

Ligelønsanalyse 2025

Lønforskelle mellem kvindelige og mandlige medlemmer af Djøf



Indledning

Danmarks lov om ligeløn fyldte i februar 2026 50 år. Loven fastslår princippet om lige løn for lige arbejde. Alligevel er der fortsat forskel på mænd og kvinders løn. Også når de har samme uddannelsesniveau, arbejder i samme sektor og varetager sammenlignelige jobfunktioner. Det har Djøfs ligelønsanalyser dokumenteret i flere år.

Ny dansk økonomisk forskning bekræfter dette billede. Et studie offentliggjort i tidsskriftet Samfundsøkonomen viser, at lønforskelle mellem mandlige og kvindelige økonomer opstår få år efter endt uddannelse, og at hverken karakterer, erfaring eller andre observerbare forhold kan forklare en markant forskel på 143.000 årligt i den private sektor 5 år efter dimissionstidspunktet. Løngabet er dermed ikke alene et spørgsmål om valg eller kvalifikationer men kan også handle om systematisk forskelsbehandling¹

En væsentlig forklaring på løngabet mellem mænd og kvinder handler om børn - eller hvordan mænd, kvinder og arbejdsgivere agerer (forskelligt) i forbindelse med fødsel af et barn. Forskelle i særligt unge mænd og kvinders arbejdstid ses at have stor betydning for, hvordan arbejdsliv og karrieren former sig.²

Udover forskellen i mænd og kvinders ageren i forbindelse med familiedannelse har kvinder og mænd ikke samme betingelser for at gøre sig gældende på arbejdsmarkedet.

Det afspejles blandt andet af, at nyuddannede kvinder i højere grad ansættes i tidsbegrænsede stillinger og har markant sværere ved at opnå fastansættelse. Kvinder oplever også, at barselsorlov udgør en væsentlig barriere i arbejdslivet. Djøfs analyser viser, at kvinder markant oftere end mænd oplever ændringer i ansvar, opgaver og andre vilkår for lønforhandlinger, når de vender tilbage fra orlov.³

³ Barselsorlov har negative konsekvenser for mere end hver anden kvinde, Djøf, november 2025

Uanset forklaring på løngabet har det i sagens natur direkte indflydelse på kvinder og mænds muligheder - ikke blot i dagligdagen i forhold til indkøb - men også når det gælder vilkår og muligheder for fx. køb af bolig og på store beslutninger om fx at leve alene, gå ind i et parforhold eller blive skilt.

Og løngabet påvirker selvfølgelig også pars beslutninger om, hvem der skal tage orlov med børnene, og om det er manden eller kvindens karriere, der bliver prioriteret.

Løngabet har selvfølgelig også indflydelse på vilkår og muligheder i pensionsalderen. Eksistensen af løn- og pensiongabet er derfor ikke blot et udtryk for ulighed i mænds og kvinders indtægt. Løngabet er i sig selv en årsag til ulighed i alle livets forhold.

Forbedring af ligestillingen mellem mænd og kvinder forudsætter derfor, at løngabet bliver mindre. Det afgørende er ikke, om løngabet er ulovligt, eller om det kan forklares ud fra forskelle mellem mænds og kvinders alder, uddannelse og andre baggrundsfaktorer. Det afgørende er, at det bliver lukket.

Analysen viser

- Der er en uforklaret lønforskel for chefer i den private sektor på 7,8 procent, hvilket svarer til, at den gennemsnitlige kvindelige chef tjener ca. 98.000 kr. mindre i løn om året end hendes mandlige chefkollega. Den uforklarede lønforskel er den del af lønforskellen, der ikke kan forklares ud fra observerbare forskelle som faktisk arbejdstid, uddannelsesretning, anciennitet mm.⁴
- Den uforklarede lønforskel mellem privatansatte mænd og kvinder i ikke-chefjobs er 6,4 procent. Det svarer til ca. 55.000 kr. om året.
- For chefer i kommuner og regioner er der en uforklaret lønforskel på 2,8 procent. Det kan omregnes til en årlig uforklaret lønforskel på ca. 31.000 kr. I staten er den uforklarede lønforskel 1,7 procent, hvilket svarer til, at kvindelige chefer får ca. 18.000 kr. mindre i løn årligt sammenlignet med deres mandlige chef-kolleger.
- Mænd uden ledelsesansvar ansat i kommuner og regioner tjener i gennemsnit ca. 7.000 kr. mere om året end deres kvindelige kolleger, efter der er korrigeret for forskelle i observerbare faktorer, imens mandlige medarbejdere i staten estimeres til at tjene ca. 4.000 kr. mere om året end kvindelige medarbejdere.
- Langt flere mænd end kvinder besidder chefstillinger. I regioner og kommuner besidder 30 procent af de mandlige og kun 20 procent af de kvindelige Djøf-medlemmer en chefstilling. I staten har 23 procent af mændene og 17 procent af kvinderne en chefstilling, hvor det i det private er hhv. 22 procent af mændene og 15 procent af kvinderne, der er chefer.

