

# Dialog om retfærdig løn

Hvordan kan vi snakke  
om løn og ligeløn?

Et værktøjsmateriale  
til tillidsvalgte,  
der gerne vil sikre  
en retfærdig løn

<sup>1</sup> Se f.eks. artiklen "SFI: Ikke lige løn mellem mænd og kvinder" af Lisbeth Pedersen, Forskningsleder SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd i Berlingske Tidende 6/2 2015, eller læs mere på SFIs hjemmeside: <http://www.sfi.dk/udgivelser-4785.aspx>

# Forord

Det er nærmest tabu at snakke om løn, og derfor kan det være svært at gøre noget ved uretfærdig løn og uligeløn.

Stort set alle lønmodtagere mener, løn skal være retfærdig og saglig, og at der skal være ligeløn mellem mænd og kvinder.

Det er af SFI (Det Nationale Forskningscenter for Velfærd) gentagne gange påvist, at der i Danmark er et løngab på 17-18 % mellem mænd og kvinder<sup>1</sup>, forstået sådan at kvinder gennemsnitligt tjener 17-18 % mindre end mænd, når der er korrigeret for anciennitet, uddannelse, deltid/fuldtid, m.m..

Vi kan kun gøre noget aktivt ved skævhederne, hvis vi begynder at snakke mere åbent om løn - og det er der god grund til at gøre fremover. Vi har nemlig fået ny lovgivning, som giver os bedre muligheder for at lave statistikker og tale om faktuelle forskelle på løn mellem mænd og kvinder.

Denne pjece anviser veje til at begynde at snakke mere åbent om løn. Når vi kan snakke om det og undres, kan vi begynde at regne, lave statistikker og dokumentere skævheder. Og SÅ kan vi rette op på det.

Held og lykke med at skabe ligeløn!

FIU-Ligestilling  
Foråret 2015



# Indholdsfortegnelse

<b>Forord</b>	<b>3</b>
<b>Baggrund</b>	<b>5</b>
<b>Dialogmøde om ligeløn</b>	<b>6</b>
Mulighed A: Interviewsamtaler om ligeløn og arbejdsdeling	6
Mulighed B: Dialoghistorier om ligestilling og ligeløn	10
<b>Coachende samtale med kolleger eller ledelse om arbejdsdeling, ligeløn og ligestilling</b>	<b>13</b>
<b>Andre måder at snakke om løn og ligeløn</b>	<b>15</b>

## Baggrund

Ofte kan det være svært at se løn-uretfærdighed og ligelønsproblemer på ens egen arbejdsplads, selvom man er en ivrig ligelønsforkæmper.

Historie, traditioner, ubevidste og uhensigtsmæssige rutiner gør, at vi måske ikke får øje på ligelønsproblemerne, og den måde de opstår på. For vi er så vant til, at "det er, som det er" og "der er jo en god forklaring", når vi taler om løn. Men er der nu også det? Er forskellen begrundet i køn? Og er logikken i lønforskellene overhovedet synlig?

Denne lille pjece sætter fokus på en åbende måde at tale om (lige)løn på, således at man bliver opmærksom på de usynlige ligeløns-barrierer hos sig selv, blandt ledere, kolleger og i arbejdspladsens kultur.

Pjecen vil hjælpe dig, som er tillidsvalgt, med at give:

- kollegerne mulighed for at få øje på forhold, der henholdsvis hæmmer og fremmer ligeløn på egen arbejdsplads
- dig selv og kollegerne redskaber til at gå konstruktivt ind i problemstillinger, som kan forårsage ulige løn.

Pjecen henter inspiration fra projektet "Sociale relationer på arbejdspladsen og ligeløn m/k – bliv agent i gode relationer på din arbejdsplads", som blev gennemført i 2013 af Jo Krøjer, RUC, og Annelise Rasmussen, 3F. Derudover hentes der inspiration fra Rejsscenens dialog-teaterstykke: "Du får mere i løn end mig!", som er blevet spillet for og diskuteret med ca. 350 tillidsvalgte i efteråret 2014.



