



## Flemming Grønsunds 8. marts-tale

**Taler**

Flemming Grønsund  
Næstformand,  
Fagbevægelsens  
Hovedorganisation

**Dato**

8. marts 2024

**Sted**

FOA, Staunings Pl. 1, 3, 1790  
København K

Kære alle

Tusind tak til jer alle sammen fordi jeg måtte komme her i dag – den 8. marts.

Jeg har glædet mig utroligt meget til at tale om et emne, som både er meget vigtigt og betyder meget for mig.

Jeg vil i dag – på Kvindernes Internationale Kampdag - tale om ligestilling og hvordan vi i Fagbevægelsens Hovedorganisation kæmper for at styrke kvindernes sag – både på arbejdsmarkedet og generelt.

Nogle af jer synes måske, at det er lidt for typisk, at når toppen af fagbevægelsen skal repræsenteres, så er det en mand, der står på talerstolen.

Til det kan jeg kun sige – I har fuldstændig ret.

De skævheder, som dagen i dag skal bekæmpe, er desværre meget synlige – også i vores eget fællesskab.

---

Hvert år laver magasinet A4 Medier en top-100 over de mest magtfulde personer blandt arbejdsmarkedets parter, og årets udgave udkom her for nyligt – nogle af jer kender den måske?

Det er desværre ikke overraskende, at kvinder igen i år udgør en markant mindre del af listen, end de burde – faktisk kun ca. en fjerdedel.

Det skriger til himlen og er et godt eksempel på, at selv blandt os, der aktivt kæmper for bedre ligestilling, ja, der er der stadig meget arbejde at gøre.

Vi må kigge indad i fagbevægelsen og aktivt arbejde for at få rettet op på skævhederne. Vi er rollemodellerne, så vi skal også feje for egen dør.

Den positive udvikling er heldigvis på vej.

Jeg var for nyligt til kongres i organisationen SAMAK som er en sammenslutning for den nordiske arbejderbevægelse.

Her var der en paneldebat med deltagelse af alle de politiske ledere fra de socialdemokratiske ungdomspartier fra hele Norden herunder Island.

Panelet bestod af 5 stærke unge kvinder med stærke holdninger.

Så der er håb forude.

---

Kvindernes Internationale Kampdag er både et symbol på ligestilling og på den utrættelige kamp for lige løn for lige arbejde og for arbejde af samme værdi, og for ligestilling i samfundet og i hjemmet.

Den 8. marts er med tiden også blevet et symbol på, at det betaler sig at kæmpe for retfærdighed.

Når vi kigger tilbage, synes jeg godt, at vi kan være stolte over, de fremskridt der trods alt er sket på ligestillingsområdet gennem tiden.

De klassiske fortællinger er dem om stemmeret og kvindernes indtog på arbejdsmarkedet – sammen med mange andre fremskridt var det ikke noget, der blev foræret, men vundet gennem årtiers kamp.

Og det var kvindernes egen kamp, for vi mænd var ikke særlige aktive og støttende i starten.... tværtimod.

Blandt de nyere succeser vil jeg gerne fremhæve øremærket barsel og vores nye barselsregler, som tvinger os mænd til at tage større ansvar i familielivet, det er sundt og nødvendigt. Både for familielivet og for ligestillingen.

Det er min opfattelse, at der ikke er tvivl om, at øremærket barsel sætter et positivt aftryk på arbejds- og familieliv.

Mænd holder nu i gennemsnit 8 ugers barsel i stedet for 5.

Jeg ved godt at nogen vil sige, at den nye barselslov fra røver kvinderne noget af deres barsel.

Jeg har bl.a. læst bemærkningen på min egen Facebook side, skrevet af en kvinde, men det er en misforståelse.

Den nye barselslov sikrer tværtimod at der er mere ligestilling mellem mor og far.

De nye barselsregler kan med tiden være med til at udligne noget af det løngab som eksisterer fordi mange kvinder mister løn og pension når de afholder barsel, og det løntab følger dem gennem hele arbejdslivet.

De nye barselsregler er derfor - selvom ændringerne er målrettede mændene – en del af kvindernes ligestilling og derved en brik i ligestillingskampen og et skridt i den rigtige retning.

Som en yderligere positiv bonus, viser tallene at far og mor/medmor samlet holder mere barsel end før – det er godt for barnet og familien.

Men øremærket barsel er ikke nok.

Vi kan ikke læne os tilbage og stoppe kampen.

Tværtimod skal vi bruge det som brændstof og motivation til at kæmpe videre - fordi vi kan se, at når vi kæmper for forandring, så lykkes vi også.