⁴ Årlige lønforskelle i kr. er udregnet som forskellen i årlige gennemsnitslønninger ganget med andelen af den estimerede lønforskel som procent af den samlede estimerede lønforskel. Bemærk at pension er indeholdt i den private sektor, men ikke i den offentlige sektor.

- Uligelønnen starter allerede blandt de studerende, hvor de kvindelige studentermedarbejdere har et uforklaret løngab i deres timeløn på 3,4 % i forhold til mandlige studentermedarbejdere. Det svarer til ca. 5.000 kr. årligt.
- Den samlede lønforskel mellem privatansatte mænd og kvinder uden ledelsesansvar har siden 2019 ligget mellem 10,5 % og 12,3 %, men er gradvist faldet til 9,3 % i 2025 mod 11,4 % i 2019. Faldet ses især i den forklarede del, som er reduceret fra 4,8 % i 2019 til 2,9 % i 2025, mens den uforklarede del har ligget relativt stabilt omkring 6-7 % og er steget fra 6,0 % i 2024 til 6,4 % i 2025.
- Den samlede lønforskel blandt privatansatte chefer (ekskl. direktion og topledelse) har været relativt stabil over de sidste seks år og udgør 11,7 % i 2025 mod 13,4 % i 2019. Den uforklarede lønforskel er faldet fra 11,3-12,1 % i perioden 2019-2023 til 8,5 % i 2024 og 7,8 % i 2025. Samtidig udgør den forklarede del 3,9 % i 2025, svarende til omkring en tredjedel af den samlede lønforskel, hvilket er en større andel end i tidligere år.

Djøf mener

- Selv om Ligelønsloven fra 1976 netop har rundet de 50 år har vi stadig ikke reel ligeløn mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet i Danmark. Det handler ikke om forskelle i mænd og kvinders forhandlingsevner, men afspejler i høj grad en strukturel samfundsudfordring: I Danmark har vi et særdeles kønsopdelt uddannelsesvalg og arbejdsmarked, og det har store konsekvenser for menneskers forskellige arbejdsliv, løn- og karriereudviklingsmuligheder.
- Djøfs ligelønsanalyser har desuden i flere år dokumenteret, at kvinder får en lavere løn end mænd i sammenlignelige jobs, og at lønforskellen øges jo højere løn.
- Djøf ser derfor frem til implementering af det nye EU-direktiv om lønåbenhed, da øget åbenhed om lønforhold er en afgørende forudsætning for virksomheders arbejde med at fremme ligeløn. Med direktivet får den enkelte medarbejder bl.a. ret til at få oplyst det gennemsnitlige lønniveau for andre med samme type job på arbejdspladsen.
- Djøf ser åbenhed om lønforhold på arbejdspladser i Danmark som en vigtig løftestang til at fremme ligeløn, da der kan gemme sig forskelsbehandling i, hvordan man konkret aflønner på de enkelte virksomheder, hvilket virksomheden heller ikke nødvendigvis selv er klar over.
- Man må nødvendigvis se det som en væsentlig ledelsesopgave at være opmærksom på blinde vinkler i forhold til kriterier, man belønner og forfremmer efter, da forskning peger på at forfremmelsesmønstre og lønpraksis er en vigtig forklaring på det eksisterende løngab. Og med det kommende EU lønåbenhedsdirektiv in mente bør man arbejde med at have objektive og kønsneutrale klassificeringer af krav til forskellige stillinger, for at reducere betydningen af fordomme/bias.