## Dialogmøde om ligeløn

Dialogmødet er en særlig måde at mødes på, som åbner op for at snakke om retfærdig løn og ligeløn. Det går ud på at observere og siden at debattere, hvad der er på spil, når man snakker om (lige)løn på deres arbejdsplads - som det f.eks. sker i interviewet (mulighed A) eller i dialogen fra teaterstykket (mulighed B). Det at observere andres samtale, giver mulighed for at undres, for at lægge mærke til hvad deres "blinde vinkler er" i forhold til at arbejde med ligeløn, eller hvor de sidder fast i stereotype forestillinger om f.eks. arbejdsdeling etc..

Dialogmødet kan enten arrangeres som møde i en faglig klub, som et møde for tillidsvalgte i afdelingen eller som et temamøde i et netværk af tillidsvalgte og fagligt aktive.

## Mulighed A: Interviewsamtaler om ligeløn og arbejdsdeling

**TIDSFORBRUG: 2 TIMER.**

Du som tillidsvalgt, eller en anden med viden om og forståelse for (lige)løn, fungerer som mødeleder. Mødeleder skal have en indgående forståelse for de sammenhænge på en arbejdsplads, som med- og modvirker ligeløn, løndannelse og arbejdsdeling. Som mødelederen skal du også være åben over for, at der kan være noget på arbejdspladsen, du er "blind" over for og at din praksis (som tillidsvalgt), måske skal justeres.

Deltagerne deles ind i to hold, og deltagerne på de to hold skiftes til at blive interviewet af mødelederen om u/ligelønsfaktorer på arbejdspladsen og arbejdsdeling, imens det

andet hold lytter og tager noter. Holdet der lytter, må IKKE bryde ind, kommentere eller gøre sig bemærket, men udelukkende lytte efter, hvad dem som bliver interviewet siger om arbejdsdeling og logik i løn og løndannelsen.

Efter hvert interview deler det hold, som har lyttet, deres spørgsmål, kommentarer og undren med det hold, som er blevet interviewet. Det interviewede hold afventer i stilhed alle spørgsmål/kommentarer. Herefter samtaler de i f.eks. fem minutter om hvad grunden er til, at det netop er disse spørgsmål og kommentarer, der er kommet frem eller ikke er kommet frem, samt hvad svarene kan være.

Mødeleder runder af med at trække konkrete ting frem, som er svære at forstå, når man snakker ligeløn og retfærdig løn. Noget deltagerne undres over og ikke forstår etc.. Noget man kan gå videre med.

Øvelses formål er at indkredse "usynlige" problemer og afklare handlemuligheder i forhold til ligeløn og retfærdighed på arbejdspladsen, samt at blive opmærksom på faktorer og forhold, som vi er vænnet til, fordi det er en tradition. Der kan opstå en aha-oplevelse omkring ting, som man bare har vænnet sig til, men som i virkeligheden ikke er retfærdige eller saglige. F.eks. kan det blive tydeligt, at der er løntillæg, som næsten udelukkende er muligt at få for mænd og næsten ikke muligt at få for kvinder. En anden vigtig pointe er, at kollegerne bliver opmærksomme på at uligeløn let udvikler sig, når kønsarbejdsdelingen starter. Altså at uligeløn ikke kun skabes i forbindelse med lønforhandling, men allerede opstår, når der opstår en kønnet arbejdsdeling.



## Interviewguide til mødeleder

Deltagerne interviewes en efter en, men med forskellige spørgsmål (ca. 20-30 min. pr. gruppe) om forhold knyttet til (ulige)løn på arbejdspladsen. Få gerne samtalen til at glide og blive uformel, så flere deltager om samme emne, samtidig med at du skal sørge for at alle kommer til orde – og at du får ledt samtalen ind på køn, mangfoldighed, saglighed og logik i lønnen, etc..

