det også er beskrevet i kapitel 5.

'Køns-komplementær' eller præference?

I sit studie fra 2014 undersøgte Aarseth også succesfulde, veluddannede personer, dog fra den mere kapitalintensive del af næringslivet. Her fandt hun ligeledes at mødre forlod det konkurrenceintensive arbejdsliv, når de blev forældre (2014b). Disse kvinder oplevede dog, snarere at blive *draget mod* det 'romantiserede familieliv', hvor de kunne udleve mere kreative og humane sider af sig selv, som det maskuline og mere kyniske finansmarked ikke opfyldte. Romantiseringen indebærer, at kvinderne lagde ære og flid i det huslige- og omsorgsrelateret arbejde (Aarseth 2014a,b). Disse kvinder beskrives som særligt privilegerede, ved at have mulighed for at *vælge* at være hjemmegående, moderne husmødre (2014b:209). Aarseth påpeger 'køns-komplementære' arbejdsfordelinger, jf. Beckers 1991 specialiseringsteori, som en grund til udviklingen af den ekstraordinært kønsskæve arbejdstilpasning i finansfamilierne, hvor forældre tolkes til at have forskellige styrker, der kan optimaliseres til parrets bedste, ved at udføre forskellige, kønstraditionelle, opgaver (Aarseth 2014a; 2014b:214). Flere kvinder i Aarseths materiale oplevede således at det gavtede dem, som familieenhed, at de var hjemme, mens manden fik frit lejde til at tage føringen professionelt. Kønsopdelingen blev derfor ikke tolket som problematisk, som hos Lyngs informanter (Lyng 2017:42). De oplevede at deres dage fyldes af spændende, meningsfyldte og varierede arbejdsopgaver, som er nødvendige for familiens høje funktion og velvære (Aarseth 2014b: 204, 207, 214). Fra et magtperspektiv, er dette således ikke problematisk, så længe parrene har gode ægteskabskontrakter, i tilfælde af samlivsbrud. Kvinderne udviklede disse kvinder nye præference for det mere menneskelige og kreative, som ifølge den var et *bedre* alternativ til: mening, selvrealisering, tilhørighed og identitetsdannelser, som erstattede de tidligere karriereambitioner (Lyng 2017: 72).

Forskelle i fagfelterne, virksomhedskulturer og belønninger, kan bidrage til at forklarer hvorfor kvinderne i Lyngs studie ikke havde de samme behov for at søge opfyldelse i familielivet, og tilsyneladende oplevede en større karrieretilfredshed i sit karrierefelt (2017). På trods af sine høje sociale klassetilhørighed, lange uddannelser og udenlandske karriere, var kvinderne i Aarseths studie mere familieorienterede, og parrene mere kønstraditionelle, i sine normative værdier. Flere havde også forhenværende aftaler om at udleve mere kønsskæve arbejdsfordelinger, efter familiestiftelse (Aarseth 2014b). Nogle udtrykte endda foragt mod mødre der anvendte Au Pairs, og arbejdede 'for' meget, som var udbredt hos Lyngs informanter (Aarseth 2014b:208). De har altså forskellige præferencer, kønstraditionelle versus kønslige/moderne, før familiestiftelsen indtræder hos de forskellige grupper. Dette er derfor mulige forklaringer (Lyng 2017:56). Andre empiriske materialer rapporterer ligeledes om ignende omprioriteringer, hvor mødre som fædre blev mere familieorienterede efter familiedannelser, og fandt hjemmelivet mere givende og meningsfyldt, og omvendt blev mindre optaget af sin karriere (Bloksgaard 2009; Brandth og Kvande 2003, 2005; Halrynjo og Lyng 2010; Oxford 2019:48,55).

Præference eller forudsætning?

Meningsmålinger viser imidlertid at forældre, uafhængigt af køn, svarer meget ligeligt på kontrollerende spørgsmål om præferencer, før og efter familiestiftelse (Halrynjo og Lyng 2010, 2021; Lyng 2017:82). Mødre rapporterer således - på niveau med fædre, at de har stærke karrierepræferencer: målt på både ledelsespotentialer, løn, status, anerkendelse og karriereudvikling (Lyng 2017:16, 22, 49). Dertil er der ingen forskel i præferencer hos kvinder og mænd uden børn (Lyng 2017:54). I Lyngs spørgsmål om ønsker for *ligestillet forældreskab*, scorede kønnene også næsten lig: 94% for kvinder med barn, 96% for kvinder uden, mod 80 % for mænd uden barn og 74 % med (Lyng 2017:56). Alligevel var den *faktiske* fordeling, langt mere kønsskæv, når målt på selvrapporeret tidsbrug (Lyng 2017:47). I Lyngs casestudier, ændrede den praktiske *ligestilling* sig altså væsentligt, allerede ved graviditet, selvom *holdningen til ligestilling* forblev stort den samme, efter familiestiftelserne (ibid). Det samme ses i Halrynjo og Lyngs undersøgelse af fædre, hvor de ligeledes fandt ligelige præferencer for karriere, blandt de fædre der anvendte kort og lang barsel (2010: 2021; 229). Derfor kan præferenceteori ikke forklarer den kønnede fordeling (Se Hakim 2000, 2003, 2006 i Lyng 2017). Praxis forudsætter altså ikke præferencer, og omvendt, hvilket betyder at der må være nogle andre grunde til at folks praktiske på sine livsstilsvalg.

De ændrede meninger er derfor ikke en god nok forklaring på livsstilsomlægningerne, fordi de forekommer *efter* at livsstilene har ændret sig. Jon Elsters (1983) teori om Sour Grapes er relevant i tolkningen af disse fund, og særligt begrebet ”adaptive præferencer” fordi de nye livssyn netop opstår *efter* nye livsbetingelser (Lyng 2017:46). Konceptet ’frie valg’ måler således ikke folks egentlige motivation. Aarseth anvender selv Bourdieus begreb om *socialiseret begær* (Bourdieu og Wacquant 1996:26): Dette forklarer at individer internaliserer socialiserede forventninger og normer som egne ønsker, og altså reagerer på de udvendige skub, mens de på samme tid har reelle emotionelle tilknytninger til denne ting som ligeledes må tolkes som ægte og sande (Aarseth 2014b: 207). Selvvalg kan således bestå i et ønske om at få hverdagen til at gå op med familien (Aarseth 2014 a,b; Ellingsæter 2006; Lyng 2010). Dette betyder at ideologien om ’det frie valg’ eller ’egentlige ønsker’ elimineres.

Hvis livsstilsændringerne analyseres ud fra socialkonstruktivistiske og strukturalistiske, eller mere magtkritiske teorier, der problematiserer de ulige betingelser og processer, som skaber disse ulige forhold, synes pludselig «*de kønnede positionene med sine ulikestilte muligheder, begrænsninger og konsekvenser*» (Lyng 2017:47). Lyng pointerer, med Blair-Loy’s studier som eksempel, at stærke kønnede skemaer for forældreskab kan forklare karrierekvindernes omlæggelser af idealbilleder og selvidentitet (Blair-Loy’s 2003 i Lyng 2017:71). Man må altså tage højde for hele den kønnede forskelsbehandling, og de strukturer, der forudsatte mødrenes ændrede livsstile. Hertil er Bourdieus hovedkoncept social internalisering, også yderst aktuelt for forståelsen af denne situation, fordi dette tilsiger, at folk internaliserer andres forventninger, og derfor omstiller sig efter de forventede kulturelle koder for opførelse. Dette er med til at forklarer hvorfor mange kvinder, på trods af høje ambitioner, god uddannelse, økonomisk succes, ekspertviden og feministiske holdninger, alligevel endte med at opgive karrieredrømme til fordel for et mere traditionelt kvindeligt liv. Det er altså symbolske, objektivt strukturelle og kulturelt betingede omstændigheder, der omdanner kvindernes jobposition, karrierepotentiale, identifikation med kønnede kulturelle modeller, og til sidst præferencer, i takt med graviditet og barsel (Lyng 2017). Da bør forskningsfokusset i stedet ligge på de kønnede processer, der er årsagen til denne ændrede mening, og ikke ’meningen’, som et vakuum (Lyng 2017:68). Dette leder det teoretiske fokus mod struktur og sociale forhold, der påvirker disse individer og påvirker deres valg. Eksempler på ansporede ’årsagsforkalringer’ bliver således mødregørelserne og de maskuline virksomhedsstrukturer der begrænser kvindernes frihed, valgmuligheder, og livsudfoldelser (Lyng 2017:59, 69).

Lyng er derfor modstander af diskursen om 'samorden' (s.33), der hviler i denne ide om selvvalgt ulighed, og kritiserer derfor Beckers specialiseringsteori fra et socialkonstruktivistisk og magtkritisk perspektiv. Hun henviser i stedet til dårligere objektive betingelser for ligestillede arbejds-familiepraksisser på moderne arbejdsmarkedet, jf kap 5, der resulterer i disse kønsskæve arbejds- og familietilpasninger (Acker 1990; Brandth og Kvande 2001; Lyng 2017:59). Denne tolkning står altså i skarp kontrast til Aarseths kønskomplimentære, velbalancerede fund af familiens arbejdsfordeling (2014b). De kønsskæve udfald må således ikke nødvendigvis tolkes som 'selvstyrende valg', eller holdningsændringer alene, men må ses som en konsekvens af struktur og kultur, der betinger disse omlægninger af præferencer og livsstile.

De ligestillede par er særligt interessante, fordi der, så vidt muligt, er kontrolleret for, traditionelle kønsroller, og udelukket forskellige løn- markedspositioner og karriereperspektiver mellem forældrene (Lyng 2017:22, 33, 41, 51). Kvindernes 'nytraditionelle' livstilpasninger i hjemmet, bør derfor ikke opstå fordi kvinderne har en dårligere relativ karriereposition end sine mandlige partnere, da de har en lig 'objektiv' forhandlingsposition, men kan i stedet kan bestå i den dårligere forhandlingsposition, der kan fører til en dårligere 'subjektiv' forhandlingsposition. De professionelle diskrimineringer kvinderne oplever graviditeten igennem, må således antages at give en følelse af tab af tilhørighed, værdsættelse og solide fremtidsmuligheder, på deres ellers højtelskede arbejdspladser, som fører til at kvinderne står dårligere i den relative forhandling med sin partner om de vigtige barselsvalg (Lyng 2017:11-12,22). Havde flere kvinder således undgået denne diskriminering ved graviditeten, og måske haft lidt bedre opbakning i sin selvtillid fra sine samlivspartnere, havde de måske haft større succes med at genforhandle sin løn og sine karrierepositioner, når de kom tilbage fra barslen (Lyng 2017:61).

Disse fund lover dog ikke godt for en positiv konklusion af problemformuleringen. For når den mest ligestillede samfundsgruppe, med de bedste forudsætninger for at opnå og gennemfører en mere ligestillet omsorgspraksis, ikke formåede at etablerer og opretholde ligestillede familie-tilpasninger, tilsiger det, at der fortsat foreligger et meget stort ligestillingsarbejde hos den generelle befolkning, før kønslige barselspraksisser bliver mulige. Lyng pointerer også, at der findes helt modstridende forventninger til disse karrierekvinder, afhængigt af deres livsforløb: hvor det ene er det maskuline karrierespor der eksisterer før familiedannelse, og det andet er moderrollen; mens der forventes en mere singular rolle af mænd livet igennem (2017). Denne skarpe kontrast i kvindernes to verdener, ses tydeligere i

Aarseths beskrivelser af: det maskuline karriereliv med nyttemaksimering, kapitaludvinding og udbyttejagt, versus det feminine moderskab, hvor omsorg, mellemmenneskelighed, kreativitet står stærkest (2014b). Og ifølge Aarseth, er der tilsyneladende større sandsynlighed for utilfredshed for at kvinderne stopper i sin karriere, jo større diskrepans der er imellem disse to 'verdener'. Denne beskrives således som mindre i andre karrierefelter (Aarseth 2008a). Som beskrevet i kapitel 5, kræver karriereprogression i disse intensive karrierefelter, investeringer i tid og sted, intensitet og fleksibilitet på måder, der står i direkte konflikt med omsorgsansvar, som har de samme krav til tid, sted, intensitet og fleksibilitet (Aarseth 2014 a,b; Bloksgaard 2009:11; Brandth, Bungum og Kvande 2005; Hochschild 2003; Lilleaas 2006; Smeby 2017). Problemet for kvinderne i Aarseths studier er, at disse intense arbejdsformer ikke lader sig forene med kvindernes ønsker om at udleve middelklassens omsorgsintensive forældreskab, fordi begge dele kræver for stor dedikation (Aarseth 2014a; Halrynjo Teigen 2016; Lyng 2017:15, 17, 28,32; Shirani et al. 2012). Men problemet indebærer andre elementer for Lyngs karrierekvinder, der oplever to-skiftstilpasningen som yderst konfliktfyldt i praksis, selvom de: ”verken «henger igjen» i eller «reromantiserer» tradisjonelle foreldreskapsmodeller” (Lyng 2017:48,49,59). De intensiverede investeringskrav på arbejdspladserne eller 'maskuline profitionsmodeller', som beskrevet, jf. kap 5, er måske hårde på finans arbejdsarbejdspladserne end på det øvrige arbejdsmarked (Aarseth 2018a, 2014B; Acker 1990; Lyng 2017). Aarseth finder heller ikke de samme drastiske ændringer i mødres hverken livsstile eller holdninger, ved studier af mindre konkurrenceintensive og mindre maskuline fagfelter (Aarseth 2015). Nogle af disse skubbe/trække mekanismer, kan derfor være udløst af de store distinktioner mellem 'de to verdener'. Dog er effektivisering og højere arbejdskrav et resultat af større international konkurrence, og må derfor forventes at blive mere tiltagende for næringslivet i fremtiden for en større del af befolkningen. Derfor kan der måske forventes en udbredelse af denne kønnede arbejdsdeling i fremtiden (Aarseth 2014b:216; Lyng 20212; Lyng 2017:15, 17, 28, 32).

Forskellige forventninger giver forskellige spilleregler

Et andet element deri er, at disse karrierekvinder, helt ind til graviditeten, har udlevet et succesfyldt karriereliv - i disse maskuline brancher. De har således *formået* at blive konkurrencedygtige, relativt til sine mandlige kollegaer (Lyng 2017:22, 33, 41, 51).

Kvinderne oplevede også først selv diskrimineringer, *efter* at de var gravide. Derfor kan det ikke *kun* være maskuline kulturer, der er skyld i 'den store kvindeafgang' (Lyng 2017: 44).

Mens Ackers teori tilsiger, at det er *kønnet selv* der udløser forskelsbehandling jf. kap 5 (1991); mener Lyng i stedet at det kan være *omsorgsansvaret*, der som frembringer den symbolske barriere for kvinderne (Lyng 2017:44-45). Men begge dele kan samstemme. For i Ackers teori forstærkes bruddet på den maskuline sociale orden blot, jo mere synligt kvindernes biologiske køn blev. Graviditeten udløser derved eksklusionsmekanismer fra dét Acker omtaler som 'maskuline normer for idealarbejderen' (Acker 1991, 2006; Lyng 2017). Graviditeten bliver altså den udløsende faktor, fordi graviditet medfører omsorgsansvar. Kingsons begreb om 'Mommytrack' er yderst aktuelt til at forstå denne mekanisme (1988). Dette begreb tilsiger også at kvinder kan accepteres, på maskuline præmisser, på trods af sit køn, frem til at de kategoriseres i denne symbolske 'moderbane', hvorefter de anses som useriøse og loyale overfor arbejdet og arbejdspladsen (ibid). Det kan således være, at kvindernes *køn* først bliver synligt, eller aktuelt, for arbejdet, i forbindelse med den biologiske reproduktion, fordi det først er dér der opstår forskelle på mænd og kvinder i arbejdslivet. Lyng mener således, at kvindernes eksklusion omhandler omsorgsansvarets byrde på arbejdslivet. Graviditeten er således kun et problem for kvinderne, så længe den *kun er et problem for kvinderne*. Hvis mænd og kvinder således delte omsorgsansvaret ligeligt, ville kvinderne altså antageligvis ikke blive straffet på denne måde.

Dette eksemplificerer Lyng, ved at henvise til fædre, der også tager længere barsel, i disse virksomheder, og derved pålægger sig selv et symbolsk forsørgeransvar (2017:44). Disse mænd oplever ligeledes ansvarsfratagelser og udelukninger (ibid). De samme konsekvenser bekræftes i andre studier, hvor mænd brød de 'sociale normer' på arbejdspladserne, ved at bede om mere barsel end det der ansås for 'almindeligt', for at opleve problemer med at blive taget seriøst på arbejdet (Brandth og Kvande 2002; Bloksgaard 2009; Oxford Research 2019; Østbakken, Halrynjo, Kitterød 2018). Derfor kan fremmedgørelsesprocessen omhandle arbejdsgiverens forventninger til forældres *kommende ansvarsfordelinger*, altså forældreroller – nærmere end kønnet bag forælderen, hvorfor «*omsorgsansvar kan forstås som et mer grunnleggende, symbolsk eksklusjonsgrunnlag enn kjønn*» (Lyng 2017:45). Hindringen for karrieremæssige succes og fremgang vil i så fald være omsorgsansvar, og ikke ændrede antagede præferencer for familielivet (Borchest og Siim 20008:207; Lyng 2017). Dette betyder dog ikke, at køn ikke er en mægtig faktor *i sig selv*. For der er stærke kønnede kulturelle tilknytninger, mellem biologiske køn og forventet omsorgsansvar, som former og skjuler disse 'kønnede fordomme' (Halrynjo og Lyng 2021: 234).

Tosporet forældreskab køre kvinder af sporet

De kønnede fordomme medfører forskellige rolleforventninger. Kvande og Rasmussen omtaler disse forskellige forventninger til fædre og mødre som et 'to-sporer forældreskab' (2007). Bloksgaard låner dette begreb i sine virksomhedsstudier, hvor hun better om lignende fund (2009:3). Beretninger om forskellige forældreroller og forventninger til forældre er dog gennemgående på tværs af det norske forskningsempiri (Aarseth 2014a,b; Brandth og Kvande 2016; Halrynjo og Lyng 2010; Kitterød 2006; Kitterød og Rønsen 2016; Kønsforskning.no 2017; Lappegård og Kjelstad 2010; Lien 2017; Lilleaas 2006; Lyng 2008, 2017; Lyng og Stefansen 2016). Dette tilsiger, at den norske barsels-ordning og brug hidtil ikke har formået at udligne kønnenes rollefordelinger til. Selvom fædre ikke pålægges omsorgsansvar, pålægges de dog et større symbolsk ansvar for at *forsørge* familien, som beskrevet tidligere (Andersen 2017, 2018; Cools og Strøm 2014). Derfor kunne fædre undgå lignende udstødelsesprocesser, og kunne i stedet bruge sit faderskab til at genforhandle om en bedre stilling og eller løn, - ting som ikke var mulige for mødrene (ibid; Andersen og Bloksgaard 2004, 2006; Lyng 2017). Det var derfor interessant, men ikke overraskende, at mange fædre investerer endnu mere tid og indsats i sin karriere, efter at de blev forældre (Andersen 2017; Brandth og Kvande 2016; Halrynjo og Lyng 2010; Lyng og Stefansen 2016).

Kønsforskellene sås ikke bare i forældres forventninger, men også egen reaktion. Noget som også udtrykte sig i form af forældres villighed til selvofringer. Fædre barsels planlægninger beskrives ud fra mere selvcentreret behovsdækning, mens mødrenes refleksioner beskrives som mere selvofrende og familieorienterede. De ligestillede par havde ikke noget at tjene, ved at lade moderen blive hjemme frem for faderen. Men i modsætning til mødrene, gav ingen fædre i Lyngs udtryk for at de ville reducere egen karrieresatsning: ”*som et mulig, moralsk og eftertragtellesværdigt alternativ - hverken for at mor skal få sin karriere på sporet igen, - eller fordi han er begyndt at stille alvorlige spørgsmål til «karrierekontrakten» eller bruddene på egen minimumsstandard for «godt nok» forældreskab*” (min oversættelse, Lyng 2017:79). Omvendt havde de fleste kvinder gjort praktiske handlinger, for at tilpasse sig familiens behov, og havde ofte opgivet ganske meget selv, for at manden kunne fortsætte sin karriere, som før familiestiftelsen (ibid; Lyng og Stefansen 2016). I interviewene valgte flere fædre barsel ud fra kriterier om hvornår det passede *dem selv bedst*, hvilket ikke var tilfældet for mødrene (Brandth og Kvande 2003a; 2016; Lyng og Stefansen 2016). Brandth og Kvande henviser også til flere fædre der aktivt undgik omsorgsarbejdet, især i starten, fordi de fandt det kedeligt eller hårdt, med citater som dette:

“Det er virkelig hårdt, ikke sjovt i det hele taget... Babypasning er virkelig krævende, svært, du ved. Du kan ikke vende dig om for at gå på toilettet uden at barnet skal med dig... Det er så hårdt! Så jeg tænkte bare, at 10 uger hjemme, det bliver for hårdt, fysisk og psykisk - og meget kedeligt også!” (Oversat af mig, 2016:285). Halrynjo og Lyng rapporterede også om fædre der ikke gad være hjemme, og pålagde mødrene ansvaret i stedet (2021:232).

I virksomhedsstudierne blev mænds barselsvalg også beskrevet som selvcentrerede: ”.. hvor HR-chefer eller mellemledere typisk er opmærksomme på fædres orlovs betydning for kvindernes karrierer, mens fædrene er mere opmærksomme på deres egen tilknytning til barnet” (Oxford research 2019:53). Dette, og fund fra Smeby og Lyng og Stefansen i 2016, tyder på at fædre har et større moralsk frirum, som tillader dem at være mere egocentrerede i henhold til forælderrollen end kvinder (Lyng og Stefansen 2016; Lyng 2017:33; Smeby 2017). Det var således kun kvinderne, der var villige til at risikerer tab af både indtægt, karrieremuligheder, status, magt, mening og identitet, for familiens bedste (Ellingsæter 2005; Lyng 2017:10, 15, 42, 57, 69). Også i de ’ligestillede par’. Karrierekvinderne anvendte således 7 gange mere barsel, end mændene, i gennemsnit, og mændenes gennemsnitlige barsel, var kortere end fædrekvoten, der dengang kun var en måned (Halhyljo og Lyng 2021:226). Dette kan betyde, at kvindernes relative forhandlingssituation i disse ellers ’ligestillede par’, fortsat er svækket, relativt til sine partners, og at ligestillingsteorier, som Giddens ’Rene forhold’(1991), der tilsiger at forhold i dag baseres på indbyrdes respekt, forhandling og solidaritet, fortsat hindres af traditionelle kønsroller, og særligt kønnede forælderroller. Men hver gang en far ikke anvender sin barselsandel, er han medskyldig i at hans partner, kollega, søster og så videre, stilles dårligere på arbejdsmarkedet. Mændenes manglende forståelse for ligestillingsomkostningerne af deres manglende omsorgsansvar, er problematiske, fordi det kræver deres aktive deltagelse at reducerer kønsgabet i brancherne (Halrynjo og Lyng 2010). Hidtil har mødrene betalt prisen for forældreskab, i form af tabt livstidsindtægt, sikkerhed, status, magt og muligheder, men også manglende opbakning og praktisk støtte i omsorgsarbejdet. Dette sker, fordi omsorgslogikken som beskrevet, kolliderer med maksimeringslogikken i karrierelivet på en måde som gør, man typisk ikke kan opnå både karrierefremskridt og være ’gode nok’ forældre – alene (Halrynjo og Lyng 2021: 230). Dog er ligestilling ikke en nulsumsspil, idet diskriminationen på arbejdsmarkedet ville blive udlignet, med jævner konkurrencevilkår, hvis alle benyttede sin barselsret. Disse mænds manglende villighed til at ofre sig lidt på karriere, for bedre familietilknytning og bedre karrierevilkår for sine kvindelige partnere og kollegaer, er derfor et stort problem.