Indhold

Indledning	2
Analysen viser	4
Djøf mener	6
Hovedresultater	9
Gennemsnitlige månedslønninger er højere for mænd på tværs af stillinger og sektorer	9
Der er en uforklaret lønforskel, selvom man tager højde for forskelle i for eksempel anciennitet, branche eller uddannelse	10
Lønforskelle på medarbejderniveau	11
Ansatte uden ledelsesansvar i den private sektor	11
Ansatte uden ledelsesansvar i staten	12
Ansatte uden ledelsesansvar i kommuner og regioner	13
Lønforskelle på chefniveau	14
Chefer i den private sektor	14
Chefer i staten	15
Chefer i kommuner og regioner	15
Særligt stort løngab på direktørniveau	16
Betydelige forskelle i andelen af mandlige og kvindelige chefer på tværs af sektorer	17
Andelen af chefer i den private sektor	17
Andelen af chefer i kommuner og regioner	19

Andelen af chefer i staten	20
Udvikling i lønforskelle over tid	21
Der er ikke tegn på, at uligelønnen er på vej væk blandt privatansatte chefer	21
Udvikling i kommuner og regioner	23
Udvikling i staten	23
Lønuligheden starter allerede i studietiden	24
Uforklaret løngab mellem mandlige og kvindelige studerende på 4.690 kr. om året	24
Intet tyder på, at den uforklarede lønforskel blandt studerende er faldende	24
Den årlige uforklarede lønforskel i kroner blandt studerende er på højeste niveau i undersøgelsesperioden	25
Metode	26
Data	26
Mulige forklaringer på lønforskelle	28

Hovedresultater

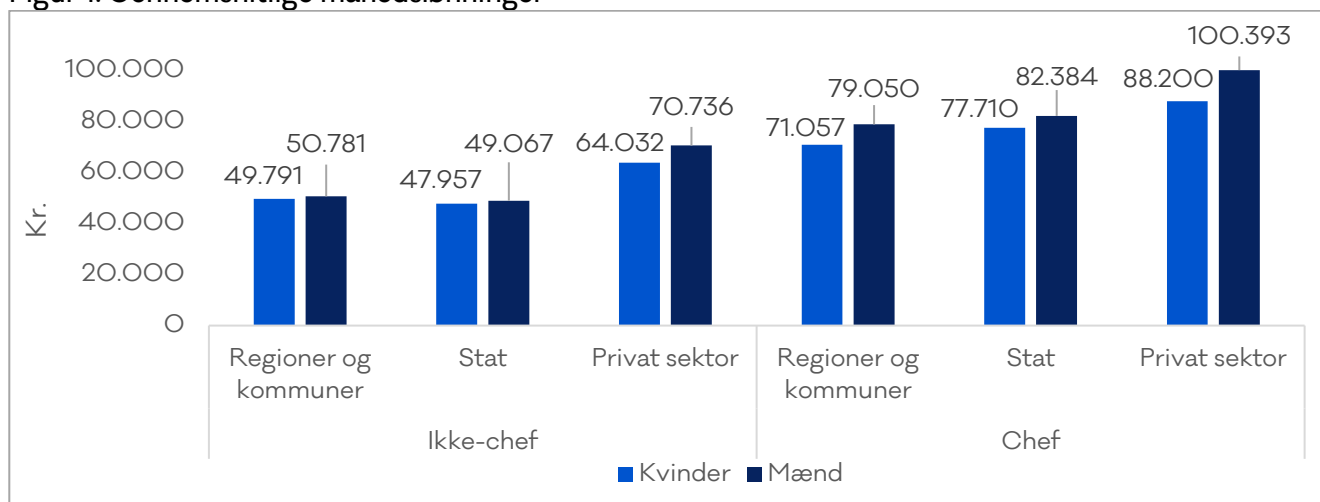
Gennemsnitlige månedslønninger er højere for mænd på tværs af stillinger og sektorer

Denne analyse undersøger lønforskellen mellem mænd og kvinder på tværs af forskellige sektorer: Den private sektor, den kommunale og regionale sektor, staten, samt lønforskellen blandt Djøfs privatansatte studerende medlemmer. Grundlaget for ligelønsanalysen er Djøfs årlige lønundersøgelse, som inkluderer lønoplysninger for mere end 22.000 medlemmer.

I analysen fokuseres der først på den gennemsnitlige lønforskel mellem mænd og kvinder. Denne forskel opdeles herefter i to dele: En del som kan forklares gennem forskelle i målbare faktorer som for eksempel anciennitet, uddannelsesniveau eller branche, og en anden del som ikke kan forklares på baggrund af disse observerede karakteristika.