### DU SPØRGER FØRST IND TIL ARBEJDSDELING:

- Hvilken (kønnet) arbejdsdeling er på arbejdspladsen – eller er kønnene blandet?
- Er der en officiel og uformel arbejdsdeling?
- Hvilken status og anerkendelse er der forbundet med de forskellige funktioner?
- Hvordan og af hvem placeres folk i forskellige funktioner?
- Hvilke forskellige job har samme værdi?
- Hvilke erfaringer og uddannelse har de forskellige kolleger i de forskellige positioner?
- Hvilke forskellige job/jobfunktioner kan sammenlignes?
- Hvad giver tillæg?
- Hvilke afdelinger og funktioner får tillæg? Er der et køn der er dominerende i disse afdelinger eller funktioner?

### DERNÆST SPØRGER DU IND TIL LØNDANNELSE:

- hvordan foregår det når I forhandler løn? Hvordan er kønsfordelingen?
- hvem kommer med hvilke indspil til forhandlingerne?
- hvordan er ledelsen at forhandle løn med?
- hvordan opnås tillæg?



## Observationsguide til gruppen, der lytter til interviewet

Hver enkelt noterer sine observationer ned.

Der vil være ca. 15 minutter til at fremlægge observationerne.

### LÆG MÆRKE TIL FØLGENDE I INTERVIEWET MED DET ANDET HOLD:

- Hvad undrer du dig mest over i interviewet?
- Virker de åbne og komfortable ved at snakke løn? Hvordan kommer det til udtryk?
- Er der noget, de ikke er opmærksomme på, når de snakker om løn og løndannelse?
- Virker deres forklaringer om løndannelsen saglige?
- Hvordan kommer ligeløn og retfærdighed til udtryk i deres interviewfortællinger?
- Hvordan kommer traditioner og "historie" til udtryk i deres interviewfortællinger?
- Er de åbne over for at der kan være en sammenhæng mellem løn og køn, eller "lukker de af" og går i forsvarsposition?
- Hvad er dit bedste råd, når de skal arbejde med ligeløn efterfølgende?



## Mulighed B: Dialoghistorier om ligestilling og ligeløn

**TIDSFORBRUG: 2-3 TIMER ALT EFTER ANTALLET AF DELTAGERE.**

Du som tillidsvalgt, eller en anden der har kompetence inden for ligeløn og ligestilling, er mødeleder for en gruppe af fire til ti kolleger. I forhold til at kunne snakke åbent, er det en god idé at dele jer op i flere hold, hvis I er mere end ti – i så fald vil der være brug for mere end én mødeleder.

Ved hjælp af de to små historier på side 11 og 12, skabes rum for dialog om ligeløn og ligestilling. Ideen er at deltagerne får reflekteret over og debatteret fordomme og tabuer om ligeløn i en ikke-dømmende atmosfære. Formålet er at deltagerne får øje på barrierer for og tankemønstre om ligeløn, der eksisterer på arbejdspladsen. Det kunne f.eks. være, at man anser en bestemt arbejdsdeling som naturlig.

De to historier deles ud. Kollegerne læser dem og skal hver især vælge den historie, hvor der er noget, de kan genkende. En deltager bliver bedt om at læse den tekst op, han/hun har valgt. Mødelederen spørger, hvad det er deltageren kan genkende? Derefter spørger mødelederen de øvrige deltagere kan genkende i teksten? Til sidst kan alle debattere, om de kan genkende det samme. Hvorfor/hvorfor ikke? Proceduren gentages med de øvrige deltagere. Dog læses teksterne kun op én gang hver.

## Interviewguide til mødeleder

### DU KAN SOM MØDELEDER UNDERVEJS I RUNDEN SPØRGE IND TIL:

- Hvordan reagerer personerne i historierne, når de selv konfronteres med et muligt ligelønsproblem (deres eget eller andres)?
- Hvad er der på spil i forhold til ligeløn i de to historier?
- Hvad kan historierne lære os om årsagerne til uligeløn?
- Hvad kan historierne lære os om sammenhænge mellem arbejdsdeling og ligeløn?
- Hvad kan historierne lære os om hvilke følelser, der er forbundet med at tale om ligeløn?