Særligt fordi de nuværende barselslove baseres på præmissen om, at mænd *er villige* til at gennemfører denne byttehandel. Fædre må derfor motiveres, eller tvinges, til at overtage større dele af omsorgsarbejdet.

Ligestillingsudsigter af dagens barselsordning

Omsorgsansvar og barsel hænger sammen (jf. kap 3). Den skæve barselslov er derfor ødelæggende for kønnet ligestilling, fordi omsorgsansvaret stiller kvinder dårligere på arbejdsmarkedet (jf. kap 5. Ifølge nationale meningsmålinger tolker arbejdsgivere 'barselslængde' som den mest central faktor, for at forudsige negativ udvikling i karrieremuligheder og løn (Oxford research 2019:53). Kvinders omsorgsansvar kan få konsekvenser både umiddelbart, men også på sigt, for fremtidige løns- og karriemuligheder, jf. kapitel 5 (Andersen 2017, 2018; Danielsen 2002; Halrynjo og Lyng 2021: 234; Lyng og Stefansen 2016; Rockwool 2017). Barselsordningen 'beskytter' mænd fra karriere konsekvenser ved familiestiftelse på to måder. 1 fordi deres barsel er så kort, at de ikke når at opleve negative konsekvenser, selv hvis de anvender hele sin barsel, og 2. fordi de beskyttes af kønsroller der pålægger mænd forsørgeransvar og kvinder omsorgsansvar (Andersen 2017, 2018; Halrynjo og Lyng 2010; Rege og Solli 2013).

På konkurrenceintensive karrierefelter, er man aldrig bedre end sin sidste præsentation, og hver person er derfor afhængig af at blive set, og at få muligheder for at præsterer (Halrynjo og Lyng 2010). Her er kvinders lange barsel problematisk, fordi deres tidligere karrierepræsentationer kan være glemte når de kommer tilbage efter et halvt år + på barsel (Lyng 2017:44). Lyngs informanter oplevede således at de måtte oparbejde sig ny tillid hos partnere, kollegaer og kunder, i en lang periode efter at de kom tilbage fra sin barsel, og således langsomt arbejde sig op til at få samme niveau af stilling, som før barslen (ibid). På den måde blev tidsperspektivet for kvinders barsel forlænget endnu mere, på måder som mænd med sine kortere, eller opdelt barsler, måske ikke oplever (Brandth og Kvande 2016). Både graviditet og barsel blev altså opfattet som et symbolsk kontraktbrud, med negative konsekvenser for kvindernes karriere (Langset 2013; Lyng 2008, 2010, 2017). Selvom flere løn -og udviklingsstatistikker viser at kvinder straffes hårdere, end mænd, var der alligevel tydelige forskelle i mænd og kvinders *tolkninger* af barselperiodens konsekvenser (Andersen 2017, 2018; Danielsen 2002; Halrynjo og Lyng 2021: 234; Lyng og Stefansen 2016; Rege og Solli 2013; Rockwool 2017). Mens det kan tages for givet, af både forældre selv, leder og kollegaer, at kvinderne er på barsel i op til et år ad gangen, sammenhængende, var det således ofte helt *utænkeligt*, at de mandlige ansatte skulle kunne tage, bare 3 måneders fri.

Mænd frygtede altså i højere grad barslens karrieremæssige konsekvenser (Bloksgaard 2009; Brandth og Kvande 2003a; Halrynjo og Lyng 2010; 2021). De var bange for at miste respekt, momentum, eller 'noget andet uforklarligt' (Ibid; Halrynjo og Lyng 2021:228). Men hverken de kvalitative eller kvantitative studier viser, at der er større omkostninger eller konsekvenser for fædre, end for mødre, ved at tage barsel. Flere studier viser derimod en positiv korrelation mellem mænds barsel og positiv lønudvikling og karriere udvikling senere, som beskrevet i kapitel 5 (Andersen 2017, 2018; Halrynjo og Kitterød 2016b:97; Lyng 2010). Lyng og Halrynjo påpeger hvordan denne frygt afholder mænd fra at tage barsel, og derved pålægger kvinderne det omsorgsmæssige ansvar (2021:231). Det problematiseres at mændene 'mister noget' ved at tage barsel, mens det ikke anses som et problem at kvinderne mister noget (Lyng og Halrynjo 2021:233). Kønsforskellene ses altså i disse to selvmodsigende tolkninger af konsekvenser. Folk tror således at mænds karrieremomentum *for altid* vil være ødelagt, hvis de tager barsel, mens opfattelsen for kvinder, er at de altid bare kan arbejde sig op igen efter barselslen (Brandth og Kvande 2016; Halrynjo og Lyng 2021:232; Kjønsforskning.no 2017; Lyng 2017; Rasmussen 2002a). Den samme tidsperiode blev således diskursivt tolket meget forskelligt, afhængig af om den tilhørte mænd eller kvinder, og dette var generelt igennem det meste af empirien (Bloksgaard 2009; Brandth og Kvande 2001, 2003a, 2005, 2016; Halrynjo og Lyng 2010; Lyng 2008, 2010; Lyng og Stefansen 2016). Forskellen på forældres øremærkede barselslængde har betydning for de forskellige forståelser af deres barselsbrug. Fordi kvinders øremærkede barsel er + 4 måneders barsel i den norske barselsordning, og 5+ i den danske, mens den normale barselsbrug er næsten det dobbelte i begge lande, tolkes 1 måned barsel til eller fra, som relativt mere, for fædre, end for mødre (Bloksgaard 2021:195; Brandth og Kvande 2005; 2016; Halrynjo og Lyng 2010, 2021 232-234; Lyng og Stefansen 2016). Fordi karrieremomentum, belønning og motivation, hænger sammen, vil barslen forstyrre alle tre elementer. Dette forklarer forskelle imellem fædres karriereprogression, efter anvendt barsel, selv når der kontrolleres for præferencer og motivation (Halrynjo og Lyng 2021:229). Kvinders forventede tab af karrieremomentum og motivation, fra sin barsel, resulterer altså i et *erfaret* tab, under graviditet; forsat af den førnævnte kønsdiskrimination. Dette medfører reduceret motivation og at kvinderne *derfor* tager længere barsel, hvilket forstærker denne kønsskæve opfattelse i barsel (Lyng 2017). Kvinder udsættes altså måske for denne opbremsning i in karrierespor udefra – i form af forskelsbehandling under graviditet, mens fædre først oplever den *efter* erfaret forældreskab (Halrynjo og Lyng 2021:231).

Dette kan være med til at forklarer de forskellige kønnede rationaler for barselsbrug. Og dette fører således til kvinders højere barselsbrug, som opfordrer til denne forskelsbehandling i første omgang. Denne forskelsbehandling, rammer dog også mænd når mænds barselsbrug møder modstand i arbejdsmarkedet, mens kvinders ikke gør. Nye danske undersøgelser viser således at 11% af mænd, mod 2,7% af kvinder, fra samme virksomhed, oplevede at ledelsen så det som et 'problem' at de tog barsel (Oxford 2019:11). Fædre må således kæmpe med langt værre stigmatiseringer og dilemma mellem karriere og familieliv, for at blive involverede forældre (Bloksgaard 2021; Brandth og Kvande 2016; Halrynjo og Lyng 2010). Mere øremærket fædrekvote kan afhjælpe dette. Men fordi brugstallene fortsat er for lave, har det altså ikke udlignet disse problemer endnu. Dertil kan barselsordningernes skævhed stadig bidrage til skæve tolkninger af køns omsorgsansvar. Analysen har altså fundet to hovedfund:

1. At kvinders længere øremærkede barsel er med til at opretholde kønnede tolkninger af omsorgsansvar, som må udlignes med en mere ligestillet barselsordning, i lov og praksis.
2. At der eksisterer en kønnet dobbeltstandard, der opretholder kønsskæve barselspraksisser, selv for de samfundsgrupper der ellers selv mener, at mere ligestillede barselspraksisser havde været bedre for dem, og bedre generelt (Halrynjo og Lyng 2010).

Mulige løsningsforslag

Ifølge denne forskning er det fejlagtige konsekvenstolkninger af barslen, og kønnede forældrediskurser, og modsigende tolkninger af kønnes konsekvenser, der afholder disse fædre fra at benytte sin barsel; snarer end manglende rettigheder, manglende betaling, manglende kundskab om sine rettigheder jf kap 1. (Bloksgaard 2021; Brandth og Kvande 2016, 2021; Halrynjo og Lyng 2021). Dette kan afhjælpes ved hjælp af strengere antidiskriminationskrav og love på arbejdsmarkedet. Samt ved at gøre barsel for mænd til et lovkrav, som det blev for kvinder i hele EU i 1994 (Hansen 2003; Kitterød og Rønsen 2012:972; Meling 2007). Dertil må næringslivet pålægges konsekvenser i større grad, for at bryde med ligestillingslovene, og for at presse sine medarbejdere til ikke at bruge sine berettigede barselsperioder. Så længe arbejdspladser kan overkører sine medarbejders arbejdsrettigheder, som de har gjort hidtil, vil nogle mænd ikke bruge sine barselsrettigheder. Derfor må arbejdsmarkedets mægtige aktører ansvarspålægges i større grad (Bloksgaard 2021; Lyng 2017:44). Stærkere normative omsorgsansvar på fædre, kan også bidrage til fædres prioriteringer. Kvinder benytter i dag *mere* end sin berettigede barselsperiode, selvom de straffes på karriere og løn.

Fædre må derfor blive villige til at betale, for familievelfærden (Halrynjo og Lyng 2021:233). Fordi ligestilling på arbejdsmarkedet, forudsætter ligestilling i hjemmet, krævet det også en mere reel lig fordeling af barsel, for at udligne de kønnede forståelser af omsorgsansvar. Dette indebærer at mænds barselsperioder udlignes både i tid og formatering med kvinders, ved at også fædres bliver tvungen, tidsdefinerede, mange månedlige og sammenhængende (Brandth og Kvande 2005, 2016; Halrynjo og Kitterød 2016b: 97). Disse præmisser i barselsloven og brug, er nødvendige, for ligestillingseffekterne.

Konklusion, hindringer for ligestillet barselbrug for ligestillede forældrepar

De konkurrenceintense arbejdsmarkeder og højere krav til forældre, bidrager til at forklarer de mere kønsskæve livsstilspasninger, vi ser i mere udbredt grad, hos middelklassen i dag. Tendensen bør også tolkes som et resultat af kønsskæve strukturelle forudsætninger, der virker undertrykkende for kvinders muligheder, til at udleve sit ønskede, ideelle karriereliv og forældreskab. Der er således højere og mere modsigende forventninger, til gode forældreskaber og gode ansatte, som påvirker arbejdende kvinder negativt. Analysen fandt flere kritiske betingelser for kvinders livsstilsomlægninger, som kønsdiskrimineringer, forskelsbehandling, kønnede forældreroller, og andet, der danner push/pull mekanismer, som skubber kvinder væk fra de arbejdsintensive karrierejobs, og trækker dem mod et mere involveret forældreskab. Studier udført på ligestillingsorienterede professionelle par, med homogene livsstile, afslørede kønnende effekter af barselslovens skæve opdelinger, fordi barselsloven påligger kvinder omsorgsansvaret. Dette dannede traditionelle køns- og forældreroller, som hindrer udlevelse af kønsneutrale familie-arbejdsliv. En bedre ligestillingseffekt af lovene, på de konkurrenceintense karrieremarkeder, forudsætter derfor at kvinder anses som enlige ansvarlige for omsorgsansvaret. Dette kan indebære: bedre opfølgning på barselsrettigheder for mænd, opgør med kønsskæve forståelser af karrieremæssige konsekvenser ved barselsbrug, et normativt arbejde med de skæve kønsforståelser, større omsorgs-ansvarspåleggelse af fædre. Kvinders karrieremuligheder, og landets ligestillingsmuligheder, forudsætter nemlig at fædre bliver villige til at ofre egen karrierefremgang, for et mere involveret forældreskab og sine partners mulige karrierefremskridt. En succesfuld implementering af en ligestillede omsorgsmodel, kan også nødvendiggøre tiltag som: en barselslov der faktisk ligestiller mænd og kvinder; anti-diskriminationsarbejde på arbejdsmarkedet, der må hindre at gravide kvinder straffes, og sikre at mænd ikke stoppes i at anvende sin berettigede barsel.

Analysekapitel 7: Husarbejde og arbejdsdeling

Ligestilling i forældreskab omhandler også arbejdsdeling af det huslige arbejde. Alle studier jeg har fundet, viser at kvinder stadig arbejder noget mere end mænd i hjemmet, på trods af stor politisk opbakning til kønnet ligestilling, og høj andel kvindelig beskæftigelse (Halrynjo og Tiegen 2016; Kitterød 2002a, 2006, 2021; Kitterød og Halrynjo 2017; Lausten og Sjørup 2003; Meling 2007; Olsen og Aarseth 2006; Sjørup 2010; Kitterød og Lomø 1996; SSB 2012, 2017). Dog bruger mænd mere tid på husarbejde i dag, end tidligere, særligt før børns fødsel (Aarseth 2008b; Kitterød 2007a,b, 2013; Kitterød og Rømo 1996; Kitterød og Rønsen 2016; Lausten og Sjørup 2003; SSB2012). Denne relative kønslighed er således blevet bedre, når vi sammenligner med statistiske studier, over 10 og 50 år (Kitterød 2021). Kønsafstanden forstørres dog når småbørn bringes ind i husholdningen, fordi kvindernes arbejdsbyrder stiger væsentligt mere, i både tid, intensitet, og procentvist, end mænds, efter familiestiftelser (Kitterød 2007; Kitterød 2021; Kitterød og Rønsen 2012; Lausten og Sjørup 2003; Sjørup og kirkegård 2007; SSB 2017). Det betyder at børn, er en signifikant ulighedsmarkør, for arbejdsfordeling. Dette ses både ved målinger af selv- og partner-rapporterede tidsbrugsstudier, og observationsstudier. Forskellen demonstreres ved at husarbejdet stadig ikke deles helt jævnt, selv når faderen er på barsel, og moderen arbejder (Kitterød 2007b). Kvinders større domestiske arbejdsansvar betyder således at der kan opstå et såkaldt fritidsgab "leisure gap" mellem mænd og kvinder, hvor kvinders længere husholdningsarbejder, medfører at kvinder arbejder lige så lang tid, eller længere, end deres arbejdende mænd. Også selvom mænd ellers arbejder flere timer professionelt (Kitterød 2007a,b, 2021; Lausten og Sjørup 2003; Sjørup 2010).

Det følgende kapitel vil via en gennemgang af empiriske studier på området, undersøge barselslovenes muligheder for at påvirke disse kønnede mønstre for arbejdsdeling.

Køn og opgavefordeling

Som beskrevet i introduktionen, er der i dag en lavere anerkendelse af husholdningsarbejde, der ofte ikke tolkes som 'arbejde' på lig fod med andet erhvervsarbejde (Ellingsæter et al. 1996; Kitterød 2002a). Dette forstærkes af at både de kapitaliske goder og symbolske værdier knyttet til betalt arbejde, er langt større, jf. kapitel 5 (Bourdieu 1999, 2008; Kvande 1994; Kitterød 2002a; Rasmussen 2002a).

Kitterød, en Norsk social forsker som er ekspert på dette felt, mener derfor, at de symbolske aspekter ved husarbejde har mistet sin romantik, og at husarbejde i stedet tænkes på og behandles som *''chores' that is to be carried out as quickly and effectively as possible''* (Kitterød 2002:133). Det var således en gennemgående diskurs i den empiriske forskning, at husarbejde ofte tolkes som noget drøjt, surt og kedeligt (Coltrane 2000 og Greenstein 2000 i Kitterød og Rønsen 2012b; Hochschild 2003; Kitterød 2021; Lausten og Sjørup 2003). Derfor identificere stadig færre kvinder sig som husmødre, og denne 'rolle' mister stadig mere værdi (Hochschild 2003/2012; Kitterød 2002a). Der er dog stor forskel på tolkninger af husarbejde og omsorgsarbejde, hvor spørgeskema og interviewundersøgelser tydeligt viser, at opgaver vedrørende børnepasning generelt tolkes som noget positivt, som folk gerne vil udføre, mens rengøring tolkes negativt (Kitterød 2002a, 2012). Der er dog store kønsforskelle på hvem, der udfører hvilke typer af arbejde, fordi mænd i større grad har overtaget det udendørs husarbejde, hentning/levering, indkøb og madlavning, mens kvinder i større omfang udfører de mere repetitive og 'sure' opgaver. I praksis ønsker ingen altså at udfører de sure opgaver der følger med reproduktion, som at skifte bleer, være oppe om natten, eller skrubbe pletter af tøj og ting. Dette er dog arbejdsopgaver som må gøres jævnlige i ethvert småbørnshjem. Og noget de færreste har råd til at få andre til (Kitterød 2012). Derfor er de store kønsforskelle imellem hvem der udfører forskellige typer af opgaver, et kønsulighedsproblem. Det begynder med den enkelte husstand, men påvirker alle kvinder som gruppe negativt, i form af degraderende kønnede normer og arbejdsfordelinger, på masseplan (Hochschild 2003; Kitterød 2007; Lausten og Sjørup 2003; Lien 2017).

Degraderingen af husarbejdet bidrager til at forklarer, hvorfor mænd historisk set ikke har overtaget husarbejdet i større grad, sideløbende med at kvinder har besat arbejdsmarkedene, selvom kvinderne har haft relativt dårligere forudsætninger, i form af forskellige blokeringer, som manglende adgang til forskellige uddannelser eller fag, og mændene har haft frit leje. Kitterød og Rønsens fund er således interessante, fordi de viser, at mænd sjældent overtager mere husarbejde end kvinden, selv hvis de er hjemmegående, og hun arbejder deltid (2016b). Der er således noget meget grundlæggende i vores kønnede kulturer, der afholder mænd fra at overtage det huslige arbejde, men ikke afholder kvinder fra at udfører hverken dét, eller de dårligere belønnede dele, af det professionelle arbejde.

Nye forståelser af ligestilling, kombineret med kvinders store arbejdsmarkedsdeltagelse i Norden, har dog medført et større pres på mænds større deltagelse i det praktiske husarbejde.

Dette betyder at mænd har måtte overtage en procentvist større andel af arbejdet, særligt i hverdagene hvor kvinder oftere arbejder, for at få alt til at hænge sammen (Kitterød 2021:51). Dette mønster adskiller sig fra andre vestlige lande som USA, hvor mænd særligt hjælper til med husholdningsarbejdet i weekenderne (Kitterød 2021:51). Dette gælder både for mænd, hvis egen partner er i arbejde, men også de hvis partner ikke er. Mænd bruger generelt mere tid på husholdning i lande, hvor kvinder har en høj arbejdsmarkedsdeltagelse (Kitterød 2021: 44). De overordnede fordelinger af ansvarsfordeling, kan derfor forventes at følge disse normer.

På trods af stigningerne i mænds omsorgs- og husarbejde, rapporterede 17% af Norske fædre alligevel, at de ikke udførte noget som helst husarbejde, på en given dag, mod 3% af kvinder (2021:50). Der er således stadig nogle centrale kønsforskelle i tidsforbrug mellem mænd og kvinder. Forskningen viser også, at omfordelinger i rengøringsarbejdet, ofte er det sidste led der påvirkes af forøget ligestilling hos par (Kotsadam og Finseraas 2011 i Halrynjo og Kitterød 2016b:88). Der er altså tydelige kønsopdelinger imellem hvem der udfører hvilke arbejdsopgaver. Barselsforskningen har vist at mænds forøgede omsorgsdeltagelse knyttes til idealer om omsorg, og fædres relation til sine børn, hvor husarbejde derimod knyttes til traditionelle normer, og ikke knyttes til parrelationel tilfredshed eller ligestilling (Brandth og Kvale 2003:168; Ellingsæter et al. 2006; Kitterød 2002a; Fassinger 1993).

Den øvrige forskningslitteratur fandt også store praksisforskelle på de måder mænd og kvinder udførte sine forældreskaber på. For eksempel var det et tværgående fund at fædre kunne positionere sig i en helt anden form for kvalitetsmæssigt forældreskab, hvor de investerede væsentligt mindre af sig selv i forældreskabet, og alligevel følte sig tilfredse med både sin relation, arbejdsindsats, tidsbrug og involvering (Aarseth 2014a; Bloksgaard 2009; Brandth og Kvale 2003a, 2007, 2012, 2021; Lyng 2017; Smeby 2017). Mødrene stillede langt større krav til sit forældreskab, og kunne være utilfredse med eget forældreskab, men tilfreds med sin partners, på trods af egen, langt større indsats (Smeby 2017). Dette demonstrerer tydelige forskelle i de kulturelle kønnede forståelser af 'godt nok forældreskab'. De kønnede forskelle sås også gennem kvindelige respondenters udbredte oplevelse af dårlig samvittighed, ved at gå tilbage til arbejdet efter sin barselsperiode, velkendt som såkaldt 'mom guilt' mens flere mænd i interviewene tilsyneladende, eller gennem reel verbalisering, oplevede dårlig samvittighed ved at forlænge sin barsel og være hjemme fra arbejdet (Bloksgaard 2009; Brandth og Kvale 2002, 2005, 2016; Oxford 2019). Derfor udløses der også en række kønsforskelle, efter familiestiftelse, som ikke kan observeres direkte, men må opleves (Kitterød og Rønsen 2012b: 660; Lyng 2017; Sjørup 2010; Smeby 2017).