Figur 1 viser den gennemsnitlige lønforskel mellem mænd og kvinder opdelt på stillingsbetegnelse og sektor. Det er vigtigt at understrege, at lønninger ikke umiddelbart kan sammenlignes på tværs af sektorer, da pension er indeholdt i lønningerne i den private sektor, men ikke i den offentlige. Desuden kan der være store forskelle i gruppesammensætningen, såsom i anciennitet og uddannelsesbaggrunde, hvilket kan have en væsentlig indvirkning på de gennemsnitlige lønninger. Figur 1 viser, at den gennemsnitlige månedsløn er højere for mænd i alle sektorer både blandt chefer og ikke-chefer⁵. Lønforskellen er størst på chefniveau og i den private sektor.

Figur 1: Gennemsnitlige månedslønninger



Note: For ansatte i den private sektor er gennemsnitslønnen opgjort inkl. pension, mens lønnen for ansatte i kommuner, regioner og staten er opgjort ekskl. pension.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2025

⁵ Medlemmer er defineret som chefer, hvis de har personaleansvar. I den private sektor differentierer vi mellem chefer og direktører/topleder, og sidstnævnte er altså ikke med i chef-kategorien.

Der er en uforklaret lønforskel, selvom man tager højde for forskelle i for eksempel anciennitet, branche eller uddannelse

I Tabel 1 og

Figur 2 præsenteres den estimerede lønforskel mellem mænd og kvinder, som kan deles op i en forklaret og uforklaret del.

Den samlede estimerede lønforskel er baseret på resultaterne fra en dekomponeringsanalyse og er summen af den forklarede og uforklarede lønforskel. Dekomponeringsanalysen tager højde for en lang række observerbare forhold, som kan påvirke løndannelsen, for eksempel anciennitet, branche, uddannelse, arbejdspladsens beliggenhed, arbejdstid, virksomhedsstørrelse og ledelseserfaring.

Den estimerede lønforskel er ikke identisk med den procentvise gennemsnitlige lønforskel, der udelukkende tager udgangspunkt i forskelle i gennemsnitsløn mellem mænd og kvinder og ikke er estimeret på baggrund af de variable og faktorer, der kan bidrage til at forklare disse lønforskelle. Der vil både blive refereret til den gennemsnitlige og estimerede lønforskel i resten af analysen. De variable og faktorer, der er inkluderet i estimeringen af lønforskellen for de forskellige grupper af Djøf-medlemmer, er anført i metodeafsnittet sidst i rapporten.

Vi observerer betydelige variationer i lønforskellen mellem mænd og kvinder på tværs af sektorer. Dette gælder både størrelsen af den samlede estimerede lønforskel og forholdet mellem den forklarede og uforklarede del af lønforskellen.

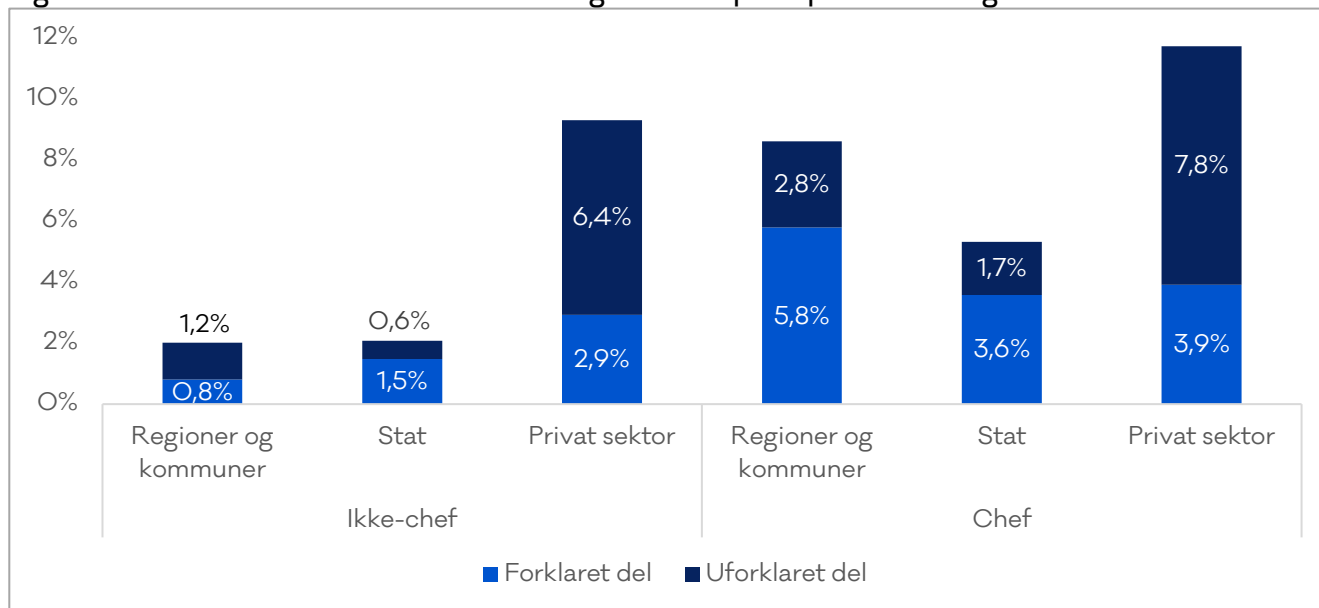
Tabel 1: Lønforskel mellem mænd og kvinder opdelt på forklaret og uforklaret del