Det synes jeg er fantastisk, og det motiverer mig hver dag – vi kan skabe bedre vilkår og bedre ligestilling. Vi skal bare blive ved med at slå for det!

---

Og der er masser at slå for. Kvinder har fx stadig gennemsnitlig 14 % mindre i løn end mænd - det skal ændres.

Et oplagt område at starte på er retten til at arbejde på fuldtid.

Den nyeste forskning viser, at 84 procent af mænd arbejder fuld tid. Kun 72 procent af kvinderne.

Det betyder, at kvinder tjener mindre, har dårligere karrieremuligheder, får mindre i pension og bliver mere afhængige af deres partner.

Løngabet forfølger dem med andre ord gennem hele arbejdslivet, men også i seniorårene på pension.

Det er typisk SOSU'ere, rengøring og service, og ansatte i sundhedsvæsnet og børneområdet, at mange arbejder deltid.

Arbejdspladser, hvor der traditionelt er flest kvinder.

Det er et ligestillingsproblem.

Det gør det ikke mindre absurd, at det er de samme fag som kronisk mangler arbejdskraft.

Derfor skal flere kvinder have mulighed for at arbejde på fuld tid – hvis de har lyst.

Hvis det er arbejdsmiljøet, der er årsagen til ikke at gå op i fuld tid, så skal arbejdsmiljøet forbedres.

Det kan ikke passe, at arbejdsgiverne leverer et arbejdsmiljø, man ikke kan arbejde 37 timer om ugen i!

Det skal forandres og fagbevægelsen skal også her spille en aktiv rolle, for vi kan og skal være med til at skabe forandring.

Det kan vi, fordi tusindvis af ildsjæle, tillidsrepræsentanter, aktive kvinder og mænd nu og gennem tiden har lagt liv og sjæl i at skabe de nødvendige ændringer – og fordi vi har gjort det i fællesskab.

Men det er desværre også absolut nødvendigt – for vi ser stadig ubehagelige eksempler på, at kulturen på de danske arbejdspladser hænger fast i nogle meget gammeldags forældede forestillinger om køn, ligestilling og respekt.

---

I har måske alle sammen hørt om den 17-årige tømrerlærling Sofie, der blev udsat for grov chikane på sin praktikplads hos en virksomhed i Holstebro.

Sofie er i øvrigt et dæknavn, fordi hun er bange for, hvad der sker, hvis hun står frem med sit eget navn.

Sofie blev systematisk udsat for chikane af sine kollegaer, som kaldte hende alverdens grimme sexistiske ting og chikanerede og mobbede hende, til hun endte med en depression.

Sofie bragte sammen med sin fagforening sagen for Tvistighedsnævnet, der fandt, at hun både var blevet udsat for chikane, og at virksomheden havde misligholdt uddannelsesaftalen.

Det er i sig selv en ganske forfærdelig historie, men det, der i virkeligheden chokerede mig mest, var tømrermesterens reaktion.

Han meldte efterfølgende ud, **at han så aldrig kunne have kvindelige lærlinge mere, hvis ikke de kan holde til mosten.**

Så – hvis ikke man som ung kvinde kan holde til at blive dagligt chikaneret og mobbet, så skal man finde et andet sted at være, et andet erhverv og uddannelse.

Det er en vanvittig og chokerende udmelding, som desværre viser, at problemerne med ligestilling stikker dybere end som så.

Heldigvis har sagen medført at tømrermesteren, af det faglige udvalg, nu har mistet retten til at have lærlinge i en meget lang periode.

Den mistede godkendelse til at have lærlinge skyldes trepartsaftalen om seksuel chikane fra 2022 – Den aftale var FH med til at udforme. Det er jeg meget glad for i dag.

For lige at runde historien af, så fik Sofie en økonomisk compensation og har genoptaget sin uddannelse – det er stærkt, og hun skal selvfølgelig have al muligt held og lykke fremadrettet.

Historien viser, at der desværre er meget langt igen, hvis vi vil have en lige og fair kultur for alle på vores arbejdsmarked.

For vi kan selvfølgelig ikke acceptere, at der på nogle arbejdspladser hersker en så gammeldags opfattelse af, hvordan vi behandler hinanden.

Hallo.

Det skal ændres og det kan kun gå for langsomt.

I FH er vi netop gået ind i et samarbejde med Dansk Arbejdsgiverforening og Danske Erhvervsskoler og -Gymnasier for at forhindre chikane og upassende opførsel på erhvervsuddannelserne og gymnasierne.