Nogle af disse kønsforskelle kan dog observeres gennem praktiske forskelle i forældres opførsel. Smeby fandt for eksempel store forskelle på tolkning af familiemæssige forpligtelser hos norske mænd og kvinder. Her prioriterede mødre gerne fritiden omkring sine børn, mens det samme ikke var tilfældet for fædre. Og mange af fædre i hendes studie, havde endda veludviklede strategier for at undgå deltagelse i ting, som planlægning af børnefødselsdag eller familiemæssige arrangementer (2017). Dette betød et merarbejde for kvinderne, både symbolsk og praktisk i mange aspekter. For eksempel var det familiemæssige planlægnings- og administrationsarbejde en stor arbejdsbyrde, som altid påfaldt kvinderne. Disse opgaver medregnes for eksempel ikke i tidsbrugsstudier, og var også ofte underkendt ifølge mødrenes egne oplevelser i disse studier (Smeby 2017). Dertil var mødrenes planlægningsarbejde envejsrettet: *”Når mødrene dro på jobbreiser, la de til rette så det ikke ble merarbeid for fedrene mens de var borte. Det var det ingen av fedrene som gjorde»* (Smeby i *Forskning.no* 2017). Kvinderne følte sig forpligtede til at tage dette planlægningsarbejde, selvom de fleste egentlig ikke ønskede det, og oplevede det som en stressfaktor (Smeby 2017). Arbejdet indebærer for eksempel kalenderansvar, organisering af familiearrangementer og fritidsaktiviteter, køb og indpak af gaver, at holde styr bekendtes fødselsdage, eller omsorg for storfamilien. De skjulte elementer, der således indgår i husholdningsarbejdet, er derfor centrale at tage højde for, for at forstå de egentlige kønsforskelle, ofte ikke inkluderes.

Det tredje skifte - Omsorg versus husarbejde

Selvom fædre vægtlægger ligestilling i forældreskab mere i meningsmålinger, er der stadig stabile kønnede forskelle når dette kontrolleres i praksis, som beskrevet i kapitel 6 (Bringedal og Lappegård 2012a; Ellingsæter og Leira 2006:7; Ellingsæter og Kitterød 2012; Lausten og Sjørup 2003; Kitterød og Rønsen 2012b; NSD 2019; Smeby 2017; SSB 2020). Dertil kan jævnfordelingerne mellem kønnene, være mindre end som så, grundet en række metodiske problemer med registreringen og opgøret, af de nationale tidsbrugsstudier. Målinger af 'omsorgsarbejde' gøres således ud fra inddelinger i forskellige kategorier som: pasning, påklædning, hentning, samtaler, leg og højtlesning (Kitterød 2021:47). Dette betyder at forældres deltagelse på fritidsaktiviteter, der kan udformes meget forskelligt - i kvalitet og grad af involvering, tæller som det samme. Således vil lytning til en podcast fra sidelinjen, under sit barns kamp, versus at være holdets træner, måles som præcis *det samme arbejde*, så længe det tager den samme *tid* (Kitterød 2021:47). Fordi mænds omsorgsarbejde er mere lystbetonet end kvinders, og bærer mere præg af mere leg, mens kvinders er mere aktivt og

involveret, er tidsbrugsstudier ikke særlig gode til at måle reel ligestilling i omsorgsarbejde, relativt mellem kønnene (Brandth og Kvande 2003a; Craig 2006 i Kitterød 2021:54). Selvom norske mænd således i gennemsnitligt bruger mere tid på pasning og 'stell'-mæssigt omsorgsarbejde end leg og læsning, er den relative procentfordeling stadig væsentligt mindre end kvinders. Dertil er der store kvalitative forskelle i opgaver som samleg og højtlesning som udgør enorme forskelle for børns færdighedsudvikling. En andet bias i disse tidsbrugsstudier, ses ved at mænd rapporterer mere tid brugt 'på børn med mødre til stede', end kvinder rapporterer med 'fædre til stede', hvilket betyder at mænd og kvinder, på et grundlæggende niveau, kan have forskellige opfattelser af hvad der skal rapporteres som tid brugt på børn, og derfor 'omsorgsarbejde' og ikke (Kitterød 2021:55). Dette betyder at fædre således overrapportere sit omsorgsarbejde, mens mødre underrapportere sit. Dertil er der en del målefejl med disse tidsordninger, fordi tilsyn med børn, eller aktiv tilstedeværelse mens små børn sover, ikke tælles med som arbejde i det hele taget, i nogle af disse registreringsformer. Dette rammer kønsskævt, fordi perioden hvor børn må sovetrænes, og derfor har behov for voksnes tilstedeværelse, næsten altid påfalder kvinder, grundet kvinders tidligere barselsperiode. Derfor kan kvinders faktiske omsorgsarbejdstimer gå drastisk ned i disse skema, på en systematisk måde. Derfor er kvalitativt udformede undersøgelser måske bedre til at sige noget om de faktiske kønnede mønstre og fordelinger af omsorgsarbejde mellem køn (Aarseth 2008a, 2014a,b; Halrynjo og Lyng 2021).

Grundet disse fejl, har mange socialforskere gået mere væk fra tidsbrugsstudier, til at måle ligestilling i det private, og har i stedet fokuseret mere på kvalitative elementer ved *omsorgsarbejdet*. Dette omtales i Norsk kønsforskning som "det tredje skifte", hvor *kvalitet* af omsorg, og psykologiske og kognitive egenskaber sættes i centrum for forståelsen af et godt forældreskab (Brandth og Smeby 2013; Haavind 2006; Smedby 2013, 2017; Stefansen og Aarseth 2011). Dette springer særligt ud af det før beskrevne, mere 'involverede forældreskab' de seneste 20 år (Farstad og Stefanesen 2008; Haavind 2006; Smedby 2017; Syltevik og Wærness 2004). Dette indebærer at fædre forventes at blive mere aktivt involverede i omsorgsarbejdet (Johansen 2010). Dette har ført til: mere børneomsorg, bedre far-barn relationer, samt en bedre almenforståelse af fædrenes vigtighed for både barn og familieenheden generelt (Johansen 2010; Oxford 2019: 9). Middelklassens førømtalte forældreprojekt, og ledende samfundsposition når det kommer til at følge ekspert anbefalinger, betyder, at middelklassens fædre tager føringen, i dette tredje skifte (jf. metodeafsnit, kap 4; Aarseth 2008b; Farstad og Steffanesen 2008; Stefansen og Aarseth 2011).

Tidsbrugsstudierne kan dog fortsat sige noget om udviklinger over tid når der sammenlignes mellem de interne køns kategorier. De afslører således findes nogle positive overordnede tendenser til øgninger i tidsbrug på småbørn blandt fædre, og mindre blandt småbørns mødre (Kitterød 2021:51). Småbarnsfædres reducere af indtægtsgivende arbejdstimer i perioden, kan betyde, at de nye fædroller har medført et større ønske blandt fædre, for at opnå tilknytning til sine børn (jf Katterød 2012). Dette er en af de ønskede effekter ved barselsordningen, så dette er en positiv tendens. Det kan også tolkes som at kvinders karriere, prioriteres relativt mere end tidligere, iblandt par med små børn (jf Giddens 1991). Dette er ligeledes en positiv effekt, fordi dette tilsiger at kvinder har fået mere medbestemmelse over husholdningernes ansvarsfordelinger, og at kvinders karriere vægtes mere af begge forældre. Selvom fædre typisk trapper op i arbejdstid når børnene når skolealderen, bruger de alligevel mere tid på omsorgsarbejde i dag, end tidligere. Den større involvering i børnene i 0-6 års alderen, kan derfor have kreeret en større og mere fundamental tilknytning til familier som igen er en positiv ønsket effekt af barselsordningens fædrekvoter (jf. kapitel 3; Brandth og Kvande 2003a; Kitterød 2021:53).

Kvinders anden vagt, i det tredje skifte?

Forskningsempirien har vist at arbejdende kvinders liv stadig indebærer en såkaldt 'dobbelt vagt' (Secnd shift) (Hochschild 1989). Dette betyder, at de har en anden vagt' når de kommer hjem fra sit betalte arbejde, hvor de er ansvarlige for det huslige, men også mange ting udenfor hjemmet, der indebærer planlægnings- og omsorgsarbejde (Hochschild 1989). Dette har ført til et fænomen, udbredt kendt som 'Tidsklemme' problematikker, hvor arbejdende kvinder ofte føler et stort behov for mere *tid* hjemme, for at kunne nå at kunne udføre sit ubetalte arbejde (Bloksgaard 2009; Brandth og Kvande 2007; Ellingsæter 2005, 2009, 2016; Lilleaas 2006; Kitterød 2002a; Lyng 2017; Stalsberg 2004). Disse dobbeltvagter medfører stres og overbelastninger, konstante følelser af utilfredshed, men også utilfredshed internt i sit partnerskab, fordi mænd manglende medansvar for det huslige arbejde, bliver en konstant kilde til konflikt (ibid). De intensiverede krav til forældre kan have forøget disse tidsklemmer, hvilket ses på en forøget brug af tid og indsats på omsorgen i de senere år, særligt i weekenderne (Kitterød 2002a; 2021:51). På tidsbrugsstudierne ser man således, at kvinders indtægtsgivende arbejde er steget med gennemsnitligt 6,7 timer / ugentligt fra 1980 til 2010, mens deres tilsvarende husarbejde kun faldet med 1,04 timer / ugentligt (ibid).

Det betyder at den gennemsnitlige norske mor med hjemmeboende børn under 15 år, i år 2009, ville have arbejdet omkring 7 timer mere om ugen, end hendes mor, på en tilsvarende alder (ibid). Dette er en stor forøgelse i arbejdsindsats på en generation, hvilket ikke kun forklares af økonomisk inflation.

Disse 7 timer må endda antages at være blevet forøget, over de sidste 11 år, siden kvinder i dag, arbejder længer tid på det professionelle arbejde end i 2010, og fordi tendenserne med en generel optrapning af tid brugt på husholdnings- og omsorgsarbejde, har fortsat i perioden (Kitterød 2021:51). Ferske danske studier viser også at Coronavirusets nedlukninger, har medført tilbagegang i ligestilling for mange danske familier (Bredgaard, Hansen, Kylling og Hørby 2020). Disse sammenfaldende tendenser, mere intense arbejdskrav og dobbelte ansvar, kan bidrage til at forklarer udviklingstendenserne påpeget i kapitel 6, hvor flere veluddannede og professionelt hårdtarbejdende kvinder, særligt af de økonomisk bedst stillede familier, vælger at skærer ned på betalte arbejdstimer, for at få hverdagen i familien til at gå op (Aarseth 2014b; Kitterød 2002a; Modern Family Index 2018).

Aarseth undersøger nogle yderligheder af de kønsopdelte husholdninger, med begreber som *hjemskabningens moderne magi* (2018a, Se diskussion i kap 6). I sine studier af veluddannede kvinder, der siger karrieren helt eller delvist op for at blive husmødre, vægtlægger hun nødvendigheden af deres domestiske arbejde, for både en velfungerende familie og parrelation (Aarseth 2014 a,b). Kvindernes indsats i hjemmet, betragtes som en ren nødvendighed for at børnene, og særligt mændene - der besidder krævende finansjobs, kan være succesfulde; ved at skabe et ansvarsfrit 'frirum', i form af en lykkelig 'oase', hvor de kan lade op (2014b). Aarseth ser det som et gensidigt udbytningsforhold, hvor kvinderne giver børneomsorg, værtskab og kærlighed i bytte for en velfungerende, stabil familieenhed og ægteskab, høj husholdningsindtægt, deraf måske højere social status, og ikke mindst et kreativt frirum til hjemmeskabning efter eget ønske. I kapitel 6 blev dette stillet op i mod Lyngs studier af lignende karrierekvinder. Hun fandt, at karrierekvinders omvendte fravær af dette frirum i hjemmet, bidrog til oplevelsen af stres og uorden i privatlivet, der beskrives i mange dele af litteraturen jf. kap 6 (Aarseth 2014a; Ellingsæter 2004, 2005, 2016; Farstad og Stefansen 2008; Lilleaas 2006; Lyng 2017; Meling 2007; Stalsberg 2005). Dette kan forklare hvorfor der var flest konflikter hos de par i Lyngs studier, der forsøgte at opretholde en 'dobbelt-ligestillingsmodel': hvor begge parter arbejde fuld tid+, med ligt ansvar for hjemmet (2017:49). Disse mødre sled mest af alle, med at ramme en måske uopnåelig familie-arbejds-balance (Ellingsæter 2016; Lien 2017; Lyng 2017:48, 59).

Også selvom denne todelte arbejds-omsorgsfordeling efterlever familiepolitikens ligestillingsidealer (Ellingsæter og Leira 2006; Lyng og Stefansen 2016:74,75). Dette er således et centralt fund, i forhold til om det er muligt at udleve et todelte omsorgsarbejde, med disse højde omsorg forventninger.

Dette dobbelte arbejdsansvar kan også være ødelæggende for kvinders karrieremuligheder (Lyng 2010; 2017; Lyng og Stefansen 2016). Arlie Hochschild's velkendte 'The Time Bind' fra 1997 demonstrerer dette, i sine fund, hvor amerikanske mødre ofte fandt hjemmelivet stressfyldt og krævende, og derfor ikke ønskede at ofre arbejdstid, for at tilpasse sig familiens behov (Hochschild 2003). Det professionelle arbejde stillede derimod afgrænsede krav, og gav flere belønninger, både økonomiske og symbolske, hvilket gjorde det mere tiltalende for mange arbejdende mødre at prioriterer sit betalte arbejde, på niveau med familien, selvom de i interviews alle mente, at 'familien kom først' (ibid). Og dette kan måske sige noget om nordiske mænds manglende integrering i det domestiske arbejde. En symbolsk analyse viser således at symbolsk værdi sætning kan skabe kønnede forskelle. Maskulinitetsforskning tilsiger at forsørgerrollen er central, også for moderne nordiske mænds selvværd, selvidentitet og selvbillede, og i langt større grad end for kvinder (Andersen 2018; Brandth og Kvande 2003; Bourdieu 1999; Sjørup 2016). Dette forklares ud fra, at de kulturelle værdier forbundet med betalt arbejde, er større for mænd end for kvinder, og at belønningen for betalt arbejde derfor er større for mænd end for kvinder (Brandth og Kvande 2003; Bourdieu 2008; Kitterød og Rønsen 2012:601; Lyng 2017; West og Zimmerman 1987). Højere belønninger i form af selvværd eller status, forklarer for hvorfor mænd i højere grad motiveres til at arbejde. Dette forklarer også hvorfor fædre er mere sårbare over for dårligere betalte barselsperioder end mødre, fordi mistet løn, kunder, klienter eller karrieremuligheder, altså måske er relativt vigtigere for mænd. Dertil kommer det andet aspekt af den kønnede symbolværdi, som indebærer at kvinder muligvis får mere status, værdi og anerkendelse af at være husmødre, end mænd gør for at udfører det samme arbejde. På nogle områder. Og dette kan betyde at kvinderne prioriterer familiens omsorg relativt højere, fordi de symbolske belønninger i højere grad tilsvare hendes symbolske goder på arbejdet. Denne symbolske balancegang kunne særligt observeres i kapitel 5, hvor karrierekvinderne, der før fik præstige og fuldendelse igennem arbejdet, nu var mindre motiverede til at udfører sit ellers højtelskede arbejde, fordi de manglede de symbolske belønninger (Lyng 2010). Og disse anerkendelser fik de nu i stedet for i sit moderskab (Aarseth 2008a). Fraværet kan således i højere grad demotivere mænd, i at overtage en større del af husholdnings-og omsorgsopgaverne.

Dette kan måske forklare hvorfor mænd historisk set ikke har overtaget større dele af husholdningsarbejdet, i trin med kvindes professionelle markedsovertagelse.

Flere af de teorier jeg har gjort brug af, tilsiger dog ikke, at der eksisterer en symbolsk dobbeltstandard: hvor kvinder får status at udføre domestisk- og omsorgsarbejde, mens mænd kan miste status (Acker 1990; Bourdieu 1999; Haavind 2000; Lyng 2017). I stedet påpeger de, at mænd blot er demotiverede fra at overtage disse arbejdsopgaver, fordi de har en generelt lavere status, og fordi mænd ud fra sin historiske magt, kan tillade sig ikke at gøre det, mens kvinder i højere grad har været nødt til det (Kitterød 2002a; Rasmussen 2002a). Disse teorier tilsiger derfor også, at mænd kan tilføre et arbejdsområde status, i kraft af sin maskuline magt, og at omsorgsarbejdet derved kan få mere magt, ved at flere mænd overtager opgaverne (Acker 1990; Bourdieu 1999; Haavind 2000). Da bliver en løsning således at motiverer flere mænd, til at overtage en større del af det huslige ansvar, hvilket er svært, grundet de manglende symbolske goder og belønninger (Kitterød 2012; Rasmussen 2002a). Det er derfor et essentielt problem for fremtidens kønnede ligestilling at skabe denne motivation (Ellingsæter 2004, 2009, 2016). Og dette kan barselslovene bidrage til at, også selvom mænds barselsbrug, har mere egoistiske motivationer jf. analysen i kapitel 5.

Disse tidsklemmer har historisk været set, særligt et kvindeproblem, fordi det særligt har været kvinder der har været belastet af denne dobbelte arbejdsbyrde. Dog henviser empirien også til at flere norske mænd, udfordres af disse 'dobbelte vagter' og ligeledes slider, mere end før, med at få hverdagen til at gå op (Holter 2007; Kitterød 2007; Kitterød og Rønsen 2016; Kvande og Rasmussen 2007). Forskellene mellem kønnene er dog stadig betydelige, og ses særligt når man krydser studier om domestisk arbejdsopgør med arbejdsempirien, hvor en række mekanismer strukturelt set ansvarliggøre mødre for reproduktion, og mænd for det symbolske forsørgeransvar (jf. kp 6).

Husarbejdes påvirkning på betalt arbejdsmarked

Med et fokus på samspilseffekterne der indgår i ligestillingen ses det, hvordan kvinders større husholdningsansvar, hindrer deres karriereprogression på flere måder. Første betyder den maskuline karrierekontrakt, jf. kap 5, et generelt fravær af anerkendelse for husholdningsarbejdet, på det professionelle arbejdsmarked (Acker 1990). Den maskuline anretning af det kapitalistiske marked betyder også, at der er en lavere anerkendelse af 'kvindelige' erhverv, med opgaver indenfor pleje og omsorg (Ellingsæter og Solheim 2002; Bloksgaard 2010; Faber og Bloksgaard 2010).

Som beskrevet i kapitel 5 og 6, kan det være svært for kvinder at opnå succes på det maskuline karrieremarked, der er designet for folk uden familieansvar, hvorfor mange mødre tvinges over i de mere familievenlige, betydende kvindevenlige, arbejdspladser, der dog er dårligere belønnede og betalte (Bloksgaard 2010, 2021:206).

Den store kønssegregering på arbejdsmarkedet er således et resultat af kvinders omsorgsansvar, idet kvinder har måtte tilpasse sit arbejdsliv til familien i større grad. Derfor har de nordiske lande nogle af verdens mest kønssegregerede arbejdsmarkeder, til trods for den egalitære kultur i de nordiske stater (Deding og Larsen 2008; Faber og Bloksgaard 2010; Forskning.no 2016; Jyllandsposten 2021; Sjørup 2010; SSB2018).

Det betyder at kvinders erhvervsposition ofte dårligere end sin relative partners (ibid).

Eller at forældreskab kan *resultere* i en forskydning, til en dårligere markedsposition, som demonstreret i kapitel 6 (Andersen 2018). Også for selv nogen af de bedste, mest konkurrencedygtige, karriereorienterede kvinder, i ligestillede forhold (Lyng 2008, 2010).

Kvindens dårligere relative tilknytning til, position på, eller fremtidig karriereprogression på; det professionelle arbejdsmarked, betyder at kvinder ofte pålægges en større del af det domestiske ansvar, qua omsorgsansvaret, jf. kap 5. Kvinders domestiske ansvar er således cirkeldannende, på samme måde som kvinders større barselsandel: Kvinders større domestiske ansvar hindrer karriereprogression, og resulterer i dårligere erhvervspositioner, der fordrer til kønsroller og fordomme som begrænser kvinders karriereprogression, og videre fordrer til en større andel af det domestiske ansvar (Lyng 2017:64). En selvforkende cirkel, der når selvopfyldende profetier, virker som bevisbyrder for kønsrollernes stereotyper over tid (jf. kap 6.) Det er dog kun rationelt, at kvinderne vælger at blive hjemme, når de oplever sig selv som uundværlige hjemme, men erstat-bare på arbejdet jf. kap 6 (Lyng 2017).

Et andet element i den egalitære skandinaviske kultur, der bidrager til denne kønsopdeling er, at vi ikke, normativt set, accepterer køb af tjenester til arbejdsopgaver – særligt de opgaver som *kvinder* ofte udføre (Aarseth 2014b; Kitterød 2002a, 2012). Dette afholder kvinder, selv med lange arbejdstimer og høj indtægt, fra at købe husholdnings- eller omsorgstjenester, som ellers muliggøre en større ligestilling mellem arbejdende mænd og kvinder (Aarseth 2014b; Kitterød 2012; Lyng 2017:13). Denne kulturarv betyder at indtoget på fuldtids-professionelt arbejde, aldrig frigjorde skandinaviske kvinder fra sine traditionelle domestiske arbejdsopgaver. Det er dog svært at bryde disse normative forståelser, når kønnede arbejdsopdelinger først er etableret, idet køb af domestiske tjenester bryder kulturelle normer (Kitterød 2007b, 2012).

Derfor oplever mange kvinder i dag en dobbelt vagtbyrde, særligt de, der forsøger at leve op til middelklassens føromtaltede forældreideal derhjemme, mens de forventes at konkurrere med mænd på arenaer, der indtil for ganske nyligt, var helt dominerede af, og designet for, mænd, uden omsorgsansvar (Acker 1990,1991; Borchest og Siim 2008; Lyng 2017). Metodisk set kan det derfor også være vigtigt at medregne de større skjulte, domestiske arbejdsopgaver, der følger med at stifte familie, særligt for kvinder, når man undersøger ansattes muligheder på arbejdsmarkedet, da deres karrieremuligheder i høj grad påvirkes heraf (Andersen 2017; Information 2020; Kitterød 2007b; Kitterød og Lømos 1996; Kitterød og Rønsen 2012b; Smeby 2017). Denne analyse viser også at den kønnede ligestilling på arbejdsmarkedet betinges af den huslige ligestilling, fordi kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse og ligeløn ofte er forudsat en ansvarsfrigørelse i hjemmet. Dette kan således forklare, hvorfor færre end 1 af 10 norske kvinder, arbejder flere timer end sin mand, på trods af en stadig større udligning mellem partneres uddannelses- og kompetenceniveau (DST 2020b; Forskning.no 2019; Kitterød og Rønsen 2012b:670; SSB 2021a). Det forklarer også, hvorfor kønsforskellene relateret til ledelsesmuligheder er mindre i par, der har mere jævne fordelinger af omsorgsarbejdet mellem forældrene (Hardoy, Schøne og Østbakken 2017:47). En mere ligestillet fordeling mellem kønnenes domestiske arbejdsbyrder kan således være en *forudsætning* for at opnå større ligestilling på arbejdsmarkedet, og altså ikke nødvendigvis en effekt deraf (Hochchild 2003; Kitterød og Rønsen 2012:662).

Fordi kvinder og mænd tendentielt varetager familieforpligtelser i forskellig grad – og normativt forventes at gøre det, må der tages højde for kvinders domestiske familieansvar, når der gennemføres ændringer i både barsels og arbejdslovene.