Stilling	Sektor	Samlet lønforskel	Forklaret del	Uforklaret del
Ikke-chef	Regioner og kommuner	2,0%	0,8%	1,2%
	Stat	2,1%	1,5%	0,6%
	Privat sektor	9,3%	2,9%	6,4%
Chef	Regioner og kommuner	8,6%	5,8%	2,8%
	Stat	5,3%	3,6%	1,7%
	Privat sektor	11,7%	3,9%	7,8%

Note: Dekomponering af lønforskel mellem kvindelige og mandlige fuldtidsansatte Djøf-medlemmer fordelt på stillingsniveau og sektor.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2025

Figur 2. Estimeret lønforskel mellem mænd og kvinder opdelt på forklaret og uforklaret del



Note: For ansatte i den private sektor er gennemsnitslønnen opgjort inkl. pension, mens lønnen for ansatte i kommuner, regioner og staten er opgjort ekskl. pension.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2025

Lønforskelle på medarbejderniveau

I dette afsnit vil vi mere indgående beskrive lønforskelle mellem mænd og kvinder på medarbejderniveau i henholdsvis staten, kommuner og regioner og den private sektor.

I den private sektor er den samlede estimerede lønforskel 9,3 %, hvor den i staten er 2,1 % og i kommuner og regioner er 2 % jævnfør Tabel 1. Der er altså en langt større lønforskel mellem mænd og kvinder i den private sektor end i den offentlige sektor. Når vi tager højde for forskelle i for eksempel anciennitet, uddannelse eller arbejdstid mellem kønnene, finder vi en uforklaret lønforskel mellem mandlige og kvindelige ansatte på henholdsvis 0,6 % i staten, 1,2 % i kommuner og regioner og 6,4 % i den private sektor jævnfør

Figur 2. Der er således et stort uforklaret løngab mellem mandlige og kvindelige ansatte i den private sektor, imens det er relativt lille i den offentlige sektor.

Ansatte uden ledelsesansvar i den private sektor

Figur 1 viser, at mandlige medarbejdere i den private sektor uden ledelsesansvar i gennemsnit tjener 70.736 kr. om måneden, mens privatansatte kvinder uden ledelsesansvar i gennemsnit tjener 64.032 kr. Det er en gennemsnitlig månedlig lønforskel på 6.704 kr.

Det fremgår af

Figur 2 og Tabel 1, at for medarbejdere uden ledelsesansvar i den private sektor er den estimerede lønforskel mellem mænd og kvinder 9,3 %. Den forklarede lønforskel er 2,9 %, hvilket svarer til 31,4 % af den samlede lønforskel jævnfør Tabel 2. Det indebærer, at størstedelen (68,6 %) af lønforskellen, ikke kan forklares ud fra observerbare faktorer. Dette kan omregnes til, at mandlige medarbejdere i den private sektor i gennemsnit tjener 55.150 kr. mere årligt end kvinder, efter der er korrigeret for observerbare faktorer.⁶

Tabel 2: Dekomponering af lønforskel mellem mandlige og kvindelige medarbejdere i den private sektor

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	2,9%	31,4%
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	6,4%	68,6%
Samlede lønforskel	9,3%	100,0%

Note: Dekomponering af lønforskel mellem kvindelige og mandlige medarbejdere ansat i den private sektor.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2025

Ansatte uden ledelsesansvar i staten

Figur 1 viser, at mandlige medarbejdere i staten uden ledelsesansvar i gennemsnit tjener 49.067 kr. om måneden, mens kvinder i staten uden ledelsesansvar i gennemsnit tjener 47.957 kr.⁷ Det er en gennemsnitlig månedlig lønforskel på 1.110 kr.