Eleverne har krav på et chikanefrit uddannelsesmiljø med respekt, tryghed og ligeværdighed – selvfølgelig.

Den dårlige kultur skal tages op med roden og derfor er det vigtigt, at vi både kigger på ungdomsuddannelser og også tidligere end det.

---

For vi bliver nødt til at kigge på de kønsroller, vi har – både blandt os voksne, men også de kønsroller, vi giver videre.

Der er brug for en kulturforandring.

Både på arbejdspladserne, og på uddannelsesstederne og endda også i folkeskolerne og børnehaverne.

Så kan det godt være, at kulturforandringer tager lang tid, men vi ved, at der er redskaber, der virker.

Man kan ikke tvinge kulturændringer igennem, så derfor er vi nødt til at skabe en forståelse for, at forandringen både er nødvendig og mulig.

Undervisning, dialog og kampagner gør en forskel, og er med til sikre, at den nødvendige forandring, bygger et stærkt rodnet.

Det tager tid, men virker.

Det er den bløde metode, men vi har også skrappe redskaber i værktøjskassen.

Et af eksemplerne er - som jeg netop nævnte - de nye regler om øremærket barsel, der sikrer, at mænd tager en større del af barslen og ansvaret.

Kontante regelændringer gør en forskel – for selvom vi fortsat skal arbejde for de langsigtede kulturændringer, så ved vi også, at nogle forandringer kun kan ændres ved lovgivning – så er det jo heldigt at vi har EU til at hjælpe os, når vi ikke selv kan finde ud af det.

---

Derfor er jeg også spændt på det nye direktiv fra EU om gennemsigtighed i lønnen.

For det er alt andet lige nemmere at sikre lige løn, når vi kan se, hvad hinanden tjener og når arbejdsgiveren af egen drift skal oplyse om virksomhedens løn ved nyansættelser.

Når vi kan se løndiskriminationen, kan vi bedre bekæmpe den.

De nye EU-regler, som desværre først er gældende fra 2026, kan blive endnu et redskab i arbejdet for ligeløn.

FH er med i lovarbejdet for at sikre en god og virkningsfuld implementering af reglerne i vores lovgivning.

Jeg er meget fortrøstningsfuld.

---

Når vi kigger på det danske arbejdsmarked anno 2024, ser vi desværre stadig en skarp kønsopdeling i mange fag.

For hvorfor er det, at der er en opfattelse blandt nogle mænd om, at det ikke er mandigt eller sejt at arbejde som sosu?

Hvorfor er der stadig så få kvinder, der søger ind i de traditionelle mandefag som fx murer eller elektriker? Historier som den om tømrerlærlingen Sofie giver noget af forklaringen, men ikke det hele.

Vi skal have slået det kønsopdelte arbejdsmarked i stykker – de gamle vaner skal laves om og vi skal have en fremtid hvor man vælger uddannelse og karriere baseret på evner og interesse – ikke på gammeldags tanker om, hvad der passer til ens køn.

Derfor er vi i FH, DA, KL, Danske Regioner og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen gået sammen i et partnerskab for at sætte udfordringerne ved det kønsopdelte arbejdsmarked på dagsordenen i samfundsdebatten.

For de gamle mønstre bliver nødt til at ændre sig.  
En mere lige fordeling af køn i fagene skaber bedre og mere homogene arbejdspladser med respekt for hinanden, og bedre mulighed for lige løn.

---

Heldigvis har vi vist, at forandring er mulig.

At vi kan gøre samfundet bedre, når vi er mange nok og kæmper hårdt nok.

Vi i fagbevægelsen skal være parate til at gå forrest og i fællesskab hjælpes om at forme vores fremtid.

FH tager både ansvar og initiativ, og vi er klar til at påtage os udfordringerne i ligestillingskampen!

Derfor er det også ekstremt vigtigt, at vi hvert år – den 8. marts, på Kvindernes Internationale Kampdag – mødes og gør status og husker hinanden på, at der stadig er masser at kæmpe for – og at det gør en forskel.

Derfor bliver jeg også både glad og forhåbningsfuld, når jeg ser så mange samlet i dag.

Tusind tak, fordi I kom – og tak fordi jeg måtte tale til jer.



# Fortsat god kampdag!

**Kilde**

Manuskript tilsendt af taler

**Kildetype**

Digitalt manuskript

**Tags**

8. marts-tale, Fagbevægelsen

**Relateret**

Pia Heidi Nielsens 8. marts-tale  
8. marts 2024

**URI**

<https://www.dansketaler.dk/tale/flemming-gronsunds-8-marts-tale>