Betingelser for positive effekter

Barselslovenes både drastiske og umiddelbare påvirkninger på arbejdsfordelinger, gør også barselslovsimplementeringer til velbrugte måleredskab for såkaldte 'naturlige eksperimenter' der måler forskelle på domestisk versus professionel arbejdsfordeling imellem både kohorter og par (Halrynjo og Kitterød 2016B; Kitterød og Rønsen 2012b).

De forskellige studier viser dog, at barselsforøgelse, kan have meget forskellige effekter på arbejdsfordelingen, afhængig af hvilken *praksisform* brugen af barslen tager jf. kapitel 3 (Smeby 2013). Praksisform betyder, hvordan folk bruger sin barsel. Hvordan forældre fordeler og benytter den i praksis.

'Omsorgs'praksiser indebærer både den tidsmæssige udformning Der er således store effektforskelle, afhængigt af hvornår i barnets liv barslen benyttes, længde, sammenhæng, men også den praktiske udformning: om man er alene med barnet, om man investerer i omsorgen, versus at aflastes professionelt eller ikke at engagerer sig i sit forældreskab (Brandth og Kvande 2003a, 2005, 2016). Det er således bedst at tage barslen i barnets første leveår, at tage den sammenhængende, og så længe som muligt (ibid). Mange fædre er, som beskrevet, på barsel, mens også moderen er hjemme i hele perioden (Brandth og Kvande 2003a:105). Dette kan betyde at fædre anvender flere måneders barsel, uden at udvikle nogle særlige omsorgskompetencer, fordi de måske aldrig får erfaring med det primære omsorgsarbejde. Det forudsætter altså en *aktiv* børneomsorg, som beskrevet i kapital 3, at opnå de positive effekter fra barsel, der består i både veludviklede omsorgskompetencer og emotionelle intelligenser, samt en større *aktiv* deltagelse i det huslige arbejde, at udvikle en større tilknytning til, og medbestemmelse over hjemmet (jf. kap 3). Fædres barsel må altså have en bestemt længde, og indebærer en jævnfordeling mellem forældres arbejdsfordelinger, før bestemte effekter 'aktiveres' (Kitterød og Halrynjo 2017; Oxford 2019:9,11,24,36). Dette forklarer hvorfor for korte eller spredte barselsperioder ikke giver nogen positive ligestillingseffekter i RCT-målinger (For en uddybet diskussion se Halrynjo og Kitterød 2016b:87-;). Således viste Danske studier, at 3 ugers sammenhængende fædrebarsel er nødvendigt, for at se signifikante ændringer i fædres adfærd, og derfor for at finde signifikante udslag i RCT rests (Oxford 2019:9-). Det samme var tilfældet i Norge og Sverige, efter 4 ugers fædrebarslen blev indført, hvor fædre der ikke anvendte hele sin kvote, eller brugte den med moderen, sjældnere opnåede den omtalte *omsorgsrationalitet* (Arnalds et al. 2013, Ekberg et al. 2013; Johansson og Duvander 2013; Kotsadam og Finseraas 2011 i Halrynjo og Kitterød 2016b; 88, 90; Haas og Hwang 1999 i Kitterød 2021:43).

Dertil må man være bevidst om, at der typisk foreligger mange nogle strukturelle ligheder mellem de grupper af forældre, der vælger at jævnfordele barslen mere (jf. kapitel 4, Brandth og Kvande 2003a; Farstad og Stefansen 2008). Og at disse sammenhænge ofte kan forklare den positive statistiske sammenhæng mellem barsel og ligestilling (Lappegård og Kjelstad 2010; Kitterød og Halrynjo 2017; Oxford 2019:9). Dog viser flere studier af meningsmålinger også, at ligestillingseffekter i form af statistisk større involvering i både omsorgsarbejdet og domestisk arbejde stiger, jo længere barsel han har taget. Disse sammenhænge findes ligeledes hos fædre, når man benytter naturlige eksperimenter, der måler hele kohorter af forældre (Halrynjo og Kitterød 2016b; Halrynjo og Lyng 2021; Oxford 2019).

Således kan fædrebarsel, under de rette præmisser medfører en række positive effekter, som større deltagelse i domestisk arbejde, større aktiv deltagelse i omsorgsarbejdet, og en større egen-vurderet tilknytning til familien, sammenlignet med andre grupper af fædre (ibid; Kitterød 2021; Oxford 2019).

Lovene påvirker også sociale normer, hvilket i sig selv kan påvirke mænds domestiske deltagelse (Kitterød 2021:44). Flere forskere mener således, at barselsreformerne i Norge både har resulteret i nye kønsroller og normer for arbejdsfordeling, sammen med de ændrede faderskabsdiskurser (Kitterød 2021:44). Johansen mente at den norske stats radikale barsels- og ligestillingspolitik var ansvarlig for at ændre: fædres egne holdninger til, og forståelse af fædrollerollen (2010). Ifølge hende er ændringen i far/barn-relationen den vigtigste grund til at mænd i dag holder mere barsel: altså mænds eget ønske til større involvering. Nye fadderroller, rolleforståelse, og fædres egne forståelser af sin involvering, er alle meget essentielle i at ændre fædres adfærd (Brandth og Kvande 2016; Lappegård og Bringedal 2021). Derfor kan nogle ligestillingseffekter, også forekommer forud for faktisk anvendt barsel, og alene bestå i barselsreformens normative påvirkning på fædroller.

Effekter af mere ligestillet barsel

Flere studier har bevist, at fædres længere barsel, medfører større involvering i børneomsorg, som både styrker fædres tilknytning til sine børn og familie umiddelbart, men også varigt, på måder som kan aflaste mødre i omsorg, undervisning og husligt arbejde senere, jf. kap 7 (Arnalds mfl. 2013, Ekberg et al 2013 og Kotsadam og Finseraas 2011, i Halrynjo og Kitterød 2016b; 88, 90,93; Kitterød og Halrynjo 2017). Børn får et mere harmonisk hjem, når de har to involverede forældre, og kan gavne af den mandlige indflydelse, samt et tæt bånd til begge forældre jf. kap 3. Større forældreinvolvering resulterer i mere veltilpassede børn, der klarer dig bedre i livet, målt på både subjektive og objektive faktorer (Halrynjo og Kitterød 2016b). Studierne viser hvordan fædres involvering i børneomsorg fra en tidlig alder, medfører større involvering senere i livet, i form af ting som lektiehjælp (Cools et al 2015; Oxford 2019). I det danske kohortestudie, resulterede 2 ugers fædrebarsel således i signifikant bedre afgangskarakterer efter 9. klasse, i matematik, for drengebørn (Oxford 2019:9). Ifølge det norske kohortestudie, medførte fædrebarsel på mindst fire uger, signifikant bedre karakterer, generelt, for begge køn (Cools et al 2015). Fædres større behovsbevidsthed ved børnene og forøgede omsorgskompetencer, kan også gavne parrelationer (Almqvist og Duvander 2014, Evertsson mfl. 2015 i Halrynjo og Kitterød 2016b; Brandth og Kvande 2003a; Meling 2007).

Større emotionel tæthed og nærhed i familien forøger spredes også den overordnede kvalitet af samværet i familien (Forum for mænds sundhed 2017; SFI 2013; Oxford research 2019). En større involvering af fædre, i det huslige arbejde, er også godt for parrets overordnede trivsel, idet det forøger parters interne forståelse for hinandens situation, og forbedre den interne kommunikation og relation (Halrynjo og Kitterød 2016b). Studer viser således at pars tilfredshed forøger, i trin med lighed i fordeling af domestisk arbejdsansvar og indtjening (Kitterød og Halrynjo 2016b; Lyng og Halrynjo 2010; Oxford 2019; Smeby 2017). Større lighed i arbejdsfordeling i hjemmet, medfører derfor også ofte bedre parforholdsrelationer og mere tilfredse samværs partnere, for både kvinder og mænd (Opondo 2016; Schober 2016 i Lyng 2017:46). Det er derfor en fordel, når fædre tager en tørre del af forældreansvaret, både i forhold til praktiske opgaver, såvel som beslutningsprocesser og emotionelt arbejde (ibid).

Ifølge norske studier, resulterede indførelsen af 4-ugers faderkvoten i 1993, i en ændret involvering og specialisering i husholdningerne, i form af mere ligelig deling af vasketøj og mindre konflikt om husarbejde 13 år efter (Kotsadam og Finseraas 2011 i Halrynjo og Kitterød 2016b:88). Flere andre studier har påpeget at særligt 'tøjvask' - der ellers er den mest kønsopdelte husholdnings opgave, bliver mere jævnt fordelt, jo mere barsel fædre tager (Kotsadam og Finseraas 2011; Oxford research 2019:13). De ovenstående fund gælder også, ved kontrol for ideologi, i den umiddelbart større interesse i familie og omsorg før barslens begyndelse, omtalt i kapitel 3 og 4 (Brandth og Kvande 2003a; Patnaik 2015; Oxford 2019:9). En anden fordel ved at fædrene er hjemme med børnene, særligt alene, er at de derved kan tilegne sig en større 'plads' i hjemmet, der kan resultere i større medbestemmelse over familiens liv og indretning (Brandth og Kvande 2003a).

Ved at oparbejde sig gode rutiner med barnet hjemme, bliver mænd ofte på samme tid blive mere bekendte med ting relateret til rengøring og husholdning, så de kan udføre disse opgaver, på niveau med sine partnere (Kitterød 2021; Oxford 2019:24-25; Patnaik 2015).

Flere studier påpeger en sammenhæng mellem mere fædre involvering, og øgende fødselsrater (Lappegård, Duvander og Andersson 2021:216-221). Norske studier viser således en stærk statistisk sammenhæng mellem fædres større brug af barsel, og barn nummer 2, særligt når mænd var i arbejde, og en lineær sammenhæng mellem mors længde på barsel, og sandsynligheden for at få barn nummer 2 (ibid: 218). Mænds større overtagelse af omsorgsansvar, kan således muligvis bistå som en løsning på samfundsproblemer vedrørende faldende fødselsrater og udsatte fødsler (Berlinske.dk 2020; Ellingsæter og Leira 2006; Lyng og Stefansen 2016:74,75; Information 2020; Powerkvinderne.dk 2018; SSB 2018).

Hvis reproduktion for kvinder, ikke medføre de samme karriereomkostninger og arbejdsindsats for kvinder, er familiestiftelse mere attraktivt. Bedre fædre involvering er derfor en mulig løsning på de senere familiestiftelser hos de højest uddannede. Dertil kan mænds større tilknytning til familielivet, ligeledes medfører ønsker om at udvide familien hos fædre (Lappegård, Duvander og Andersson 2021:216). Når fædre aktiveres i omsorgsarbejdet, bliver 2. eller 3. barn således mere attraktivt for både kvinder og mænd.

Det sås ligeledes hvordan en god tilknytning mellem fædre og familier medfører statistisk set en større jævnfordeling af børns sygedage, som aflaster kvinder, og giver mødre bedre, mere ligestillede muligheder på det professionelle arbejdsmarked (Bratberg og Naz 2014; Halrynjo og Lyng 2021; Oxford 2019: 9-13, 29; Ugreninov 2013). Statistisk set er der således en sammenhæng mellem mænds større barselsbrug, domestiske overtagelse, og kvinders relative karrieremuligheder (Ellingsæter 1999; Halrynjo og Kitterød 2016b; Kitterød 2007b, 2012, 2021; Kitterød og Rønsen 2012b:271). Længere fædrebarsel kan derfor resultere i en omfordeling af forældres betalte arbejdstimer (Johansen 2010; Lyng 2017:38). Dette er sundt for selvidentitetsskabelse i postmoderne samfund, og kan derfor forøge både overordnet livstilfredshed for den enkelte kvinde, samt tilfredsheden indad i forholdet overordnet set (Giddens 1991, 1992, Beck og Beck-Gernsheim 2002). Kvinders forøgede muligheder for økonomisk selvforsørgelse er en fordel, særligt for enlige mødre, eller ved samlivsbrud, men medfører også en række andre sociale fordele, idet større selvstændighed er en central faktor i at forebygge sociale problemer som partnervold med mere (Fassinger 1993; McHuge og Freeze 2006). Mænds gode orlovsforhold er således karrierefremmende for kvinder, især på mere mandsdomineret fag, og er statistisk signifikant for kvinders muligheder for at opnå lederstillinger i flere private virksomheder (Oxford 2019). Mere ligelige konkurrencevilkår, kan lede til lettere tilgang til højere stillinger for kvinder, og flere fastansættelser i kvindefag (Ellingsæter 1995). En mere stabil tilknytning til arbejdsmarkedet indebærer bedre personale og ansættelsesvilkår, samt højere timeløn.

Mindre ansvar for hus og hjem kan også reducere kvinders oplevede stress, idet undersøgelser viser, at det særligt er det huslige ansvar, kvinder finder stressforøgende (Ellingsæter 2004, 2016; Ellingsæter og Leira 2004; Ellingsæter og Solheim 2002; Lien 2004; Hochschild 2012; Kitterød 2007). Mindre stress betyder bedre, både fysisk og psykisk helbred (Bloksgaard 2009:11; Bratberg 2014; Sex og Samfund 2020; SFI 2013). Andre studier påpeger også, at mænds større domestiske deltagelse sænker statistisk set kvinders overordnede stressniveauer og forøger generelle livstilfredshed (Lausten og Sjørup 2003; SFI 2013; Ugreninov 2013).

Disse såkaldte 'livsstilssygdomme' som stress, udbrændinger og depressioner, der netop opstår af disse oplevelser af tidsklemmer og modsigende krav, samt for store krav fra alle aspekter, er store problemer for både enkeltindivider og de moderne velfærdsstater (Ellingsæter 2005; Forum for Mænds Sundhed 2017; Lien 2017; Kitterød og Halrynjo 2016b:74,92; Stalsberg 2004). Det er derfor en stor fordel for både individer og de offentlige budgetter, hvis kvinders oplevede stress kan reduceres, i form af en bedre jævnfordeling af det huslige ansvar (ibid).

Større kønnet ligestilling er altså godt for kvinder, men også for mænd. Hvis par i større grad deles om sine respektive byrder for hus og hjem og økonomisk indtjening, sikres de bedre mod recessionstider, men måske også bedre aflade hinanden, og balancerer de modstridende krav til familie og arbejdsliv. Dette er særligt vigtigt, i en tid med accelererende konkurrencevilkår på arbejdsmarkedet, sammenkoblet med forøgede investeringskrav for omsorgsarbejde, som gør det hårdere end tidligere, at bevare en funktionel arbejds- familie balance. Fædre kan gavne af at deles om ansvaret for familiens økonomi (Aftenposten 2013). Mere fritid fra arbejdslivet kan også være sundt for mænd, idet mindre arbejdstid, statistisk set samstemmer med flere fritidsaktiviteter og en mere aktiv livsstil for mænd, hvilket er sundt for helbredet, og kan forøge den overordnede livstilfredshed (Bratberg 2014; Mænds sundhed 2017; SFI 2017). Som beskrevet i kapitel 5, kan det også være en fordel for mange arbejdsgivere, hvis flere mænd, besidder flere af de blødere kompetencer inden for kreativitet og kommunikative rationaler (Oxford 2019). Dertil kan fædres bedre relationen til sine børn gavne deres retsstilling ved evt. samlivsbrud, og sikre dem en bedre og mere stabil plads i sine børns liv, hvilket er godt for både dem, deres livskvalitet, og for børnene (IMR 2014; Forum for mænds sundhed 2017, Oxford 2019). Vi kan etablere disse praksisformer som samfund, ved at sikre mænd en større 'plads i hjemmet', både symbolsk og praktisk, i det mindste under barslen, hvilket kan bidrage til at mænd opnår både en større domestisk kompetence, interesse i, men også tilhørsforhold til hjemmet og familien (Brandth og Kvande 2005; Meling 2007; Syltevik og Wærnes 2004).

Fordi de førømtalte omsorgsrationaler og kompetencer der tillæres under barslen er varige, og derfor ændre mænds holdninger til ligestilling, varigt, kan større ligestilling i barsel, være afgørende for at skabe en mere ligelig arbejdsfordeling mellem par - og derfor køn, på samfundsmæssigt plan (Brandth og Kvande 2013, 2016; Kitterød 2002a; Smeby 2017). Derfor er gode barselspraksis også afgørende, for at etablere sunde mønstre for omsorg, og skabe disse langvarige, positive, effekter for trivsel og ligestilling.

En længere fædrebarsel kan således betyde en kontinuerligt større aktiv deltagelse i husholdningen og omsorgsarbejdet, og har således kontinuerlige positive effekter for den kønnede ligestilling (Aarseth 2008a; Brandth og Kvande 2003a; Oxford 2019:10).

Konklusion, barselslovenes påvirkning på familiemæssig ligestilling

Tidsbrugsstudierne viser en stor tildens til, at mænd overtager en større del af det huslige arbejde end tidligere, men at kønnede arbejdsfordelinger fortsat overtager mere, for alle grupper af småbørnsforældre (Lyng 2017; Kitterød 2007a,b, 2021; Kitterød og Rønsen 2012; Lausten og Sjørup 2003). Dertil arbejder småbørnsmødre næsten 7 timer mere i ugen i dag, end for 30 år siden (Kitterød 2021). Dette kapitel har påpeget hvordan en kønsskæv barselsfordeling, gennem en række processer, etablerer skæve kønsroller, der gør kvinder til ubetalte husholdere, og derved pålægges de 'dårligere' husholdningsopgaver, som har mindst anerkendelse og tilbyder mindst tilfredsstillende, mens mænd tilskrives de bedre, morsommere og lettere arbejdsopgaver, selvom han overtager mere end tidligere. Dette problematiseres i moderen kønsforskning, fordi samfundet er designet efter både økonomiske og symbolske anerkendelsesordener, hvor betalt arbejde er vejen til anerkendelse og status (Aarseths 2006; Bourdieu 1999; Ellingsæter et al. 1996; Olsen og Lausten og Sjørup 2003; Kitterød 2012). Mere ligestillet barsel kan medføre mere ligestilling i omsorgs- og husarbejde, og påvirke 'det tredje skifte' hvor fædres forældreskaber bliver mere involverede og indeholder mere kvalitet, på fod med mødres. Barselslængde kan være skæld sættende for forældre, fordi barselsperioden ofte sætter standarten for resten af forældreskabet, både i forhold til forældrenes tilknytning til barnet, men også forældrenes tilknytning til hinanden og hjemmet og det professionelle arbejdsmarked (Brandth og Kvande 1991, 2003, Kitterød 2002a; Kjønsforskning.no 2017; Sjørup 2008; Sjørup og Kirkegaard 2007). Længere fædrebarsel forbedre kvinders professionelle muligheder, både i form af relativ konkurrence og umiddelbar arbejdsmarkedstilknytning, men medfører også en række varige positive elementer, som større tilfredshed i partnerskaber og bedre trivsel og karakterer hos børn (Brandth og Kvande 2003; Halrynjo og Kitterød 2016b; Olsen 2005; Oxford research 2019). Dette kapitel har således vist, hvordan alle parter, både børn, kvinder, mænd, arbejdsgivere, statsøkonomi og lande som helhed, kan gavne af en mere jævn fordeling af barslen. Der burde således være rigeligt intensiv til at fædre gives, får, – og anvender – en større del af barselsperioden.

Opsummering på ovenstående analyser

I dette speciale det blevet undersøgt, hvordan de nordiske barselsordninger påvirker kønnet ligestilling i forhold til forælderroller og kønnet arbejdsdeling. Ved å fokuserer på forskellige aspekter ved både praksisser, forståelser og omkringværende strukturelle elementer der påvirker forældre, giver specialet indsigt i hvordan barsel påvirker kønnet ligestilling på forskellige måder, og hvordan dette omvendt påvirker barselsordningens anvendelse og potentiale.

Følgende gives en opsummering af de ovenstående analysers fund.

Analysen har pointeret at de kønnede arbejdsfordelinger opstår ud fra strukturelle forudsætninger og processer, som altså forudsætter og skaber mange af disse kønsskæve effekter. Disse indebærer: kønsskæve kønsroller, som resulterer i kønsskæve opdragelsesmønstre, uddannelsessystemer, arbejdsmarkeder, og systemisk diskriminering mod kvinder på arbejdsmarkedet, der fører til kvinders lavere arbejdsdeltagelse, løn og specialisering i et heteronormativt par, høje krav til mødres forælderroller versus fædres, høj arbejdsbyrde i husholdningsarbejdet og kønsforskelle i folk tolkninger af 'gode' forældreskab. Det første kapitel har gennem en gennemgang af både norske studier og love, vist at fædrekvoter var instrumentelle for forøgelse af kønnet ligestilling i Norge. Det blev vist hvordan ligestillingseffekterne svækkes når barselsretten enten ikke er tilgængelig for alle, og ligeledes bliver ekskluderende når den er afhængig af økonomisk indkomst, beskæftigelse, privatforhandlede ordninger, anciennitet, eller andet. Studierne har også vist, at mænd får en bedre læringsoplevelse af sin barsel, og derved tilegner sig nødvendige omsorgskompetencer, når den ikke opdeles i mindre perioder, som deltid, eller når den tages alene fremfor med moderen. Derfor er mulighederne for dele-barsel, samt fædrenes fleksibilitet også dårligere for fædres tilknytningsmuligheder. Den fleksible fædrekvote er også et problem for barselslovens ligestillingseffekter, fordi fædre kan opdele sine perioder, mens mødre af praktiske grunde, ofte ikke kan. Der er således påpeget en række fordele og problemer med den nuværende norske barselslov, som er centrale for ligestillingspotentialet. Kapitel 2 viste hvordan en selvstyret barselsfordeling, grundet historisk skæve fordelinger og skæve kønsroller, resulterer i kønsskæve barsels- og omsorgspraksisser, og derfor har betydet en laverer normativ og praktisk ligestilling i Danmark. En langt større øremærket kvote til fædre, sammen med politiske skub om holdningsændringer i befolkningen, er derfor nødvendige, for at opnå succesfulde handlingsændring hos befolkningen. EU's barselsdirektiv kan måske medføre de nødvendige politiske og normative skub for både Danmark og Norge.

Kapitel 3 har beskrevet hvordan barselslovgivningen har potentiale for både at ændre fædreroller og normer for forældreskab, sammen med påvirkninger på omsorgskompetencer og fædres egne forståelser af sine roller som forældre. Ud fra en gennemgang af flere studier, blev det demonstreret, hvordan længere fædrebarsel kan resultere i en bedre tilknytning til hjemmet, og i effekt deraf et bedre parforhold og mere veltilpassede og succesfulde børn, senere i livet.

Kapitel 4 demonstrerede klassemæssige forskelle i barselsbrugen, som opstår fordi de nuværende barselsordninger imødekommer primært middelklassefamiliernes behov og interesser. Flere potentielle problemer med dette blev identificerede, særligt i forhold til forøget ulighed mellem klasser, på trods af bedre horisontal kønslighed internt i enkelte samfundsklasser.