Det fremgår af

Figur 2 og Tabel 1, at for medarbejdere uden ledelsesansvar i staten er den samlede estimerede lønforskel mellem mænd og kvinder 2,1 %. Heraf kan 71,3 % af forskellen tilskrives forskelle i sammensætningen mellem mænd og kvinder i de observerbare karakteristika som anciennitet, uddannelse og stillingsbetegnelse jævnfør Tabel 3. De resterende 28,7 % af lønforskellen forbliver uforklaret, svarende til en uforklaret lønforskel på 0,6 %. Det svarer til, at mandlige medarbejdere i staten estimeres til at tjene 3.822 kr. mere årligt end kvindelige medarbejdere, efter der er korrigeret for observerbare faktorer.⁸

Tabel 3: Dekomponering af lønforskelle mellem kvindelige og mandlige medarbejdere i staten

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	1,5%	71,3%
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	0,6%	28,7%
Samlede lønforskel	2,1%	100,0%

⁶ Årlige lønforskelle i kr. er udregnet som forskellen i årlige gennemsnitslønninger ganget med andelen af den estimerede lønforskel som % af den samlede estimerede lønforskel.

⁷ Medarbejdere i staten inkluderer fuldtidsansatte i departementer, styrelser og institutioner.

⁸ Årlige lønforskelle i kr. er udregnet som forskellen i årlige gennemsnitslønninger ganget med andelen af den estimerede lønforskel som % af den samlede estimerede lønforskel.

Note: Dekomponering af lønforskel mellem kvindelige og mandlige medarbejdere ansat i staten, dvs. departementer, styrelser og institutioner.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2025

Ansatte uden ledelsesansvar i kommuner og regioner

Figur 1 viser, at mandlige medarbejdere i kommuner og regioner uden ledelsesansvar i gennemsnit tjener 50.781 kr. om måneden, mens kvinder i kommuner og regioner uden ledelsesansvar i gennemsnit tjener 49.791 kr. Det er en gennemsnitlig månedlig lønforskel på 990 kr.

Det fremgår af

Figur 2 og Tabel 1, at for medarbejdere uden ledelsesansvar i kommuner og regioner er den samlede estimerede lønforskel mellem mænd og kvinder 2 %.

Heraf kan 40,3 % af forskellen tilskrives forskelle i sammensætningen mellem mænd og kvinder i de observerbare karakteristika som anciennitet, uddannelse og stillingsbetegnelse jævnfør Tabel 4. Det svarer til en forklaret del af lønforskellen på 0,8 %. De resterende 59,7 % af lønforskellen forbliver uforklaret, svarende til en uforklaret lønforskel på 1,2 %. Det svarer til, at mandlige medarbejdere i kommuner og regioner i gennemsnit tjener 7.092 kr. mere årligt end kvinder, efter der er korigeret for observerbare faktorer.⁹

Tabel 4: Dekomponering af lønforskel mellem mandlige og kvindelige ikke-chefer i kommuner og regioner

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	0,8%	40,3%
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	1,2%	59,7%
Samlede lønforskel	2,0%	100,0%

Note: Dekomponering af lønforskelle mellem kvindelige og mandlige medarbejdere ansat i kommuner og regioner.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2025

⁹ Årlige lønforskelle i kr. er udregnet som forskellen i årlige gennemsnitslønninger ganget med andelen af den estimerede lønforskel som % af den samlede estimerede lønforskel.

Lønforskelle på chefniveau

I dette afsnit beskriver vi lønforskelle på chefniveau. Den samlede estimerede lønforskel mellem mandlige og kvindelige chefer i den private sektor er hele 11,7 %, hvor den for chefer ansat i staten er 5,3 %, og for chefer i kommuner og regioner er 8,6 %. Disse tal fremgår af Tabel 1. Der er således et markant større løngab mellem mænd og kvinder i den private sektor end i den offentlige sektor, men også i den offentlige sektor er der betydelige lønforskelle på chefniveau.