Denne metode kræver at mødelederen har reflekteret over historierne der arbejdes med.

### HISTORIE 1: PÅ EN RENGØRINGSARBEJDSPLADS

Charlotte er rengøringsassistent, og hun er sur og ked af det, fordi hun lige har opdaget at hendes nyansatte kollega Lars får 900 kr. mere i løn om måneden end hende og Helle. Lars har serviceassistentuddannelsen, men Charlotte har 20 års erfaring og har taget alt det efteruddannelse, hun har kunnet komme i nærheden af. Lars har overtaget opgaven med at køre med gulvmaskinen fra Charlotte, hvilket han får et tillæg for. Charlotte fik ikke det tillæg, da det var hendes opgave. Samtidig er det stadig hende, der ved hvordan man reparerer maskinen, når den går i stykker. Charlotte taler med sin nyvalgte tillidsrepræsentant Füslyn om problemet, og Füslyn mener at den gamle TR har sovet i timen i forhold til ikke at have sikret hende, de tillæg, hun havde krav på. Füslyn vil gerne undersøge om der er en sag – men det er Charlotte skeptisk over for – hun er bange for at virke emsig.



## HISTORIE 2: TABU

Tre kollegaer, Camilla, Thomas og Katrine, sidder i frokoststuen. Camilla snakker om et radioprogram, hun har hørt, der handler om, at det er tabu at tale om sin løn. I radioprogrammet beslutter de mandlige radioværter sig for live, at fortælle hvad de tjener. Der udvikler sig en diskussion om radioprogrammet i frokoststuen blandt kollegerne:

C: Det er da fantastisk at sådan to unge mænd tager sådan et emne op

K: Hvad fantastisk er der ved det? Det ville da give meget mere mening hvis de snakkede om forskellen imellem kvinder og mænds løn

T: Nu taler vi tabu

C: Ja, jeg tror også, at det handler om løn sådan "generelt" i det hele taget

K: Du har ret, vi taler generelt ikke højt om vores løn, fordi kvinder generelt tjener meget mindre end mænd.

T: Katrine, sku' vi nu ikke se og komme videre

C: Jeg bragte faktisk det her op, fordi jeg synes vi skulle lade os inspirere og lægge vores lønsedler på bordet

K: Det kan vi da godt!

C: Okay jeg starter (hun tager lønsedlen op)

K: Kom nu!

T: Nej, jeg syntes det er sjovere hvis I gætter. Kan I gætte hvad jeg tjener?

Historierne kommer fra Rejsescenens stykke "Du får mere i løn end mig" – et stykke der også kan bestilles ved at kontakte Rejsescenen på <http://www.rejsescenen.dk/kontakt.html>.

## Coachende samtale med kollegaer eller ledelse om arbejdsdeling, ligeløn og ligestilling

Formålet med coaching er at sætte nye tanker i gang, hos den person man coacher. Det handler om at udfordre personens eksisterende forståelsesmåder, at skabe klarhed og handlingsparathed. Det kan man gøre ved at stille nysgerrige, udforskende spørgsmål.

Du kan med fordel som tillidsvalgt bruge coachende spørgsmål, når du arbejder med ligeløn på arbejdspladsen, fordi ligelønsproblemer oftest er "gemt" i traditioner og lukkethed.

Dine spørgsmål kan bidrage til, at den kollega du taler med, bliver bevidst om sin måde at forholde sig til ligestilling og ligeløn på og give ham eller hende mulighed for at reflektere over andre måder at forholde sig til ligeløn på. Det kan være kollegaens egen løn eller logikken i lønsystemet på arbejdspladsen.