Kapitel 5 demonstrerede en række kønnede strukturelle forudsætninger i det professionelle arbejdsmarked, som hindrede kvinders professionelle succes, hvor både relative uligheder internt i et forhold, såvel som kønnede arbejdspraksisser, hindrede kvinder karrierefremgang over mænds. Dog fandtes der også en række nye krav på moderne arbejdsmarkeder, som kan gøre kvinders omsorgskompetencer og mellemmenneskelige kompetencer mere attraktive, til trods for maskuline profitionsmodeller (Acker 1990; Oxford 2019). Dog var kvinders omsorgsansvar ofte en hindring for deres relative konkurrenceevne med mandlige kollegaer.

Kapitel 6 viste, i forlængelse deraf, hvordan der er en række praktiske forventningsforskelle til mænd og kvinders kønsroller, og forældrepraksisser, som tilsiger at kvinder ofte vælger at tilpasse sin arbejdstid til familiens behov, selv i ligestillede par, hvor kvinder var succesfulde karrieremennesker. Fordomsbaseret diskrimination på arbejdsmarkedene, resulterede i at selv de mest ligestillede par, tilpassede sig en mere kønsskæv arbejdsmodel, og at selv de mest karriereorienterede kvinder, gik ned i tid efter graviditet. De forskellige forælderroller, blev sporet som kilder til denne forskelsbehandling, men også barselslovens forskelsbehandling af kønnene, som pålægger kvinder et praktisk omsorgsansvar for børn, der videreføres gennem symbolske ansvarslægninger i de konkurrenceintensive og maskuline arbejdsstrukturer. Kapitel 7 har hvordan skæve forventninger til husholdningsansvar, samt skjult omsorgsarbejde der påfalder kvinder, kan kreere store forskelle i særligt forældres domestiske arbejdsbyrder, og derfor skabe forskellige forudsætninger for professionel arbejdsdeltagelse, men også forskellige forventninger til forældreskaber. I hvert af de ovenstående kapitler har jeg uddybet, hvordan en mere ligestillet barselslov kan forbedre, hver af de enkelte problemstillinger. Kapitel 7 har særligt pointeret hvordan større fædre deltagelse kan bidrage til positive ændringer i både forældres interne relation, fædrenes tilknytning til hjemmet, børnenes sociale og akademiske trivsel, og kvindernes professionelle muligheder.

Kapitel 8 - Kønsrollers betydning

Undersøgelserne har peget på en række bestemte mekanismer og processer, der forudsætter og betinger lovenes effekt og succes, både med fokus på påvirkning på struktur og enkeltindivider. Forskellige 'kønsroller' var særligt gennemgående, som en konkluderende årsagsforklaring i mange dele af analyserne, på muligheden for enten kønnet lighed eller ulighed, på trods af mere ligestillende love. Dette skabte et helt nyt forskningsspørgsmål under vejs i analysen, som lyder:

Hvordan kan barselslove reproducerer eller skabe nye, kønsroller?

Dette undersøges i en sammenbindende teoretisk analyse, med fokus tre gennemgående perspektiver: struktur, kultur og symbolik.

Biologi, reproduktion og sociale kønsroller

Hvordan opstår disse kønsroller i første omgang? Analyserne i kapitel 5 har påpeget at de er et historisk levn (Bourdieu 1999). forskningen viste også hvordan det ofte bliver konstrueret som 'naturgivent', at kvinderne, der bærer barnet, tager barslen, ud fra elementer som graviditet, fødsel og amning (Acker 2006a; Brandth 2002; Bloksgaard 2009). Selvom forældreskab indebærer to forældre, sammenbindes reproduktion og biologi - i form af graviditet, hvilket betyder at folk primært eller helt, tolker kvinden som forælderen (Brandth 2002; Lyng 2010). Kvinders omsorgsansvar har ligeledes historiske aner, idet kvinder indtil nylig tid har været, og i mange husholdninger og kulturer verden over stadig er, den primære forældre. Kønskæve forældrroller stammer altså fra kulturelle og historiske efterslæb.

Barselslovens kønskæve indretning har historisk set bidraget til denne ulighed og biologiske forståelse, idet kvinder har været godt som alene med barnet, i de første 6 måneder; og derfor primæransvarlig for omsorgen, hvilket giver mødre en særlig intimitet, forbindelse og forståelse med barnet (Brandth 2002; Brandth, Bungum og Kvande 2005). Kvindernes tættere bånd med barnet, reproducerer denne biologiske myte, om at mødre har en mere nær forbindelse med sit barn, end fædre, hvilket kan afholde fædre helt fra at indgå et aktivt forældreskab.

Barselsloven kan dog omvendt være et effektivt virkemiddel til at rupturer disse kønnede forståelser, ved at vise til, at disse forståelser er socialt skabte.

Læring og internalisering

De fleste forskere anvendte socialkonstruktivistiske teorier, i sine forståelser af køn jf. litteraturreviewet. Empirien bekræftede disse fund ved at vise, at kvinders begrænsninger i forbindelse med reproduktion, ofte blev pålagt udefra, og således var frakoblet den fysiske del af graviditeten (Lyng 2010). Denne forståelse betyder at omsorgspraksisser og emotionelt arbejde tolkes som at blive tillært socialt. De aktuelle kundskabsforskelle blev omtalt som kompetencemæssige forskelle, der kan gøre kvinder bedre til den nødvendige behovsorienterede kommunikation, som gennemgået i kapitel 3 og 5. Dette skaber tilsyneladende et 'kønsskævt' grundlag for folks egenskaber og muligheder for at udføre et godt forældreskab (Brandth og Kvande 2003, 2005; Lyng og Stefansen 2016). Derved forveksles tillærte kønsforskelle med biologiske forskelle, og gør biologi til et gentagende argument for at opretholde forskelsbehandling i lovene og praksis (Bourdieu 1999; Ellingsæter og Solheim 2002: 62; Lyng 2017:45). Det betyder at tillærte kønsforskelle også kan være et vigtigt forklaringselement for, hvorfor disse kønnede forskelle fortsætter at opstå. Ved at afkoble biologi fra køn, og dekonstruerer de sociale elementer, som de sociale køns kategorier rummer, ses det således at mænd har mulighed for at lære alle de samme omsorgskompetencer som kvinder, hvilket åbner for større kønnet ligestilling (Bourdieu 1999). Det betyder at fædres større brug af barselskvoter kan afhænge af fædres omsorgskundskaber – forud for barselsperioden. Dette aktualiserer offentlige informationskampagner, der lærer mænd, disse nødvendige kompetencer, til nyttige politiske midler, for at opnå større kønnet ligestilling. Et eksempel på et sådant aktivt informations-tiltag, er det 'kompetencegivende' HRM-oplæg, den ene 'ligestillingspositive' virksomhed i SDU studierne havde indført, som skulle hjælpe fædre i forberedelsen på, og udførelsen af sit faderskab (Oxford 2019:42). Interesseorganisationer kan udforme lignende kampagner og kurser, i form af både fædre-grupper eller lokale mini-kurser i aktuel kundskab til nye forældre. Så længe det er kompetenceøgende for mænds omsorgskompetencer og kundskab, og vil det kunne forøge mænds mulige større omsorgsinteresse og brug af barsel.

Internalisering

Bourdieus internaliserings-begreb er nyttigt til at forklare, hvordan enkelte individer påvirkes af de kønnede normer over tid, og hvordan dette reproducerer kønnede forståelser. Kønnede forventninger, internaliseres af den enkelte over tid, og forankres som kønnede personlighedstræk og egenskaber, hvilket yderligere accelererer de kønnede forventningsforskelle, (Bourdieu 1999, 1970/2006; Lyng 2017:69).

Studierne af barselstagende fædre er her relevante på to måder. På den ene side viste empirien at de fædre der anvendte lang barsel, var mere familieorienterede fra start, altså forud for barselsbrug, hvilket betyder at de har internaliseret familievenlige interesser og kønsnormer (Brandth og Kvande 2003a; Farstad og Stefansen 2008). Derfor leder mere familieorienterede normer og værdier, til længere barselsbrug hos forældre. For det andet viser de naturlige eksperimenter, at længere barselsbrug, altså bedre barselspraksisser, påvirkede folks holdninger til familielivet positivt, uafhængig af tidligere holdning til forældreskab (jf. kapitel 3 og 7). Dette er to vigtige fund, fordi de gør implementeringen af barselsbrug for fædre lettere, idet brugen er selvforstærkende for de mere ligestillede forælderoller. Både større normative ændringer i fædrerollerne, samt større brug af fædrebarsel, vil altså påvirke fædres normative opfattelser, og i effekt, påvirke kønsroller positivt; på samme tid som at andre normative sociale tiltag, der påvirker fædreroller mod større ligestilling, vil påvirke barselsbrug positivt. Dette er altså en positiv selvbekræftende cirkeldannelse som derfor vil forøge ligestillingseffekterne af barseloven over tid.

Strukturelle hindringer

Mere ligestillede holdninger til forældreskab, er dog ikke nødvendigvis ensbetydende med mere barselsbrug. Halrynjo og Lyngs studier viste således, at selv ligestillede par, ofte har kønsskæve barselspraksisser (2010). Kønsskæve omsorgspraksisser opstod således, på trods af at kvinder havde lige gode stillinger, høje faglige kompetencer, og ikke havde traditionelle moderlige interesser, hvorved forældrene havde de samme udgangspunkter for at varetage omsorgsarbejdet (Aarseth 2014b; Kitterød og Rønsen 2012b; Lyng 2010, 2017).

Det betyder at holdningsændringer *i sig selv*, ikke er tilstrækkelige for at ændre folks barselsbrug. Analysekapitel 5, 6 og 7 har påpeget en række strukturelle forudsætninger for disse kønsskæve tilpasninger. Disse består: manglende reallønsgodtgørelse, relative forskelle i pars indkomstforhold og arbejdstilknytning, problemer med vikariater, og problemer med arbejdskulturer, hvor fædre må forhandle med ledere om at få barsel. Dertil var der: kønsskæve arbejdsstrukturer og kønnet forskelsbehandlingen, der forankres i kvindelig ekskludering og marginalisering indenfor højstatusjobs (Acker 2006; Lyng 2017); kønnet statusforskydning mellem ligebyrdige samlivspartnere, og et omvendt symbolsk forsørgeransvar på mænd (Andersen 2017; Halrynjo og Lyng 2010); samt en symbolsk tilskrivning af de 'dårlige' husholdningsopgaver til kvinder (Brandth og Kvande 2003a; Kitterød 2012, 2021; Kitterød og Rønsen 2012b).

Når dette ses et magtperspektiv, fremstår det tydeligere, at der var undertrykkende aspekter ved den strukturelle positionering af mænd versus kvinder, og især fædre versus mødre, i den professionelle struktur, som påvirkede pars ansvarsfordelinger af omsorg.

Da fremgår således hvordan traditionelle forælderroller influerer, ikke blot den organisatoriske logik, men også rationaler i forældres fordeling af det professionelle og huslige arbejde (Aarseth 2014b; Acker 1991; Halrynjo og Lyng 2010). Dette gør løsninger der fokuserer på de strukturelle forudsætninger, mere aktuelle.

Ifølge strukturteori, kan enkeltindivider ikke nedbryde eller undkomme de rigide strukturer. Den 'Kønnede substruktur' definerer for eksempel hvordan professionelt arbejde organiseres på, mht. normer, diskurser, adfærdsmønstre, og forventninger, og bestemmer også udformningen af relationer internt (Acker 1992: 255; Bourdieu 1996/1999). Strukturelle årsagsforklaringer, betyder dog ikke at individer er magtesløse. Gennem en nymarxistiske forståelse af modstand, kan enkeltindivider ændre disse strukturer. Det første trin er at synliggøre de skjulte kønnede uligheder, der forudsætter de kønnede forskelsbehandlinger, og leder til uligheden (Bloksgaard 2009:15). Disse må aktivt modarbejdes med ligestillende diskurser, dialektisk, hvorved en barselsordning der stiller køn skævt, ikke længere omtales som fair, optimal, nuancer af naturlig eller bedste praksis (Se f.eks Altinget 2020; menneskeret 2020; Weekendavisen 2021). Næste trin er at skabe en større aktiv bevidsthed om undertrykkelsen i de symbolske ordener (Bourdieu 1999). Individer på tværs af empirien var således ikke selv bevidste om sin undertrykkelse, også selvom de så og forstod effekterne eller konsekvenserne af sine kønnede handlinger, for både sig selv som individ og kategorisk gruppe jf. kap 5. Dette kan skabe en større bevidsthed om egne handlingers ringvirkninger og konsekvenser for andres ligestillingsmuligheder, og kan således give folk selvmagt, til at ændre sine kønnede handlinger. Folk ønsker det bedste for sig selv og sin familie. Folk træffer bedre beslutninger, på mere velinformerede grundlag. Som nævnt i kapitel 5 og 6, syntes mange af de kønsskæve beslutninger således at blive truffet, ud fra fejlagtige forståelser af fædre og mødres potentielle karrierekonsekvenser ved at benytte barsel, eller manglende forståelser for fordelene ved mænds barselsbrug jf. kp 3 og 7. Derved kan kønsroller ændres gennem udbedrede forståelser for konsekvenserne af kønsroller. Dertil har politiske reformer, som barsel, historisk set sprunget ud af sociale gruppers græsrodsarbejde (Bloksgaard 2009:14-15; Hansen 2003). Det betyder at enkeltindividers efterspørgsel på ligestilling kan føre til ændringer i love og symbolske ordener. Næste trin er at lave og håndhæve ligestillingsfremmende strukturelle ændringer, i form af anti-diskriminationslove på arbejdsmarkedet, og reelt ligestillende barselslove.

Flere af de kønnede problemer kan også løses ved strenge statslig regulering og implementering af fædrekvoterne. Kapitel 1, 5 og 6 viste således at der også er en række kulturelle hindringer for at fædre, jf. ovenstående, der eller har strukturelt mulighed, ikke benytter sine fædrekvoter. Dog blev der særligt ansporet en primærgrund til skævt barselsbrug: dobbeltstandarter for kønsnormer. Dette betød en manglende normativ accept af fædres barselsbrug, og en manglende mandlig villighed til at ofre noget karrieremomentum eller mulige karrierefremskridt, ved familiestiftelse. Dette kan dog løses ved at gøre fædres øremærkede kvoter til lovpålagte som en del af arbejdsloven, ligesom dele af kvinders barsel er, hvor kvinder ikke må arbejde de første uger efter fødsel. Alternativt kan arbejdsmarkedene få kønskvoter for mandligt barselsbrug, på samme måde som at de har kønskvoter for kvindelige styremedlemmer. Dette fjerner de problematiserende forhandlinger, hvor mænd må forhandle med arbejdspladser og kollegaer i praksis og normativt, og gør denne prioritering af omsorg for sit barn tvungen frem, for valgfrit (Brandth og Kvande 2005). Det kan også bidrage til at ændre næringslivets-, og derved den generelle befolknings-, opfattelse af mænd og kvinders omsorgs ansvar, og derved ligestille kønsroller.

Selvom barsel er udformet som en arbejdsret i dag, argumenterer udviklingspsykologer for, at den bør behandles som en børneret, idet barnet gaver af forældres bedre omsorgspraksisser i både første og sidste omgang jf. kapitel 3 (Retsdata 2021a). Ligestilling forudsætter derfor at vi implementerer aktive, ligestillingsudløsende tiltag på arbejdsmarkedet, som skal kompensere for, og fostre større anerkendelse og status, til det store arbejde reproduktion medfører, uden at skabe nye negative større kønsbias (Kvinfo 2018).

Loven som potentiale for normativ kavalysator

Analyserne har demonstreret hvordan barselsloven kan være et politisk virkemiddel for sociale forandringer. Fædres større brug af barsel medfører nye omsorgspraksisser, jævner arbejdsdelinger, og kan få mænd til at deltage mere i husholdningen, omsorgsarbejdet og blive mere involverede forældre igennem resten af børnenes liv (Brandt og Kvande 2003a; Johansen 2010; Oxford research 2019:9). Gentagende målinger finder positive sammenhænge mellem social trivsel, akademisk succes, og økonomisk velfærd, for både fædre, mødre, børn og familier, i de familier hvor fædre er mere involverede (Cools et al. 2015; Oxford 2019:3; Halrynjo og Kitterød 2016b). Tilførslen af såkaldte 'soft skills', fra mere involvering i omsorgsansvar, kan motivere moderne arbejdsgivere til at håndhæve fædres barselskvoter i større grad. Disse indebærer bedre mellem menneskelige- kommunikative, multitaskende- og

samarbejds-mæssige egenskaber, er evner som efterspørges stort på det moderne arbejdsmarked, og endog er svære at undervise (Oxford research 2019).

En fastsat barselsperiode, der gælder barnets første leveår, og er opdelt mellem begge forældre, vil både aflaste det offentlige pasningssystem fra de arbejdstungere pasningsperioder, give kvinder mere jævne karrierebetingelser, og kan medføre en kompetenceforøgelse hos fædre, som kan få varige, positive effekter for både deres tilknytning til børn, familie og hjemmet generelt men også på det professionelle arbejdsmarked (Halrynjo og Kitterød 2016a; Oxford 2019). Dette skal også muliggøre kvinders større arbejdsmarkedsdeltagelse. En effekt der ikke er set i Norge endnu, fordi mange kvinder hidtil har taget barsel, sideløbende med sine partnere (Brandth og Kvande 2003a:105; Halrynjo og Kitterød 2016b:95; Kitterød 2021: 55).

Den norske case videre, at de sidste 20 års juridiske tiltag, har medført positiv udvikling for forældreroller, kønsnormer, og kønnet arbejdsdeling, men at der fortsat er lang vej før de dybe kulturelt forankrede kønsroller vil nedbrydes og ligestilles. Selv med aktive love, tager det således årevis, og måske generationer med aktivt ligestillingsarbejde, at opnå disse normative ændringer i folks normative kønsrolle forståelser. Hurtigere udvikling af normer og praksisformer, kan derfor kræve videre politiske tiltag. De norske studier har bevist, at fædres større barselsbrug medfører nye fædreroller, som kan påvirke kønsrollerne med tiden. Barselslovene har derfor en ganske speciel magt, og er et nyttigt politisk virkemiddel til at påvirke de kønnede kønsroller og arbejdsfordeling (Bloksgaard 2009; Bringedal og Lappegård 2012b; Halrynjo og Lyng 2010; Lyng og Stefansen 2016). Fædrekvoterne er således ikke afslutningen på ligestillingskampen, men er et godt sted at starte.

Konklusion – barselslovens effekt på ligestilling

Analyserne demonstrerede, ud fra både teori og empiriske studier, hvordan barselslove kan påvirke en forøget ligestilling, for både individer, arbejdspladser og hele stater.

Studiets sammenligning af to forskellige tilgange til ligestilling, i sociokulturelt kongruente nationalstater, har bidraget til at isolere og forstå nogle ligestillingseffekter af den norske barselsmodel. Norges erfaringer, fra de sidste 30 års fædrekvoter, demonstrerede potentielle faldgruber ved barselslove, og fremhævede mulige positive udfald af en udbedret (dansk) barselsordning.

Der blev fundet tydelige forskelle mellem Danmark og Norges barselsbrugstal, og normer og diskurser for ligestilling på nogle områder, mens traditionelle kønsroller og forskellige forældreroller var at finde i empiri fra begge lande. Forskellige forskere pointerede dog at de Norske fædreroller har udviklet sig meget igennem de sidste 15 år, og tolker dette som en tydelig effekt af de udbedrede barselslove, og medfølgende politiske ligestillingstiltag. Danmark har således meget arbejde foran sig de kommende år, både i form af nødvendige opfølgende lovændringer, og normativt arbejde, der er nødvendigt for at ændre forældres forståelser af mænds omsorgsansvar, familiens nytte deraf, og derved forudsætter fædres barselsbrug.

Et centralt fund, er at mere ligestillende barselsordninger medfører bedre forældre-omsorgs- og ligestillingspraksisser, som i effekt medfører både nye normative ligestillingsforståelser hos de enkelte forældrepar, men også medfører normative holdningsændringer til både forældreroller og derved kønsroller, ud fra forskellige sociale spredningseffekter. Studierne viser således, at barselslovene over tid, kan ændre kønsnormer og kønsroller.

Således kan barselsloven påvirke ligestillingen i Danmark og Norge.

Forøget ligestilling vil medføre en række positive effekter som til gavn for både social velfærd for den enkelte familie, samfundet, og samfundsøkonomien. Mænds større deltagelse i omsorgsansvar vil således medføre: udbedrede humankompetencer for mænd, tættere tilknytning i familier som gavner alle involverede, særligt bedre relationer mellem fædre og sine børn, der fører til udbedrede udviklingsfærdigheder for det enkelte barn, samt forøget trivsel og velfærd senere. Det kan også afhjælpe faldende fødselsrater, og reducere kvinders både oplevede stres og sygedage, gennem en større aflastning i det daglige hus- og omsorgsarbejde. Videre kan det medføre kvinders bedre arbejdsmarkedstilknytning, hvilket kan udbedre arbejdsmarkedets konkurrenceegenskaber, reducere arbejdsløshed og forøger den nationale økonomisk vækst med op til 30%, formindsker opdeling af de kønssegregerede arbejdsmarkeder og skaber bedre økonomi og karrieremuligheder for den enkelte.

Der er således meget at blive motiveret af, både for forældre og politikere, ved en succesfuld implementering af fædrekvote. At Norge hidtil har oplevet nogle af disse fordele med sine barselslove, er positivt for de kommende europæiske barselstiltag, men påpeger også et større behov for flere politiske tiltag, hvis alle ligestillingseffekter skal realiseres.

Derfor konkluderer denne undersøgelse, at aktive og konkrete ændringer i de nuværende barselslove i både Norge og Danmark anbefales, til fordel for både de enkelte forældre, børnene, arbejdsmarkederne og staterne som helhed.

Bilag

Metodiske lærepenge til senere forskning

Forskningsmetodens åbne tilgang til forskningsfeltet, og helhedslige forståelsesramme forudsætter en både stor og bred kundskab til feltet. Afgrænsning af litteratursøgningen var derfor problematisk, fordi der ikke var nogen organiske opholdssteder i søgeprocessen, eller analyserne. Derfor brugte jeg over 1.500 arbejdstimer, bare på dataindsamlingen og læsning af primær forskningslitteratur, hvilket medførte for høj arbejdsintensitet og umulige deadlines. Derfor tilskynder jeg, at alle studenter forhåndsfastsætter en strengere tidsafgrænsning til indsamlingsprocessen, og benytter en tidligere og strengere afgrænsning for temaer.