Når vi dekomponerer lønforskellen i en forklaret og uforklaret del, finder vi, at der er en uforklaret lønforskel mellem mandlige og kvindelige chefer på henholdsvis 1,7 % i staten, 2,8 % i kommuner og regioner og 7,8 % i den private sektor. Der er altså betydelige forskelle i lønnen for mænd og kvinder på chefniveau, der ikke kan tilskrives de observerbare variable, som indgår i analysen.

Chefer i den private sektor

Figur 1 viser, at mandlige chefer i den private sektor i gennemsnit tjener 100.393 kr. om måneden, mens kvindelige chefer i gennemsnit tjener 88.200 kr. Det er en gennemsnitlig månedlig lønforskel på 12.193 kr.

Tabel 5 viser den estimerede lønforskel for privatansatte chefer fordelt på en forklaret og uforklaret del. Ud af den samlede lønforskel på 11,7 % kan 33,3 % forklares med forskelle i observerede karakteristika. Det svarer til en forklaret lønforskel mellem mandlige og kvindelige chefer på 3,9 %. Det betyder, at størstedelen af lønforskellen, nemlig 66,7 % ikke kan forklares ud fra de observerbare forhold. Det svarer til, at mandlige chefer i den private sektor i gennemsnit tjener 97.536 kr. mere årligt end kvinder, efter der er korigeret for observerbare faktorer.¹⁰

Tabel 5: Dekomponering af lønforskel mellem privatansatte mandlige og kvindelige chefer

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	3,9%	33,3%
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	7,8%	66,7%
Samlet lønforskel	11,7%	100,0%

Note: Dekomponering af lønforskel mellem kvindelige og mandlige privat- og fuldtidsansatte Djøf-medlemmer, der besidder en chefstilling (ekskl. direktører/topledere).

Kilde: Djøfs lønstatistik 2025

¹⁰ Årlige lønforskelle i kr. er udregnet som forskellen i årlige gennemsnitslønninger ganget med andelen af den estimerede lønforskel som % af den samlede estimerede lønforskel.

Chefer i staten

Figur 1 viser, at mandlige chefer i staten i gennemsnit tjener 82.384 kr. om måneden, mens kvindelige chefer i staten i gennemsnit tjener 77.710 kr. Det er en gennemsnitlig månedlig lønforskel på 4.674 kr.

Tabel 6 viser den estimerede lønforskel mellem mandlige og kvindelige chefer i staten fordelt på en forklaret og uforklaret del. 67,3 % af den samlede lønforskel kan tilskrives forskelle i sammensætningen mellem mænd og kvinder i de observerbare karakteristika som anciennitet, uddannelse og stillingsbetegnelse. De resterende 32,7 % af lønforskellen forbliver uforklaret, svarende til en uforklaret lønforskel på 1,7 %. Dette kan omregnes til, at mandlige chefer tjener 18.314 kr. om året i gennemsnit mere end kvindelige chefer, når der er korigeret for forskellene i de observerbare karakteristika.¹¹

Tabel 6: Dekomponering af lønforskel mellem mandlige og kvindelige chefer i staten

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	3,6%	67,3%
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	1,7%	32,7%
Samlede lønforskel	5,3%	100,0%

Note: Dekomponering af lønforskel mellem kvindelige og mandlige fuldtidsansatte Djøf-medlemmer, der besidder en chefstilling i staten, dvs. i departementer, styrelser og institutioner.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2025

Chefer i kommuner og regioner

Figur 1 viser, at mandlige chefer i kommuner og regioner i gennemsnit tjener 79.050 kr. om måneden, mens kvindelige chefer i kommuner og regioner i gennemsnit tjener 71.057 kr. Det er en gennemsnitlig månedlig lønforskel på 7.993 kr.

Tabel 7 viser fordelingen af den estimerede lønforskel på forklaret og uforklaret del for chefer i kommuner og regioner. Ud af den samlede lønforskel på 8,6 % kan 67,3 % forklares på baggrund af variationer i de observerbare faktorer, som eksisterer mellem kvindelige og mandlige chefer. Det er især forskelle i stillingsbetegnelser, virksomhedsplacering og anciennitet som chef, der er med til at forklare lønforskellen. Dette stemmer overens med, at mandlige chefer i kommuner og regioner oftere har været chefer i længere tid end deres kvindelige kolleger, som det også fremgår af Figur 7.