Ved at spørge på en anerkendende måde, kan det bidrage til en bevidstgørelse hos din kollega, som kan åbne op for, at han eller hun får lyst til at udforske andre måder at forholde sig til ligeløn og retfærdighed på arbejdspladsen på. Du kan også åbne op for hvilke handlinger, der kan skabe udvikling.

Coaching er ikke noget, man bare kan. Det skal trænes. Hvis du skal være god, kan du tage et kursus eller en uddannelse i FIU-regi. På næste side er eksempler på spørgsmål, som kunne åbne for en kollegas nye handlingskompetence.



## EKSEMPEL 1

Spørgsmål, til en kollega der er usikker på om lønnen er retfærdig, kan være:

- Hvad gør dine kolleger for at få mere i løn?
- Hvad gør du for at få den løn, du mener, er retfærdig?
- Hvilke kvalifikationer og funktioner bliver særligt belønnet på arbejdspladsen?
- Har du selv disse kvalifikationer, eller hvordan ville du kunne opnå dem?
- Kunne du være interesseret i at afprøve andre funktioner, end den du allerede er i?
- Hvad synes du selv, at du i særlig høj grad bidrager til på arbejdspladsen?
- Hvis der skulle være en mere retfærdig løn på arbejdspladsen, hvilke tre ting ville du så prioritere blev ændret?
- Hvordan kan du gøre noget af det til virkelighed?

## EKSEMPEL 2

Hvis en kollega ikke selv har den fornødne tro på, at hun kan få mere i løn, og f.eks. siger ”de andre er også meget bedre og dygtige end mig”, kan du udfordre kollegaens virkelighedsopfattelse, ved at spørge ind til hvordan han/hun mener, at de andre er bedre. På den måde kan du sammen med kollegaen undersøge, om der ikke er nogen huller i det måske lidt sort/hvide virkelighedsbillede, personen har fået sat op. Det er vigtigt fordi denne virkelighedsopfattelse, kan være en barriere for at opnå ligeløn.

Spørgsmål til denne kollega kan være:

- Hvad i dit job synes du selv du er god til?
- Hvad tror du din leder synes du er god til?
- Hvad oplever dine kolleger du bidrager med?

- Hvad oplever du dine kolleger bidrager med?
- Hvad er vigtigt for at arbejdspladsen kan fungere som en helhed – og hvordan bidrager du til det?
- Hvis du skulle gøre tre ting for at sikre dig, at du er tryk ved retfærdigheden i arbejdspladsens lønsystem, hvad skulle det så være?

Coaching kan hjælpe til at afklare, om der er ubevidste mønstre eller sammenhænge på arbejdspladsen, blandt kollegerne og hos ledelsen, som er med til at skabe ulige løn. Samtidig kan coaching hjælpe til at udvikle ideer til initiativer eller handlingsplaner, som kan påvirke den måde arbejdsdeling og løndannelse foregår på i virksomheden/organisationen.

## Andre måder at snakke om løn og ligeløn

Ovenstående øvelser er naturligvis ikke den eneste måde, der kan åbne op for at snakke om løn og ligeløn på en arbejdsplads.

Dels er der sikkert måder vi ikke har fået øje på, og dels skal nævnes, at du som tillidsvalgt har mulighed for at

- Tage på kurser og konferencer om ligeløn sammen med andre tillidsvalgte og udveksle viden og erfaringer
- Finde viden og inspiration på forbundenes hjemmesider og pjecer
- Deltage i TR-netværk

Se mere om FIU-Ligestillings tilbud om kurser og netværk på [www.fiu-ligestilling.dk](http://www.fiu-ligestilling.dk).





Dialog om retfærdig løn

Tekst: Kristine Esrom Raunkjær og Susanne Fast Jensen, FIU-Ligestilling

Layout: andresen design

Pjecen kan downloades på FIU-Ligestillings hjemmeside: [www.fiu-ligestilling.dk](http://www.fiu-ligestilling.dk).

Tryk: Trykt i 100 eksemplarer i 3F's trykkeri.