Forslag til videre forskning

Under forskningsprocessen var det tydeligt, at der manglende nogle større opslagsværker som indebar forskning over længere tid. Dette kan skyldes et manglende tværfagligt samarbejde mellem de faglige discipliner i jura, politik, sociologi og andre kønsforsknings discipliner, men de manglende opslagsværker eller interne henvisninger internt i forskningsfeltet, gjorde forsknings processen tung og besværlig. For eksempel kunne flere artikler fremstå i samme udgivelse, om samme tema, uden at de henviste til hinanden internt, hvilket ellers er noget de redigeringsansvarlige typisk gør, i andre fagfelter. Havde jeg ikke haft så lang tid til at gennemfører specialeskrivningen, havde feltet derfor været umuligt at anvende og undersøge. Dertil bærer forskningen præg af en vis faglig diskurs som tillægger særlig status på egenproducerede empiriske data. Dette kan forklare fraværet af større samleværker, eller henvisninger, men demonstrere også kun behovet i større grad. Dertil var overraskende store dele af forskningen på området udført på nationalsprog, værende enten dansk, norsk eller svensk, hvilket også kan gøre søgeprocessen eller forskningsprocessen mere besværlig, og hvilket selvfølgelig forudsætter en skandinavisk sprogforståelse. Under dataindsamlings processen blev det derfor tydeligt, at specialet kunne udfylde et videnshuld, alene med komparative sammenligninger af de tidligere studier³. Derfor opfordrer jeg til mere lignende forskning, og flere samleværker, der kan benyttes til for eksempel politiske reklamer eller undervisning.

Man kan håbe at EU's nye lovimplementeringer i løbet af det næste år vil medføre mere af den slags forskning. Da kan man med stor fordel undersøge de øvrige nordiske landes effekter i større grad. På trods af de hindringer, det norsksprogede litteratur kan medføre, anbefaler jeg at man udfører disse studier på Norge, fordi de har gode tilgængelige datakilder og let tilgængelig virtuelle søgemaskiner.

³ , Også pointeret af Bornø 2018 (KVIBALD UIO)



Monika Gjøderum

Deres ref

Vår ref

Dato

21/3705-2

13. oktober 2021

Henvendelse om foreldrepenger

Vi viser til din e-post av 18. september til Arbeids- og sosialdepartementet. Henvendelsen er oversendt Barne- og familiedepartementet som rette departement for besvarelse.

Det er Arbeids- og velferdsdirektoratet som utarbeider statistikk om bruk av foreldrepenger. Direktoratet har tidligere opplyst at det ikke foreligger tall for hvor mange fedre som ikke får tatt ut foreldrepenger på grunn av mors manglende aktivitet.

Direktoratet opererer likevel med et anslag på om lag 4 900 fedre. Dette anslaget tar utgangspunkt i data om fedre til barn født i 2016 som (i) hadde tilstrekkelig høy pensjonsgivende inntekt, der (ii) mor ikke tok ut foreldrepenger i treårsperioden 2016 til 2019 og (iii) mor ikke mottok utvidet barnetrygd, dvs. at mor ikke var enslig. Med noen justeringer danner dette grunnlaget for anslaget. Vi legger til grunn at anslaget kan gjelde for perioden du etterspør.

Vi håper denne informasjonen kan være til hjelp for ditt arbeid.

Med hilsen

Ragnhild Savina Berg Astad (e.f.)
avdelingsdirektør

Tevje Dolve Hetlelid
førstekonsulent

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Postadresse
Postboks 8038 Dep
0030 Oslo
postmottak@bfd.dep.no

Kontoradresse
Akersgt. 59
www.bfd.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
972 417 793

Avdeling
Familie- og
oppvekstavdelingen

Saksbehandler
Tevje Dolve
Hetlelid
22 24 24 29

Kildeoversigt

A

Aakvaag, Gunnar (2008): ”*Moderne Sosiologisk teori*” Abstrakt forlag Oslo

Aapolitical.co (2018) “Norway's "daddy quota" means 90% of fathers take parental leave”

Anna Louie Sussman den 17. 09. 2018 Sidst set 07.08 2021.

https://apolitical.co/en/solution_article/norways-daddy-quota-means-90-of-fathers-take-parental-leave

Aarseth, Helene (2007): “Between Labour and Love: The Re-erotization of Home-making in Egalitarian Couples within a Nordic Context,” *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 15:2-3 2007, side 133-143.

<http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08038740701511669>

Aarseth, Helene (2008a). *Hjemskapings moderne magi*. Doktoravhandling. Oslo: Universitetet i Oslo, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi.

Aarseth, Helene (2008b). «Samstemt selvskaping: Nye fedre i ny økonomi». *Tidsskrift for Kjønnforskning*, 32(2): 4–21.

Aarseth, Helene (2011). *Moderne familieliv. Den likestilte familiens motivasjonsformer*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.

Aarseth, Helene (2014a). «Lyst til læring eller ‘fit for fight’? Middelklasse familiens læringskulturer». I H. B. Nielsen (red.) *Forskjeller i klassen. Nye perspektiver på kjønn, klasse og etnisitet*, s. 168-88. Oslo: Universitetsforlaget.

Aarseth, Helene (2014b). «Finanskapitalismens kjønnsromantikk: Næringslivselitens kjønnskomentære familiekultur». *Tidsskrift for kjønnforskning*, 38 (3–4): 203–218.

Acker, Joan (1990): ”Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations”. I *Gender & society*, 1990-06-01, Vol.4 (2), side .139-158

Acker, Joan (1991): “Thinking about Wages: The Gendered Wage Gap in Swedish Banks” I *Gender & society*, 1991-09-01, Vol.5 (3), side 390-407

Acker, Joan (1992): "The Future of Women and Work: Ending the Twentieth Century" I *Sociological perspectives*, 1992-04-01, Vol.35 (1), side .53-68

Acker, Joan (1994): "Woman, Families and Public Policy in Sweden". I Esther Ngan-ling Chow & Catherine White Berheide (red.): *Women, the Family and Policy. A Global Perspective*. New York: State University of New York Press.

Acker, Joan (2006a): "*Class Questions. Feminist Answers*". New York: Rowman & Littlefield Publishers Inc.

Acker, Joan (2006b): "The significance of class in gendered, racialized organizations". *Mundtligt oplæg ved FREIA-seminar*, oktober 2006, Aalborg Universitet.

Adema et al. (2013): *Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from for OECD Countries*, 2013.

Aftenposten (2016) «Fedre tar kortere foreldrepermisjon» 14. juni 2016, sidst set 07.08 2021. <https://www.aftenposten.no/familieogoppvekst/i/awOgAd/fedre-tar-kortere-foreldrepermisjon>

Alcoff, Linda (1991): "*The Problem of Speaking for Others*." *Cultural Critique*, no. 20 (1991): 5–32 https://www.jstor.org/stable/1354221?seq=1#metadata_info_tab_contents

Altinget (2020): "SF: Tre måneders øremærket barsel til begge forældre vil sikre reel ligestilling" af Af Astrid Carøe (SF) Ligestillingsordfører. 18.02 2020, Sidst et 30.09 2021

Andersen, Pernille Tanggaard og Lotte Bloksgaard (2004): "Når køn forhandler løn". *LOdokumentation 1/2004*. København: LO.

Andersen, Pernille Tanggaard & Lotte Bloksgaard (2006): "Når 'den gode medarbejder' er maskulint konnoteret'. *Køn og positioneringer i lønsamtaler*". I *Kvinder, køn og forskning* nr. 4/2006.

Andersen, Pernille Tanggaard & Lotte Bloksgaard (2008): "Gendered Negotiations of Competences and Management". I *Nordic Journal of Feminist and Gender Research* (NORA), Vol 16, No.1, 58-70.

Andersen, Signe Hald (2017): "Paternity leave and the gender wage gap: New causal evidence, The ROCKWOOL Foundation Research Unit, Study paper No.118, 2017.

Andersen, Signe Hald (2018): Paternity leave and the motherhood penalty: New causal evidence. *Journal of Marriage and Family*, 80(5): 1125-1143

B

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, BLD (2010). *Småbarnsforeldres rettigheter*. Veiledning/brosjyre 11.08.2010. Oslo

Bauman, Zygmunt (2006): *"Flydende modernitet"* Hans Reitzers forlag København.

Beck, Ulrich (1996) *"The Reinvention of Politics. Rethinking Modernity in the Global Social Order"*. Cambridge: Polity Press.

Beck, Ulrich (1999) *What Is Globalization?* Cambridge: Polity Press. Oprindeligt skrevet i 1997.

Beck, Ulrich. og Beck-Gernsheim, E. (1995). *The normal chaos of love*. Cambridge: Polity Press.

Beck, Ulrich. og Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization: institutionalized individualism and its social and political consequences*. London: Sage.

Becker G. (1991). "A treatise on the family". Cambridge: Harvard University Press.

Bekkengen, Lisbeth (2002): *Man får välja – om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*. Malmö: Liber.

Bekkemellem, K. (2007) "Hvorfor trenger Norge en stortingsmelding om menn, likestilling og mannsroller?", *Familia* 2007:2. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.

Beskæftigelsesministeriet (2020) *"Mænd og kvinder på arbejdsmarkedet 2020"* Årsrapport https://bm.dk/media/14895/maend-og-kvinder-pa-arbejdsmarkedet_2020.pdf

Beskæftigelsesministeriet (2021) "Satser for dagpenge 2021" sidst set 10.08 2021 <https://bm.dk/satser/satser-for-2021/>

Berlingske tidende (2013): "Krisen tvinger fædre væk fra barsel". Torsdag d. 07. marts 2013, kl. 22.33 af Michala Rask Mikkelsen, Berlingske Nyhedsbureau sidst set den 7.8 2021. Set 15.09 2021.

<https://www.berlingske.dk/samfund/krisen-tvinger-faedre-vaek-fra-barsel>

Berlingske tidende (2021) A: "Politisk flertal lægger op til stor ændring for danske forældre – én ting splitter dog stadig". Skrevet 13.09 2021, Set 15.09 2021.

<https://www.berlingske.dk/politik/politisk-flertal-laegger-op-til-stor-aendring-for-danske-foraelde-en-ting>

Berlingske (2021)B: ”Hun styrer milliardvirksomhed – og der er blot 71 af hendes slags på prestigefyldt liste” Skrevet 20.09 2021, set 20. 09 2021.

<https://www.berlingske.dk/virksomheder/hun-styrer-milliardvirksomhed-og-der-er-blot-71-af-hendes-slags-paa>

Birkler, Jacob (2014): ”Videnskabsteori - *en grundbog*” Munkgård, København

Bloksgaard, Lotte (2009): ”*Arbejdsliv, forældreskab og køn – forhandlinger af løn og barsel i tre moderne virksomheder*”. Aalborg Universitet, Speciale afhandling, 2009.

Bloksgaard, Lotte (2010): ”*Maskuliniteter, femininiteter og arbejde – den horisontale kønsopdeling på det danske arbejdsmarked*” Tidsskrift for Arbejdsliv 12. Årgang nr. 2 . 201.

Bloksgaard, Lotte (2021): ”Uten fedrekvote og lovgivning: Danske fedres forhandlinger om permisjon på arbeid» i Brandth B. og Kvande E. (eds) *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Side 194-209 Oslo Universitetsforlag

Blumer, Herbert (1986). *Symbolic interactionism: perspective and method*. Berkeley: University of California Press.

Borchorst, Anette & Birte Siim (2008): “Women-friendly policies and state feminism. Theorizing Scandinavian gender equality. I *“Feminist Theory”*. Vol9, (2) 207-224, Sage Publications.

Borchorst, Anette (2009): ”Scandinavian gender equality: Competing discourses and paradoxes”. I *FREIA Research Series*, 69, 2009.

Borger.dk (2021): ”Udskudt orlov og restorlov” under <https://www.borger.dk/familie-og-boern/Barsel-oversigt/Barsel-loenmodtagere/Barsel-udskudt-orlov-restorlov>

Bourdieu, Pierre (1970/2006). ”*La reproduction. Elements pour une théorie du système d'enseignement* . - Reproduktionen” Oversat af Peer F. Bundgård for Hans Reitzels Forlag, København 2006

Bourdieu, Pierre, F (1980/2007): ”*Den praktiske sans*” transskriberet av Richard Nice, Policy Press, oversat af Peer F. Bundgård, for Hans Reitzels Forlag, 2007.

- Bourdieu, Pierre (1984/1995): "Distinction - A Social Critique of the Judgment of Taste", translated by Richard Nice, Harvard University Press 1984. "Distinksjonen - En sosiologisk kritikk av dømmekraften" Oversat af Annick Prieur for Pax forlag Oslo 1995
- Bourdieu, Pierre (1987). "What Makes a Social Class?" Berkeley Journal of Sociology 22: 1-18.
- Bourdieu, Pierre (1996/2006): "*Symbolsk Makt*" Pax Forlag Norge, udgave fra 2006
- Bourdieu, Pierre (1997): Af praktiske grunde – Omkring teorien om menneskelig handlen. Hans Reitzels Forlag, København
- Bourdieu, Pierre (1999): "*Den maskuline Dominans*". Tiderne Skifter, København.
- Bourdieu, Pierre (2005) 'Viden om viden og refleksivitet – Forelæsninger på Collège de France 2000-2001'. Hans Ritzers forlag, 2001-2005.
- Bourdieu, Pierre (2014) "*Symbolsk kapital og socialklasser* in: *Socialt Rum, Symbolsk Magt – Bourdieuske perspektiver på klasse*. Forlaget Hexis. København.
- Bourdieu, Pierre og Passeron, J. (2006). *Reproduktionen. Bidrag til en teori om undervisningssystemet*. Hans reitzels Forlag. København.
- Bourdieu, Pierre og Wacquant, L. J. D (1996). "*Refleksiv sociologi: Mål og midler*." Hans Reitzels forlag. København.
- Brandth, Berit (2002). "Diskurs og praksis i konstruksjonen av fedres omsorg", i Karstensen, G., red. *NIKK Småskrifter*. 2002:8. Hentet 16.07.2012
- Brandth, Berit og Kvande, Elin (1998). "Masculinity and child care: the reconstruction of fathering", *The Sociological Review*. 46 (2):293–313.
- Brandth, Berit og Kvande, Elin, E. (1991). "Når likhet blir ulikhet. Foreldres forhandlinger om barneomsorg", i Haukaa, R., red. *Nye kvinner – nye menn*. Oslo: Ad Notam.
- Brandth, Berit og Kvande, Elin (2001) "Flexible work and flexible fathers". *Work, Employment and Society* 15(2): 251–67.
- Brandth, Berit og Kvande, Elin (2002) "Reflexive fathers: negotiating parental leave and working life". *Gender, Work and Organization* 9(2): 186–203.

Brandth, Berit og Kvande, Elin (2003a) «Fleksible fedre: maskulinitet, arbeid, velferdsstat». Oslo: Universitetsforlaget s. 70-105.

Brandth, Berit og Kvande, Elin (2003b) "Father presence in childcare". In: Jensen AM and McKee L (eds) *Children and the Changing Family: Between Transformation and Negotiation*. London: Routledge Falmer, side 61–75.

Brandth, Berit og Kvande, Elin (2005). "Valgfri eller øremerket permisjon for fedre?", i Brandth, Berit, Brita Bungum and Elin Kvande (red.) *Valgfrihetens tid. Omsorgspolitik for barn møter det fleksible arbeidsliv*. Oslo: Gyldendals Akademisk.

Brandth, Berit og Kvande, Elin (2012A) Free choice or gentle force? How can parental leave change gender practices. In: Kjørholt AT and Qvortrup J (eds) *The Modern Child and the Flexible Labour Market*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 56–70.

Brandth, Berit og Kvande, Elin. (2012B). "Changing objectivities in the Norwegian political discourses on parental leave for fathers". Paper fra konferencen *Work and Family Researchers Network*, 14. – 16. juni, New York.

Brandth, Berit og Kvande, Elin (2016) «Fathers and flexible parental leave" I *Work, Employment & Society* Vol. 30, No. 2, (April 2016) side 275-290 Sage Publications

Brandth, Berit og Kvande, Elin (eds) (2021) "*Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*". Oslo: Universitetsforlaget kapittel 9,

Brandt, Berit., Bungum, Brita og Kvande, Elin (2005), red. «*Valgfrihetens tid. Omsorgspolitik for barn møter det fleksible arbeidslivet*». Oslo: Gyldendal Akademisk, s. 44-61.

Bratberg, E. & Naz, G. (2014). "Does Paternity Leave Affect Mothers' Sickness Absence?" *European Sociological Review*, 30(4), 500–511

Bredgaard, Hansen, Kylling og Hørby Jørgensen (2020): "*Nedlukningen Corona-krisen, arbeidslivet og den mentale sundhed*". Institut for Politik og Samfund, Aalborg Universitet.

Bringedal, K. H. og Lappegård, T. (2012a). "Likere fordeling av foreldrepermisjon", *Samfunnsspeilet* 2012:1. Oslo: Statistisk Sentralbyrå.

Bringedal, K. H. og Lappegård, T. (2012b). ”Småbarnsforeldre sier ja til fedrekvote”, *Samfunnsspeilet* 2012:1. Oslo: Statistisk Sentralbyrå. 98

Bringedal, K. H. og Lappegård, T. (2021) «Stor opslutning om fedrekvoten» I “Brandth B og Kvande E (eds) *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Side 29-41 Oslo Universitetsforlag

Brinkmann, Svend. (2012) ”*Kvalitativ udforskning af hverdagslivet*”. Hans Reitzels Forlag. København. Side 71

Bungum, Brita (2021) “Barnas fedrekvote – tid sammen med far” I “Brandth B og Kvande E (eds) *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget, 60–73

C

California Department of Education (2000) “Ages and Stages of Development Care About Quality “ <https://www.cde.ca.gov/sp/cd/re/caqdevelopment.asp>

Chodorow, Nancy (1971/1989): "*Being and Doing. A Cross-Cultural Examination of the Socialization of Males and Females*". In Chodorow: Feminism and psychoanalytic theory. New Haven, Conn.: Yale University Press. Chapter 1

Cools, S., Fiva, J. H. & Kirkebøen, (2015): “Causal effect of Paternity Leave on Children and Parents”, I *Scandinavian Journal of Economics*, 117(3). 801–828.

Cools, S. & Strøm, M. (2014). “Parenthood wage penalties in a double income society. Review of Economics of the Household”, 1–26. I Halhynjo og Kitterød 2016, *Deling av foreldrepermisjon: Konsekvenser for arbeidfamilietilpasning og velferd i Norge og Norden, en litteraturstudie*»

Cooper Harris, Hedges V. Larry, Valentine Jeffrey (1994) “The Handbook of Research Synthesis and Meta-Analysis” Russell Sage Foundation.

Craig L, Powell A and Cortis N (2012): ”Self-employment, work-family time and the gender division of labour”. *Work, Employment and Society* 26(5): 716–34.

Cunha, F., Heckman, J., Lochner, L. J., Masterov, D. V. (2006): Interpreting the evidence of life cycle skill formation. In Handbook of the Economics of Education, Hanushek EA, Welch F. chap 12. Amsterdam: North-Holland, 2006, 697-812.

Curtis, Bruce og Curtis Cate (2011) "Secondary Research – more than Literature Reviews" kapitel 10 I *Social Research: A Practical Introduction*. Sage publications.

D

Dagens næringsliv (2021) "Få har flere kvinner enn de må» Af Tove Selnes 07.03.21 sidst set 30.09 2021

<https://www.dn.no/innlegg/likestilling/kjonnbalanse-i-styrer/kjonnbalanse/innlegg-fa-har-flere-kvinner-enn-de-ma/2-1-973957>

Dagens næringsliv (2019) «En ledelse med bare hvite eldre menn er like gammeldags som å gå med flip-telefon» Af Jorun Sofie F. Aartun 16.06 2019. Sidst set 10.10 2021

<https://www.dn.no/marked/finans/dn-kvinner/pwc/-en-ledelse-med-bare-hvite-eldre-menn-er-like-gammeldags-som-a-ga-med-flip-telefon/2-1-621218>

Danielsen, Hilde (2002): «Den kjønnskonservative velferdsstaten. Feministiske perspektiv på omsorgsordninger for små barn.» I Holst, Cathrine (red) (2002): *Kjønnsrettferdighet – utfordringer for feministisk politikk*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Danielsen, Kirsten (2003): «*Likestilling når barn blir født? – en sammenlikning av kvinner med og uten rett til lønnet fødselspermisjon, og kvinner som velger ulike fødselspermisjonsordninger*». Hovedoppgave i Sosiologi, ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi. Universitetet i Oslo.

Danielsen og Lappegård (2003): «*Tid er viktig når barn blir født - om ulik bruk av lønnet fødselspermisjon*» på Statistisk sentralburå 3. juli 2003, sidst set 01. 10 2021.

<https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/tid-er-viktig-naar-barn-blir-fodt-om-ulik-bruk-av-lonnet-fodselspermisjon>

Danmarks statistik (2011) "Kvinder og mænd", Tema Publications 2011:7

<http://www.dst.dk/pukora/epub/upload/17520/kogm.pdf>

Danmarks Statistik (2014): "Fædres brug af orlov", For Ligestillingsafdelingen i Udenrigsministeriet, 2014.

https://bm.dk/media/17136/170307_pjece_fdres_barsel.pdf

Danmarks statistik (2017A): "Danske fædre holder i gennemsnit under en måneds barsel".

Opdateret 22. juni 2018 Af Magnus Nørtoft. Sidst set Maj 2020

<https://www.dst.dk/da/Statistik/bagtal/2017/2017-04-28-Danske-faedre-langt-fra-EU-kommissionen-forslag-om-fire-maaneders-barsel-til-maend#>

Danmarks statistik (2019B) " Fertiliteten steg for tredje år i træk"

<https://www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=23528>

Danmarks statistik (2019) " Kvinder passer oftere syge børn"

<https://www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=32036>

Danmarks statistik (2020A): "Far tager lidt mere barsel - men udviklingen går langsomt".

4. maj 2020 Af [Marie Hohnen](#). Sidst set Maj 2020.

Danmarks statistik (2020B): "Befolkningens højst fuldførte uddannelse" pr. 30. September 2020. Sidst set 21.10 2020, ingen nye tal er tilsyneladende opdateret. Nye udgivelser er

planlagt i Marts 2022. <https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/uddannelse-og-forskning/befolkningens-uddannelsesstatus/befolkningens-hoejst-fuldfoerte-uddannelse>

Danmarks statistik (2020C) "Middellevetiden stiger fortsat". Nyt fra Danmarks Statistik 17. februar 2020 - Nr. 55. Sidst set 21.10 2021

<https://www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=30217>

Danmarks statistik (2021): "Kvinder sidder på 15 pct. af direktørposterne i private virksomheder" 8. marts 2021 Af Theis Stenholt Engmann. Sidst set 30.09 2021.

Danmarks Radio.dk (2016) " Markant flere single forældre, hver femte familie har kun en forsørger". Af Louise Damløv 4.3 2016. Sidst set 30.09 2021.

<https://www.dr.dk/nyheder/indland/markant-flere-single-foraeldre-hver-femte-familie-har-kun-en-forsoerger>.

