LØNGAAAAAAAAAB



Du orker det næsten ikke, vel? At synge den samme sang igen-igen. Men vi er nødt til at fortsætte samtalen, så vi kan lukke løngabet én gang for alle.

For kvinder i Danmark tjener i gennemsnit 12,3%* mindre i løn end mænd. Omsætter vi det til arbejdsdage, så svarer det til, at kvinder arbejder gratis fra d. 17 november og resten af året.

Og det er grunden til, at vi igen i år må tage bladet fra munden.

For uanset hvordan vi vender og drejer det, så er billedet det samme: Mænd og kvinder får ikke det samme i løn for deres arbejde i Danmark. En kedelig realitet, vi fortsat skal kæmpe for at lave om på.

Bær støttearmbåndet og vis solidaritet
– og start samtalen om ligeløn.

#KvindernesSidsteArbejdsdag

KVINDERNES SIDSTE ARBEJDSDAG

***BAG OM TALLET.** Tallet er beregnet på baggrund af timelønninger for mænd og kvinder i hele 2025 og bygger på Danmarks Statistiks seneste standardberegnede timefortjeneste, som er det lønbegreb, der kommer tættest på det, man forstår ved en almindelig timeløn.

HK · Dansk Skuespillerforbund · TL Teknisk Landsforbund · Kvinderådet · Forsikringsforbundet · prosa · FH Fagbevægelsens Hovedorganisation · Djøf · Akademikerne · Konstruktørforeningen · DM · Jordemoderforeningen · Ergoterapeutforeningen · Socialpædagogerne · Gymnasielærerne · IDA · 3F · FAOD Forbundet Arkitekter og Designere · Dansk Socialrådgiverforening

1 TAL MED DIN KOLLEGA OM LØN

Det er ikke ulovligt at fortælle om sin løn til sine kollegaer. Når vi taler om vores løn, finder vi ud af, om der er store forskelle, som vi skal undersøge eller handle på. Vi skal skabe en kultur, hvor der er bedre løngennemsigtighed, så arbejdsgivere får svært ved at underbetale den enkelte.

2 BRUG DIN TILLIDSREPRÆSENTANT OG DIN FAGFORENING

Uligeløn mellem mænd og kvinder er et strukturelt problem. Brug din tillidsrepræsentant til at skabe en åben lønkultur. Tal med din tillidsrepræsentant om din egen løn eller ring til din fagforening. De fleste fagforeninger udarbejder lønstatistikker, så man inden for sin faggruppe kan få en fornemmelse af, hvor man bør ligge lønmæssigt.

3 KRÆV LØNÅBENHED FRA DIN ARBEJDSGIVER

Alle virksomheder med mindst 35 ansatte, og med mindst 10 kvinder og 10 mænd med samme arbejdsfunktion, skal ved lov hvert år udarbejde en ligelønsstatistik. Du kan opfordre din tillidsrepræsentant til at dele statistikken og starte samtalen blandt kollegaer. Det er vigtigt at få et overblik over, hvordan lønnen er mellem kvinder og mænd i virksomheden, så man kan se på, hvilke grupper, der er udsat for uligeløn. Har du ikke en tillidsrepræsentant, kan du kontakte din fagforening for råd og vejledning.

Kilde: Beskæftigelsesministeriet

4 VÆR SOLIDARISK

Ligeløn handler om at skabe lige muligheder for mænd og kvinder.
At du stiller spørgsmålstegn ved din løn eller spørger ind til din kollegas løn er ikke egoistisk. Det handler om solidaritet. Bliver den enkelte underbetalt, så gør den næste, der bliver ansat det nok også.