Dansk erhverv.dk, DSR (2021) " Arbejdsmarkedets parter vil have mere øremærket barsel til fædre" Skrevet 15.09 2021, Set 15.09 2021. <https://dsr.dk/politik-og-nyheder/nyhed/arbejdsmarkedets-parter-vil-have-mere-oeremaerket-barsel-til-far>

<https://dsr.dk/politik-og-nyheder/nyhed/arbejdsmarkedets-parter-vil-have-mere-oeremaerket-barsel-til-far>

Dansk arbejdsgiverforening (2019) " Store omkostninger ved sygefravær gør det svært for virksomhederne at interagere folk på kanten af arbejdsmarkedet" Arbejdsmarkedsanalyse 19.05. 2019 Maria Bille Høeg. Sidst et 10.10 2021

<https://www.da.dk/politik-og-analyser/beskaeftigelse/2019/store-omkostninger-ved->

[sygefravaer-goer-det-svaert-for-virksomhederne-at-integrere-folk-paa-kanten-af-arbejdsmarkedet/](#)

Deding, M, Lausten, M. og Andersen, A.R (2006): ”*Børnefamiliers balance mellem familie- og arbejdsliv*”. Netpublikation.

Deding, Mette og Larsen, Mona (2008) ”*Lønforskelle mellem kvinder og mænd i Danmark*” Samfundsøkonomen nr 4. Oktober 2010 side 26-.

De Vaus, D (2012): ”*Reasersch design in social research*”. SAGE publications.

Djøf (2012): ”*Danskernes holdninger til barselsorlov – opdelt på uddannelse*”. Undersøgelse på basis af data indsamlet af Epinion, 2012.

E

Ekberg, J., Eriksson, R. og Friebel, G. (2013): “Parental leave — A policy evaluation of the Swedish «Daddy-Month» reform”. *Journal of Public Economics*, 97(1), 131–143. Anvendt i Halrynjo og Kitterød 2016 «Deling av foreldrepermisjon: Konsekvenser for arbeidfamilietilpasning og velferd i Norge og Norden, en litteraturstudie».

Eliot, Lisa (2009): “Girl Brain, Boy Brain?” I ‘Scientific American’ 08.08 2009 sidst set 10.08 2021 <https://www.scientificamerican.com/article/girl-brain-boy-brain/>

Ellingsæter, Anne Lise (1995). ”Kjønn, deltidsarbeid og fleksibilitet i arbeidsmarkedet. Det norske eksemplet”, i Olberg, D., red. *Endringer i arbeidslivets organisering*. Oslo: FAFO, s. 154-183.

Ellingsæter, Anne Lise (2002). «Postindustrielle tidskontrakter. Fra tidsdisiplin til tidssuverenitet?» I A.L. Ellingsæter & J. Solheim (red.). *Den usynlige hånd. Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*, s. 79-109. Oslo: Gyldendal akademisk.

Ellingsæter, Anne Lise (2004). «Tidskrise i familien?». I: A. Leira & A. L. Ellingsæter (red.): *Velferdsstaten og familien*, s. 128-159. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Ellingsæter, Anne Lise (2005). «Tidsklemme» - metafor for vår tid? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 46 (3): 297-326.

Ellingsæter, Anne Lise (2009). *Vår tids moderne tider: det norske arbeidstidsregimet*. Oslo: Universitetsforlaget.

Ellingsæter, Anne Lise (2016). Mødre og jobb – i evig ubalanse? I S. Halrynjo & M. Teigen (red.). *Ulik likestilling i arbeidslivet*, s. 37-53. Oslo: Gyldendal akademisk.

Ellingsæter, Anne Lise (2019) 'Bør vi føde barn for staten?' Publisert på CORE 7. jan. 2019 12:54 - Sist endret 8. jan. 2019, sidst set 02.10 2021

<https://www.samfunnsforskning.no/core/aktuelt/nyheter/bor-vi-fode-barn-for-staten.html>

Ellingsæter, Anne Lise. og Leira, A. (red) (2004): *Velferdsstaten og familien: utfordringer og dilemmaer*. Oslo: Gyldendal akademisk

Ellingsæter, Anne Lise og Leira, Arnlaug (red.) (2006). *Politicising parenthood in Scandinavia: Gender relations in welfare states*. Bristol: Policy Press.

Ellingsæter, Anne Lise og Solheim, Jorun (2002). «Makt – kjønn – arbeidsliv: Teoretiske landskap». I Ellingsæter, Anne Lise og J. Solheim (red.) *Den usynlige hånd?*

Ellingsæter, Anne Lise Ervasti, H., Fridberg, F., Hjerm, M., Kangas, O. & Ringdal, K. (2008). «The Nordic model». I H. Ervasti, T. Fridberg, M. Hjerm & K. Ringdal (red.) *Nordic Social Attitudes in a European Perspective*. Cheltenham: Edward Elgar.

Ellingsæter, Anne Lise, Turid Noack og Marit Rønsen (1997). «Sosial ulikhet blant kvinner: Polarisering, utjevning eller status quo?». *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 38: 33–69.

Elster, Jon (1983) «Sour Grapes: Studies in the Subversion of Rationality» Cambridge University Press.

Epinion (2017): "Undersøgelse om balance og barsel" Udført af LO, FTF, DM og IDA. April 2017.

Esmark, Laustsen og Andersen (red.) (2005): «*Socialkonstruktivistiske analysestrategier, Introduktion*» Roskilde Universitetsforlag.

Evertsson, M., Boye, K. & Erman, J. (2015). Fathers on call – A study on the sharing of care work among parents in Sweden. A mixed method approach. Families and Societies Working Paper Series, 27(2015). - I Halrynjo og Kitterød 2016 «Deling av foreldrepermisjon: Konsekvenser for arbeidfamilietilpasning og velferd i Norge og Norden, en litteraturstudie».

Europa.eu (2021) "Finland - Maternity and paternity" on Employment, Social Affairs & Inclusion.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1109&intPageId=4514&langId=en>

Europa.eu (2021) "Sweden - Parental benefits and benefits related to childbirth" on Employment, Social Affairs & Inclusion.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&langId=en&intPageId=4808>

F

Faber, Stine og Bloksgaard, Lotte (2010) "*Køn på arbejde - en kvalitativ undersøgelse af mandlige sygeplejerskers og kvindelige politibetjentes arbejdsliv*" Aalborg Universitetsforlag

Farstad, G. R. og Stefansen, K. (2008): "Småbarnforeldres omsorgsprojekter. Betydning av klasse", *Tidsskrift for samfunnsforskning*. 49 (3):343-374.

Fassinger, P. (1993). "Meanings of Housework for Single Fathers and Mothers: Insights into Gender Inequality", i Hood, J. C., red. *Men, Work and Family*. London: Sage, 195- 216.

Fielding, Nigel G ; Lee, Raymond M ; Blank, Grant (2008) "*The SAGE Handbook of Online Research Methods*" Sage publications.

Finans.dk (2017) «*Norsk oliefond runder milepæl: Formuen er nu over 1.000.000.000.000 dollars*» Investor INVESTOR12.09.2017, sidst set 20.10 2021.

<https://finans.dk/investor/ECE9862624/norsk-oliefond-runder-milepael-formuen-er-nu-over-1000000000000-dollars/?ctxref=ext>

Fine, Cordelia (2010): "*Delusions of Gender. How our minds, society, and neurosexism create difference*". New York : W. W. Norton Kap.9-11.

Forskning.no (2014) «*Mye tid med pappa er bra for barnets utvikling*» Af kjønnsforskning.no Fredag 11. juli 201. sidst set 26.08 2021.

<https://forskning.no/samliv-sosiale-relasjoner-barn-og-ungdom/mye-tid-med-pappa-er-bra-for-barnets-utvikling/551700>

Forskning.no (2015) "*Alenemødre i 100 år Fra seksuell til økonomisk skam*"

Torsdag 08. oktober 2015 - 05:01 sidst set 10.08 2021

<https://forskning.no/velferdsstat-kjonn-og-samfunn/alenemodre-i-100-ar-fra-seksuell-til-okonomisk-skam/466727>

Forskning.no (2017) «Mor tar mer ansvar for barna enn far, selv i likestilte par»
 Kvoter fra Kristine Warhuus Smeby. Skrevet af Susanne Dietrichson Mandag 09. oktober
 2017 - 05:00. Sidst set 10.08 2021
<https://forskning.no/likestilling-barn-og-ungdom-kjonn-og-samfunn/mor-tar-mer-ansvar-for-barna-enn-far-selv-i-likestilte-par/317816>

Forskning.no (2019): «Utdanningsgapet mellom kvinner og menn øker» af André Lorentsen
 Tirsdag 08. januar 2019 - 09:42 sidst set 07.08 2021. <https://forskning.no/kjonn-og-samfunn-ntb-skole-og-utdanning/utdanningsgapet-mellom-kvinner-og-menn-oket/1277779>

Forum for Mænds Sundhed (2017): ”*Fædres Sundhed*” rapport opgør 2017, online publikation.

Fraser, Nancy (1994): ”*After the family wage: Gender equity and the welfare state.*” Political theory 22.4 (1994): 591-618.

Frønes, Ivar. (2007). «*Moderne barndom*». Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.

Frønes, Ivar (2013): «Å forstå sosialisering». Oslo: Gyldendal Akademisk, s.124-146.

Fuglsang, Lars og Rasborg, Klaus (2013) «”**Videnskabsteori I samfundsvidenskabene**” side 26.

G

Giddens, Anthony (1991). *Modernity and Self - Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.

Giddens, Anthony (1992) “*The Transformation of Intimacy: Sexuality, Love and Eroticism in Modern Societies*”. Cambridge press.

Gillis, John (2011): ”*Transitions to Modernity*”. I The Palgrave Handbook of Childhood Studies. Houndsmill, Basingstoke: Palgrave Macmillan. Pp. 114-126.

Gilje, N og Grimen H (2002): ”*Samfundsvidenskabernes forudsætninger*”. 1. udgave, 6. oplag. København: Hans Reitzels Forlag.

Gill, R. (2000). "Discourse Analysis", i Bauer, M. W. og Gaskell, G., red. *Qualitative Researching With Text, Image and Sound: A Practical Handbook*. London: Sage, s. 172-190.

GLS-arbejdsgiverforening (2021): "Nye barselregler i 2022"

Skrevet 15.09 2021, Set 15.09 2021 <https://www.gls-a.dk/nyheder/nye-barselregler-i-2022/>

Goldthorpe, John. (1980) "*Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*". Oxford.

Goldthorpe, John (1996) "Problems of 'Meritocracy'". I: Erikson, R. & Jonsson, J.O. (editors) *Can education be equalized? The Swedish case in comparative perspective*. Boulder, Colorado & Oxford, UK: Westview Press: 255-287.

Gornick C. and Meyers K. (2009) "Gender Equality Transforming Family Divisions of Labor" New York: Verso Press

Grambo, A. C. og Myklebø, S. (2009). "Moderne familier – tradisjonelle valg. En studie av mors og fars uttak av foreldrepermisjonen", I *NAV-rapport 2009:2*. Seksjon for statistikk og utredning. Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Granström, Görel (2007) "Challenging the Heteronormativity of Law" I: Exploiting the limits of law: Swedish feminism and the challenge to pessimism / [red] Åsa Gunnarsson, Eva-Maria Svensson och Margaret Davies, Aldershot: Ashgate , 2007, side 127-140

Greve, Bent. Jørgensen, Anja og Larsen, Jørgen Elm (red) (2014): "Det danske samfund" Hans Reitzers Forlag, Sociologi.

H

Haavind, Hanne (2000)a: "Analytiske retningslinjer ved empiriske av kjønnede betydninger" i Haavind, Hanne (red.) *Kjønn som fortolkende metode. Metodiske muligheter i kvalitativ forskning*. Gyldendal Akademisk.

Haavind, Hanne (2000)b: "På jakt etter kjønnede betydninger" i Haavind, Hanne (red.) *Kjønn som fortolkende metode. Metodiske muligheter i kvalitativ forskning*. Gyldendal Akademisk.

Haavind, Hanne (2006): "Midt i tredje akt? Fedres deltakelse i det omsorgsfulle foreldreskap". *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 43 (7): 683-693. *Psykologitidsskriftet* 1. juli 2006. <https://psykologsskriftet.no/fagartikkel/2006/07/midt-i-tredje-akt-fedres-deltakelse-i-det-omsorgsfulle-foreldreskap>

- Halrynjo, Sigtona og Kitterød, Ragni Hege (2016A): «Fedrekvoten – norm for fedres permisjonsbruk i Norge og Norden» Ved Institutt for Samfunnsforskning.
- Halrynjo, Sigtona og Kitterød, Ragni Hege (2016B): «Deling av foreldrepermisjon: Konsekvenser for arbeidfamilietilpasning og velferd i Norge og Norden, en litteraturstudie» Institutt for samfunnsforskning.
- Halrynjo, Sigtona og Lyng, Semla (2010) «Fars forkjørsrett – mors vikeplikt? Kjønn, karriere og omsorgsansvar i eliteprofesjoner». *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 51(2).
- Halrynjo, Sigtona og Lyng, Semla (2021) ”Fedrepermisjon i karriereyrker» I “Brandth B og Kvande E (eds) *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget, side 222-237.
- Hansen, Anette Eklund (2003) “ Arbejdermuseet the working museum: “Barselslovens historie” 24.02.2003
- Hammer, S. (2009). ”Diskursanalyse”, i Tjora, A., red. *Fra nysgjerrighet til innsikt: kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Trondheim: Sosiologisk forlag, s. 100-113.
- Hardoy, Ines; Schøne, Pål & Østbakken, Kjersti Misje (2017). «Children and the gender gap in management”. I *Labour Economics* side 47.
- Harriet Bjerrum Nielsen (red.) (2014): “Forskjeller i klassen”. Oslo Universitetsforlag.
- Harward business review (2002) “Executive Women and the Myth of Having It All” by Sylvia Ann Hewlett From the Magazine (April 2002) (Harris Interactive under the auspices of the National Parenting Association).
- Heggem, Gulhold Foss (2021) «Fedre fra liberale velferdsstater møter norsk familiepolitikk» I “Brandth B og Kvande E (eds) *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget, side 91 -106.
- Hernes, Helga (1987): “Welfare State and Woman Power. Essays in State Feminism”. Oslo: Norwegian University Press. Introduction, and The Welfare State Citizenship of Scandinavian Women, pp 9-29, 135-163
- Hines, Melissa (2004): *Brain Gender*. New York: Oxford University Press. Side 1-19.
- Hochschild, Arlie Russel og Anne Machung (2012) ”The Second shift: Working Parents and the Revolution at Home”

Hochschild, Arlie Russel (1997) ”The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes work” . New York: Metropolitan Books

Hochschild, Arlie, (2003): ”*Tidsfælden – når familie bliver arbejde og arbejde bliver familie*, Munksgaard Forlag, 1. udgave.

Hoel, Anette (2021) « Fedrekote i et kulturelt komplekst Norge» I “Brandth B og Kvande E (eds) *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget, side 106-120.

Holter, Øystein. G. (2007): ”Kjønn som innovasjon og det nye pappasporet”, i Rasmussen, B. og Kvande, E., red. *Arbeidslivets klemmer: paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget, s. 249-272.

Holter, Øystein. G. (2021) «Fedrekvoten som europæisk eksportvare» I “Brandth B og Kvande E (eds) *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget, side 121 -132.

Højgaard, L (2010): *Bourdieu og poststrukturalistisk feminisme - et forsøg på en kobling*”, Oslo Publisert 25. nov. 2010 13:52 på Oslo universitetshjemmeside. - Sist endret 5. nov. 2013 12:42 Udarbejdet efter samarbejde med Bloch fra 1999 11.-12. november 1999. Sidst set 10.08 2021 <http://www.sv.uio.no/mutr/kronikk/Hojgaard.html>

I

Information.dk (2018) ”Systemet forvalter, som var det en naturlov, at far altid er mindre vigtig end mor” Af Jeppe Just 18. februar 2020 sidst set 07.08 2021.

<https://www.information.dk/debat/2020/02/systemet-forvalter-naturlov-far-altid-mindre-vigtig-mor>

Institut for menneskerettigheder (2014) ”Fædre og barsel” Rapport for menneskerettigheder https://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/analyse_af_oeremaerket_barsel.pdf

J

Jacobsen, Rasmussen og Nedergaard, Peter (red) (2015): ”*Videnskabsteori statskundskab, sociologi og forvaltning*”. Afsnit om Bourdieu, Hans Reitzers forlag københavn.

Johansen, Birgitte Elin (2010). "Far som familiepolitikens trojanske hest. Fedrekvoten som maktteknologi", *Sosiologi i dag*. 40 (1-2):11-34.

Johansson, M. & Duvander, A.-Z. (2013). «Effekter på jämställdhet av reformer i föräldrapenningen». Rapport 2013:7. Stockholm: Inspektionen för socialförsäkringen.

K

Kapalu, Christina Low (2019): "Parenting in the social media age" 18.07 2019;
<https://www.childrensmercy.org/parent-ish/2019/07/parenting-in-the-social-media-age/> sidst set den 07.08 2021

Kitterød, Ragni Heg H. (2002A). "Mothers' Housework and Childcare: Growing Similarities or Stable Inequalities?", *Acta Sociologica*. 45 (2):127-149.

Kitterød, Ragni Hege (2002B). «Utdanning og ulikhet». *Sosiologisk tidsskrift*, 10: 179–208.

Kitterød, Ragni Hege (2006) «Fremdeles et tosporet foreldreskap? Mors og fars yrkesarbeid i barnefasen». In: Kvande E and Rasmussen B (eds) *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget, 42–59.

Kitterød, Ragni Hege (2007A) «Far jobber nesten alltid mest. Arbeidstid blant par av foreldre». In: Kvande and Rasmussen B (eds) *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget, 291-309

Kitterød, Ragni Hege (2007B). *Hvor mye jobber mor og far til sammen? Arbeidstid blant par av foreldre*. Notat. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

Kitterød, Ragni Hege (2012). «Fortsatt få som tar seg råd til vaskehjelp». *Samfunnsspeilet*, 26 (4): 64-69.

Kitterød, Ragni Hege (2021): «Mer familiearbeid og mindre jobb blant småbarnsfedre» I B. Brandth & E. Kvande (red.), *Den farsvennlige velferdsstaten*. Side 42–59. Oslo Universitetsforlag.

Kitterød, Ragni Hege og Halrynjo, Sigtona (2017). Mindre spesialisering med fedrekvote? Foreldrepermisjonens potensial for å endre arbeidsdelingen blant foreldre. *Tidsskrift for samfunnsforskning*. 58(3), s.311- 333.

Kitterød, Ragni Hege og Lømo, A. (1996). ”Småbarnsforeldres tidsbruk 1970-90”, i Brandth, B. og Moxnes, K., red. *Familien i tiden*. Oslo: Tano.

Kitterød, Ragni Hege & Marit Rønsen (2016). «Innebærer den moderne farsrollen et ‘second shift’ for far? Samlet arbeidstid blant foreldre med ulike yrkestilpasninger». I S. Halrynjo, & M. Teigen (2016). *Ulik likestilling i arbeidslivet*, s. 99-121. Oslo: Gyldendal akademisk.

Kitterød, Ragni Hege & Rønsen, Marit (2012)A. «Kvinner i arbeid ute og hjemme. Endring og ulikhet». I: A. L. Ellingsæter & K. Widerberg (red.): *Velferdsstatens familier*, s.161-190. Oslo: Gyldendal akademisk.(I Lyng)

Kitterød Ragni Hege & Rønsen Marit (2012).B «Non-traditional dual earners in Norway: when does she work at least as much as he?». *Work, employment and society*, 26 (4): 657-75.(I Lyng 2017)

Kjønnsforskning.no (2017) «Far blir leder, mor blir mor. Studie av karriereutvikling viser at det å få barn har betydning for hvem som får lederjobbene.» **Ida Roland Birkvad**, 31. august 2017 <https://kjonnsforskning.no/nb/2017/08/far-blir-leder-mor-blir-mor>

Kvande, Elin og Rasmussen, Bente (red.) (2007). «Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet» - «Innledning». s 13-28. Bergen: Fagbokforlaget.

Kvale, Steiner & Brinkmann, Søren (2009): *‘Interview -Det kvalitative forskningsinterview’*. Hans Reitzers Forlag.

Kvinfo.dk (2013) ” Islands barsels-revolution” 28. 6 af Birthe Pedersen, sidst set 30.09 2021. <https://kvinfo.dk/islands-barsels-revolution/>

Kvinfo.dk (2016) ” Uligeløn – en langtidsholdbar arv” af Jørgen Poulsen den 19. 02 2016, sidst set 10.08 2021.

<https://kvinfo.dk/uligeloen-en-langtidsholdbar-arv/>

Kvinfo.dk (2018): “Viden om fædres barsel” skrevet 14.06 2018, koregeret den 10.01 2020, Sidst set 10.08 2021 <https://kvinfo.dk/viden-om-faedres-barsel/>

L

Langset, Kristine Grue (2013) « Å stenge telefonen og si du har pappaperm er tjenesteforsømmelse» I Aftenposten 1. okt. 2013. Sidst set maj 2021.

<https://www.aftenposten.no/norge/i/OnL9A/aa-stenge-telefonen-og-si-du-har-pappaperm-er-tjenesteforsoemmelse>

Lamb, Michael E. (1977) “Father-Infant and Mother-Infant Interaction in the First Year of Life” I *Child Development* Vol. 48, No. 1 (Marts 1977), side 167-181. Sidst set 24.09 2021 på Jstore.

Lappegård, Trude (1999)» Rationale variasjoner i fruktbarheten i Norge» Statistisk sentralbyrå Rapporter;1999/7, april 1999, sidst set juni 2021.

Lappegård, Trude, Ann sofie Duvander og Gunner Andersson (2021) «Har foreldrepermisjon betydning for bærnefødsler?» i Brandth B og Kvande E (eds) *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Side 194-209 Oslo Universitetsforlag

Lappegård, Trude. og Kjeldstad, R. (2010). ”Holdninger til kjønnsroller og likestilling på hjemmebane”, i Kjeldstad, R. og Lyngstad, J., (red). *Utradisjonell likestilling? Rapport 2010:18*. Oslo: Statistisk Sentralbyrå.

Largest companies.dk (2021)” De største virksomheder målt på omsætning i Norden” af Market Data A/B. Sidst set 20.10 21.

<https://www.largestcompanies.dk/toplister>

Lexology.com. “New EU directive ensures earmarked parental leave to men” af Bird & Bird LLP, 2. September 2019. <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=9c6a400b-d027-458e-a5cb-dfffcf016f68>

sidst set 07.08 2021

Lien, Ragnhild Avelsgaard (2017). “Utslitte småbarnsmødre- likestillingens pris?”. Masterblokken 13.12 2017. Sidst set 08.08 2021

<https://masterbloggen.no/blog/2017/12/13/utslitte-smabarnsmodre-likestillingens-pris/>

Lilleaas, Ulla-Britt (2006). «Familievaner og likestilling i moderne parforhold». I: Atle Roness & Stig Berge Matthiesen, (red.). *I klem eller balanse? Om arbeid, stress og familieliv*, s. 35-49. Bergen: Fagbokforlaget. (I Lyng 2017)

Lyng, Selma Therese (2008) *Opp eller ut? En kvalitativ rapport om kvinnelige advokaters vei ut av bransjen og utfordringer knyttet til å kombinere karriere og omsorgsansvar*. AFI-notat 12/2008. Oslo: AFI/Den norske advokatforening

Lyng, Selma Therese (2010): “Mothered” and othered. (In)visibility of care responsibility and gender in the processes of excluding women from Norwegian law firms” I Lewis, P. and Simpson, R. (eds.) (2010) *Revealing and Concealing Gender: Issues of Visibility in Organizations*. Palgrave.

Lyng, Selma Therese (2017): “Fra likestilt til nytradisjonell. En prosessorientert studie av arbeid-familietilpasninger blant norske foreldre i konkurranseintensive karrierejobber” Avhandling innlevert for ph.d.-graden No- 648. Det samfunnsvitenskapelige fakultet Universitetet i Oslo 2016.

Lyng, Selma Therese; Stefansen, Kari (2016). «Godt nok foreldreskap? Arbeid-familie-tilpasninger blant mødre og fedre i konkurranseintensive karrierejobber». I Halrynjo, Sigtona; Teigen, Mari (Red.). *Ulik likestilling i arbeidslivet*. Kapittel 9. s. 179-199. Gyldendal Akademisk.

M

Maccoby, Eleanor E. (1998): “The Two Sexes: Growing up apart, coming together”. Harvard University Press.

Magnusson, Eva (2005): “*Gendering or Equality in the Lives of Nordic Heterosexual Couples with Children*” No Well-Paved Avenues Yet. *NORA*, 2005, Vol. 13, nr. 3, s.153-163

Meling, Anette. (2007) ”Foreldres fordeling av omsorgsarbeid i barnets første leveår. En analyse av sammenhengene mellom diskurs, omsorgsarrangement, praksis og kompetanseutvikling”. Masteroppgave. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi: Universitetet i Oslo.

McHuge, Maureen og Freeze, Irene Hanson (2006) ”*Intimate partner violence, New directions*” N.Y. Acad. Sci. 1087: 121–141 (2006). C: 2006 New York Academy of Sciences.

McKinsey (2021) ”Women in the workplace” 27.9 2021. Set 10.10 2021.

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>

Menneskeret.dk (2020) Juridisk notat – En ligestillingsfremmende reform af de danske barselsregler. December 2020.

https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/document/Juridisk%20notat_Barsel_tilg%C3%A6ngelig.pdf

Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri (2019) ”Danske ligestillingsminister til at overveje en større øremærkning til danske fædre” Af Pressesekretær Morten Kaus, Miljø- og Fødevareministeriet. Publiceret 4. september 2019. Sidst set 01.07 2021

(<https://mfvm.dk/nyheder/nyhed/nyhed/regeringen-vil-se-paa-en-generel-ligedeling-af-foraeldreorloven/>)

N

NAV (2011) ”Foreldrepenger ved fødsel”. Arbeids- og velferdsetaten. Hentet 10.07.2021 fra <http://www.nav.no/Familie/Svangenskap,+f%C3%B8dsel+og+adopsjon/Foreldrepenge+r+ved+f%C3%B8dsel>

Nav.no (2015) ”Foreldrepenger, engangsstønad og svangerskapspenge”. Redigert 20.05 2015, set 10.07 2021 på www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Familie+-+statistikk/Foreldrepenger%2C+engangsst%C3%B8nad+og+svangerskapspenge

Nav (2017) ”Familiens bruk av foreldrepenger etter fødsel” Notatet for arbeids- og velferdsdirektoratet med statistikkseksjonen skrevet av Loyd Rudlende og Rigmor Bryghaug 27.11.2017.

Nav.no (2019)A: nye tal for barsel efter nye regler sommer 2018. Sidst set 20.09 2021.

https://www.nav.no/no/bedrift/tjenester-og-skjemaer/nav-og-altinn-tjenester/inntektsmelding/beregningsregler-for-foreldrepenger-og-svangerskapspenge-fra-2019_kap

Nav.no (2019)B: Statistikk «Menn med foreldrepenger i løpet av Året 2010-2019, fordelt på dager» Sidst set 10.08 2021 <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/familie-statistikk/tabeller/foreldrepenger-2019.menn-dager-antall>

Nav.no (2019)C: «Arbeid og Velferdsrapport 2019», kapittel 6 Fleksibelt uttak av foreldrepermisjon. Sidst set 20.09 2021

[https://arbeidogvelferd.nav.no/report/2019/2/m-1138/6. Fleksibelt uttak av foreldre% C2% ADpermisjon](https://arbeidogvelferd.nav.no/report/2019/2/m-1138/6.Fleksibelt%20uttak%20av%20foreldre%20ADpermisjon)

Nav.no (2019)D «Fedre tar ut mer foreldrepermisjon etter økt fedrekvote»

Publisert: 21.11.2019 | Sist endret: 29.09.2020, sidst set Maj 2021.

<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/familie-statistikk/nyheter/fedre-tar-ut-mer-foreldrepermisjon-etter-okt-fedrekvote>

NAV (2020)A: "Foreldrepenger ved fødsel". Arbeids- og velferdsetaten.

Herunder er anvendt følgende statistikker og tal

- Dekningsgrad i alt fordel på fylke.
- Kvinner med foreldrepenger i løpet av året 2011-2020. Antall
- Menn med foreldrepenger i løpet av året 2011-2020, antall
- Personer med engangsstønad i løpet av året 2011-2020. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/familie-statistikk/foreldrepenger-engangsstonad-og-svangerskapsenger>

Nav (2020) B Grunnbeløpet i folketrygden [Grunnbeløpet i folketrygden - nav.no](#) Publisert: 01.12.2019 | Sist endret: 15.03.2021.

Netavisen.no (2021) «*Debatten om hjemmekontoret har vært sentral gjennom hele pandemien. Google-ansatte skal nå true med å si opp hvis de ikke får jobbe hjemmefra permanent*» af Helle Lyng Svendsen. 01.05 2021, sidst set 06.10 2021.

Nielsen, Harriet Bjerrum (1990): "*Kønssocialisering i et utviklingspsykologisk perspektiv*". Agrippa.

Nielsen, Harriet Bjerrum (red.) (2014): *Forskjeller i klassen*. Oslo: Universitetsforlaget

Norli, K. (2011). "AP-Tajik: Pappaperm er sexy". *E24*. Hentet 10.07.2012 fra <http://e24.no/jobb/ap-tajik-pappaperm-er-sexy/20124672>

Norden.org (2018) "Ny OECD-rapport: Så meget øger væksten, hvis kvinder arbejder mere" 21. 05 2018, sidst set 10.10 2021.

<https://www.norden.org/da/news/ny-oecd-rapport-sa-meget-oger-vaeksten-hvis-kvinder-arbejder-mere>

O

OECD (2000) Employment Outlook. Paris: OECD.

Olsen, Bente Marianne (2005): ”Mænd, orlov og arbejdspladskultur. Fire danske virksomheder”. Socialforskningsinstituttet, 2005.

Opondo, C., Redshaw, M., Savange-McGlynn, E. og Quigley, M. A. (2016): Father involvement in early child-rearing and behavioural outcomes in their pre-adolescent children, *BMJ Open*, 6(11), 2016.

Orloff, A.S. (2009): ‘Should Feminist Aim for Gender Symmetry? Why a Dual-Earner/Dual-Caregiver Society Is Not Every Feminist’s Utopia’, I Gornick & Meyer *Gender Utopias*, 129-157

Oxford research (2019) ”Undersøgelse af effekterne af fædres brug af barsel”. Udført af Nete Krogsgaard Niss, Clara Ellegaard, Tobias Bühring, Sabine Canto Thomsen, og følgende forskere ved syddansk univeristet: Morten Saaby, Peter Juul Egedesø, Christian Skovsgaard og N. Meltem Daysal, Mircea Trandafir 2018 til 2019.

Oxfordresearch.DK (2019) “Fædre der tager orlov er mere engagerede fædre ” skrevet 28.01 2019, sidst set 10.08 2021 <https://oxfordresearch.dk/2019/01/28/faedre-der-tager-orlov-er-mere-engagerede-faedre/>

P

Patnaik, A. (2015): Reserving Time for Daddy: The Short and Long-Run Consequences of Fathers’ Quotas. *SSRN Electronic Journal*, 2013.

Powerkvinderne.dk (2018) ”Ligestilling i Sydkorea skaber økonomisk vækst” Af Anne-Mette Barfod <https://powerkvinderne.dk/liste/782-ligestilling-i-syd-korea-skaber-okonomisk-vaekst>

Prieur Annick, Sestoft Carsten, Esmark Kim, Rosenlund Lennart (2006). In: *Pierre Bourdieu – En introduktion*. Hans Reitzels For-lag. København. Afsnit: *En teori om praksis* Side 216-238 og *Bourdieus epistemologi og sociologiens håndværk*.

R

Rasmussen, A. W. (2010): "Increasing the length of parents' birth-related leave: The effect on children's long-term educational outcomes". *Labour Economics*, vol. 17(1): 91-100.

Rasmussen, Bente (2002a): «Jobben eller livet? Fra strukturell manns makt til personlige valg». I Ellingsæter, Anne Lise og Solheim, Jorun (2002): *Den Usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Rasmussen, Bente (2002b): «Når jobben tar livet...» i Forseth, Ulla og Rasmussen, Bente (red.) (2002): *Arbeid for livet* s. 131-44. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Rege, M., Solli, I. F. (2013): "The impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings", *Demography*, 50(6), 2013.

Regeringen.no: (2007) Regeringsmelding «NOU 2007: 6 Formål for framtida— Formål for barnehagen og opplæringen» <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/NOU-2007-6/id471461/sec4>

Retsinformation (2019) : "Barselsloven" Fundet på 'ministeriets hjemmeside, nyheder 2019. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/familie-statistikk/nyheter/fedre-tar-ut-mer-foreldrepermisjon-etter-okt-fedrekvote>

Retsinformation (2021) "[Lov om ændring af straffeloven](https://www.retsinformation.dk/eli/ft/202012L00085)" 2020/1 LSF 85 <https://www.retsinformation.dk/eli/ft/202012L00085>

Retsdata (2021a) "Forældreansvarsloven" LBK nr 1073 af 20/11/2012. Social- og Indenrigsministeriet

Retsdata (2021b) "Ligestillingsloven" LBK nr 1147 af 03/07/2020 af Miljø- og Fødevareministeriet.

Riis, Ole (2005): "*Samfundsvidenskab I praksis*". Hans Reitzels forlag.

Ritzer, G. (1996). *Sociological theory*. New York: The McGraw-Hill Companies.

Rockwool (2017) "*Fars barsel mindsker løngabet mellem mænd og kvinder, og øger husholdningens samlede indkomst*" Rockwool fondens forskningsenhed, 08.03.2017, sidst set 10.08 2021.

Rosa, Hartmut (2013) "Social Acceleration: A New Theory of Modernity". Columbia University Press

S

Schober, P. S. (2016): "*Increasing Father Involvement in Child Care: What do we Know about the Effects on Child Development?*" for DIW Berlin, German Institute for Economic Research, 2016.

Sex og samfund (2020) "Ligestilling og sundhed er must-win battles i erhvervslivet. Ny guideline viser vejen" den 16.06 2020. Sidst set 07.08 2021. <https://csr.dk/ligestilling-og-sundhed-er-must-win-battles-i-erhvervslivet-ny-guideline-viser-vejen>.

SFI (2013): "Øremærkning af barsel til fædre". For det Nationale Forskningscenter for Velfærd, redigeret af Jacobsen et al. 2013.

SFI (2017, ikke udgivet): "Betydningen af fædres involvering i deres børn i forhold til børnenes trivsel og udvikling". Udarbejdet af Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (Endnu ikke udgivet af SFI). Henviser til stikket anvendt i Oxford Research center 2019 i "Undersøgelse af effekterne af fædres brug af orlov" (side 59").

Shirani, F., Henwood, K. og Coltart, C. (2012). "Meeting the challenges of parenting culture: gender, risk management and the moral parent", I *Sociology*. 46 (1):27-42.

Silverman, David (2006). *Interpreting qualitative data*. 3. utg. London: Sage.

Simenstadden, Line Madsen (2012) «Kvinner når ikke til topps» i *Klassekampen* 26.06 2012. Sidst set 09. 01 2021. <https://www.klassekampen.no/60482/article/item/null/kvinner-nar-ikke-til-topp>s

Sjørup, Karen (2007): "*Dansk ligestillingspolitik efter år 2000 – Mainstreaming, hovedstrøm eller stilstand*". Tidsskriftet Politik (10) 2. s. 58-67.

Sjørup, Karen (2008A): «*Kønnsforskningen i Danmark og Norge*» på Kvinno.dk 2008. Sidst set 10.08 2021.

Sjørup, Karen (2008B): «Kønnsforskningens historie - i Norge og Danmark set fra et dansk perspektiv» i *Tidsskrift for kønnsforskning*. 32, 1, s. 76-83.

Sjørup, Karen (2010) "Løn, kønsarbejdsdeling, forældreskab og ligestillingspolitik" Rapport til Lønkommissionen Danmark 2010.

Sjørup, Karen (2016) ” Kan vi blot kopiere den islandske barselsmodel for fædre?” I Migisterbladet.dk 16.12 2016. Sidst set 30.09 2021.

Sjørup, Karen og Lausten, Mette (2003): ”*Hvad kvinder og mænd bruger tiden til: om tidsmæssig ligestilling i danske familier*” for Socialforskningsinstituttet, København
<https://forskning.ruc.dk/da/publications/hvad-kvinder-og-m%C3%A6nd-bruger-tiden-til-om-tidsm%C3%A6ssig-ligestilling->

Sjørup, Karen og Kirkegaard, Charlotte (2007): «Familie og arbejdsliv. Undersøgelse og analyse». For 3F Fagligt Fællesforbund.

Skarpenes, Ove. (2007): ”*Den legitime kulturens moralske forankring*”. I Tidsskrift for samfunnsforskning Vol. 48 (4), s.531-564

Skoleliv (2019) ” **Overblik:** Sådan bliver skolereformen ændret” 30 januar 2019, sidst set oktober 2020

<https://skoleliv.dk/nyheder/art7008492/S%C3%A5dan-bliver-skolereformen-%C3%A6ndret>

Smart, Carol (1992): “Disruptive bodies and unruly sex. The regulation of reproduction and sexuality in the nineteenth century.” In: *Regulating Womanhood. Historical Essays in Marriage, Motherhood and Sexuality*. Carol Smart (ed.). London: Routledge. Side 7-32

Smart, Carol (1994): “Law, feminism and sexuality. From essence to ethics?” In: *Canadian Journal of Law and Society* 9(1): 1-23

Smeby, Kristine Warhuus og Brandt, Berit (2013) ”Mellom hjem og barnehage: Ligestilling i det tredje skiftet” i Tidsskrift for kjønnsforskning 03-04 / 2013 (Volum 37), sidst set 29.09 2021

Smedby, Kristine Warhuus (2017) «Ligestilling i sdet tredje skiftet» Doktoravhandling ved NTNU, 2017.

Smith, N., Smith, V. & Verner, M. (2013). “Why Are So Few Females Promoted into CEO and Vice President Positions? Danish Empirical Evidence, 1997– 2007”. *Industrial and Labor Relations Review*, 66(2) 380–408 – fra Halrynjo, Sigtona og Kitterød, Ragni Hege (2016B): *Deling av foreldrepermisjon: Konsekvenser for arbeidfamilietilpasning og velferd i Norge og Norden, en litteraturstudie*.

Solheim, Jorun (2002): «Kjønn som analytisk nøkkel til kultur» i *Tidsskrift for Samfunnsforskning* nr 1, 2002, side 105. Udgivet af Institutt for samfunnsforskning med støtte fra Norges forskningsråd.

Solheim, Jorun (2007): «*Kjønn og modernitet*» Oslo: Pax forlag

Stalsberg, Linn (2004) 'Lei av ordet tidsklemme' Med Anne Lise Ellingsæter i *Klassekampen* 14 / 2 2004 <https://www.klassekampen.no/9422/article/item/null/lei-av-ordet-tidsklemme>

The nordic council of ministers (2020) "State of the Nordic Region" (2020).

<https://pub.norden.org/nord2020-001/#78636>

Statistisk sentralbyrå (2004) «Mor er fortsatt viktigst»

SSB data om mødres fortsatte større ansvar som forældre.

<https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/mor-fortsatt-viktigst>.

Statistisk sentralbyrå (2012) «Viktig kunnskap om befolkningens tidsbruk» Publisert 09.10

2012 <https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/artikler-og-publikasjoner/viktig-kunnskap-om-befolkningens-tidsbruk>

Statistisk sentralbyrå (2017) «Hvordan deler småbarnsforeldre på arbeidet hjemme og ute»

Publisert 16.10 2017.

<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hvordan-deler-smabarnsforeldre-pa-arbeidet-hjemme-og-ute--325443>

Statistisk sentralbyrå (2018) "Store kjønnsforskjeller i arbeidslivet". Publicert 5. marts 2018

<https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/store-kjonnsforskjeller-i-arbeidslivet>

Statistisk sentralbyrå (2019A) «likestilling». Sidst set 10.08 2021

<https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling>.

Statistisk sentralbyrå (2019B) «Fedrekvoten fortsetter å fenge». Publicert 5. december 2019.

SSB data om befolkning, fædrekvotefordeling <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/fedrekvoten-forsetter-a-fenge>

Statistisk Sentralbyrå (2021A) «utdanning», tal fra 2011 viser et flertal af kvinder på

videregående norske uddannelsesinstitutioner. <https://www.ssb.no/en/utdanning>

Statistisk sentralbyrå (2021B) "Fødte" [Fødte - SSB](#)

Statistisk sentralbyrå (2021C) «Lønn». Oppdatert: 8. februar 2021. Sidst set 19.09 2021

<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn>

Statsmelding nummer 8 (2008-2009). «*Om menn, mansroller og likestilling*». Oslo for Barne-, likestilling- og inkluderingsdepartementet.

Stefansen, Kari & Aarseth, Helene (2011). «*Enriching intimacy: the role of the emotional in the 'resourcing' of middle-class children*». *I British Journal of Sociology of Education*. 32 (3): 389–405.

Stewart David W og Kamins, Michael A. (1993) “Secondary research” Sage publications

Swift, Adam (2004) ”Would Perfect Mobility be Perfect?”, *European Sociological Review*. 20 (1): 1-11 i *Politica*, Bind 28 (1996) 4

Syltevik, L. J. og Wærness, K. (2004). ”Det rasler i lenker? Forsørgernormer i endring”, i Ellingsæter, A.L. og Leira, A., red. «*Familien og velferdsstaten*». Oslo: Gyldendal akademisk, s. 100-127.

Søndergaard, Dorthe M. (1997): ”*Feministiske tænkere*”. Hans Reitzers forlag

T

Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.

The Child society (2020) “How gender roles and stereotypes affect young people” skrevet 01.09 2020, sidst set 27.09 2021 <https://www.childrenssociety.org.uk/what-we-do/blogs/how-gender-roles-affect-young-people>

Thorne, Barrie (1993): “Gender Play”. Buckingham Open University Press. Chapter 4, 5 og side 49-96.

U

Ugreninov, E. (2013): “Can Family Policy Reduce Mothers’ Sick Leave Absence? A Causal Analysis of the Norwegian Paternity Leave Reform”. *Journal of Family and Economic Issues*, 34(4), 435–446.

Uniseff.org (2021) "Early Moments Matter" <https://www.unicef.org/early-moments>

V

VG (2010). "Skogen Lund: Næringslivet taper på at kvinner tar lenger permisjon enn menn".

Verdens Gang. Endret 11.05 2011. Sidst set 10.08 2021

<http://www.vg.no/nyheter/meninger/artikkel.php?artid=10005965>

Videnskab.dk (2017) « Rygeloven fylder 10 år – hvad har den betydet?»

Kristian Sjøgren, Skrevet 15.08 2017, set 10.10 2021

<https://videnskab.dk/krop-sundhed/rygeloven-fylder-10-aar-hvad-har-den-betydet-0>

Vollset, Gerd. (2011). "Familiepolitikens historie – 1970-2000", *NOVA* 2011:1. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring. Fundet gjennom Oslo Met.

W

Weekendavisen (2021) "Feinismens ømme punkter" af Dorte Huerlin den 18.02 2021. Set 1010. 2021.

Wenneberg, Søren. Barlebo. (2002): «Socialkonstruktivisme – Positioner, problemer og perspektiver. Samfundslitteratur, Frederiksberg

West, Candice and Zimmerman, Don H (1987/1991): "*Doing gender*" I *Gender and Society*, Vol. 1, No. 2. (Jun., 1987), side 125-151. Sidst set Marts 2021.

West, Candice og Zimmerman, Don H. (2009) "Accounting for doing gender" side 112-122 I *Gender and Society*, Februa 2009, Vol. 23, No. 1 Sage Publications, Inc. Sidst set Marts 2021.

Weforum.org. (2021) : " Global Gender Gap Report 2021"

<https://www.weforum.org/reports/ab6795a1-960c-42b2-b3d5-587eccda6023/in-full/gggr2-benchmarking-gender-gaps-findings-from-the-global-gender-gap-index-2021>

Wilkes, Rima og Corrigan-Brown, Catherine (2011) "Explaining Time Trends in Public Opinion: Attitudes Towards Immigration and Immigrants" *International Journal of Comparative Sociology* 52(1):79-99. February 2011. Sidst set 18.09 2021. I researchgate.

World rescue cancer fund (2018) "Lactation, breastfeeding" Sidst set 07.08 2021.

WHO, World Health Organization (2001). "The optimal duration of exclusive breastfeeding". Report of an expert consultation. Af Department of Nutrition for Health and Development (NHD) I Genève Switzerland 28-30 march 2001" under *Department of nutrition for health and development. Department of child and adolescent health and development. World Health Organization*. Sidst set 10.08 2021

Wærness, Kari & Knudsen, Knud (2006). «Ligestilling og husarbeid: Norden i et komparativt perspektiv». *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 47:163–190.

Z

Zenger, Jack, og Folkman Joseph "Are Women Better Leaders than Men?" I Harvard Business review 15.03 2012 sidst set 06.10 2021.

Ø

Østbakken, Kjersti Misje; Halrynjo, Sigtona & Kitterød, Ragni Hege (2018). [Foreldrepermisjon og likestilling: Foreldrepengeordningens betydning for likestilling i arbeidslivet og hjemme](#). Rapport – Institutt for samfunnsforskning. 15.

Definitioner, begreber eller andre betegnelser:

“Adaptive præferencer” Elster, Job (1983) udsnit fra bogen “*Sour Grapes*”. London: Cambridge University Press.

”Det tredje skifte”: et fokus i børneomsorg der orienterer sig mod det emotionelle og moralske ansvar. Begreb sporet til Kristine Warhuus Smeby, i 2013.

.”Epistemologisk årvågenhed” Begreb af Bourdieu et al 1991; Bourdieu & Wacquant 1996: del 2.

“Secondary research” Church, Russell M. (February 2002). "The effective use of secondary data". *Learning and Motivation*. 33 (1): 32–45.

”Skolasstisk fejlsnutning” Prieur 2002; Prieur & Sestoft 2006:216-238.