De resterende 32,7 % af den samlede lønforskel forbliver uforklaret, svarende til en uforklaret lønforskel på 2,8 %. Det svarer til, at mandlige chefer i staten, kommuner og regioner i gennemsnit tjener 31.401 kr. mere årligt end kvinder, efter der er korigeret for observerbare faktorer.¹²

¹¹ Årlige lønforskelle i kr. er udregnet som forskellen i årlige gennemsnitslønninger ganget med andelen af den estimerede lønforskel som % af den samlede estimerede lønforskel.

¹² Årlige lønforskelle i kr. er udregnet som forskellen i årlige gennemsnitslønninger ganget med andelen af den estimerede lønforskel som % af den samlede estimerede lønforskel.

Tabel 7: Dekomponering af lønforskel mellem mandlige og kvindelige chefer i kommuner og regioner

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	5,8%	67,3%
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	2,8%	32,7%
Samlede lønforskel	8,6%	100,0%

Note: Dekomponering af lønforskel mellem kvindelige og mandlige fuldtidsansatte Djøf-medlemmer, der besidder en chefstilling i kommuner og regioner.

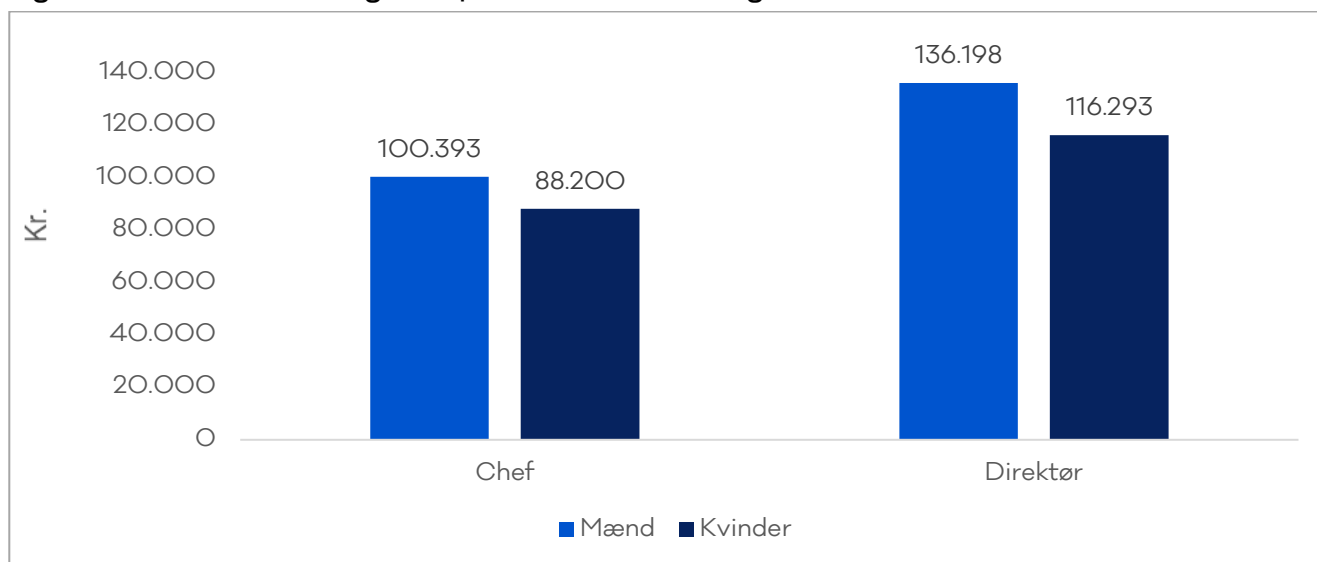
Kilde: Djøfs lønstatistik 2025

Særligt stort løngab på direktørniveau

Kvindelige chefer i den private sektor tjener markant mindre end deres mandlige kolleger. I gennemsnit modtager en kvindelig chef 88 % af hendes mandlige chef-kollegas løn. Som Figur 3 viser, svarer dette til, at en kvindelig chef tjener 88.200 kr. i bruttoløn om måneden, mens en mandlig chef får 100.393 kr.

Dette mønster er endnu mere udtalt på direktør- og toplederniveau, hvor kvinder kun tjener 85 % af, hvad mænd gør. En mandlig direktør tjener i gennemsnit 136.198 kr. om måneden, mens en kvindelig direktør tjener 116.293 kr. I gennemsnit tjener kvindelige direktører således 19.905 kr. mindre om måneden end mandlige.

Figur 3: Gennemsnitslønninger for privatansatte chefer og direktører



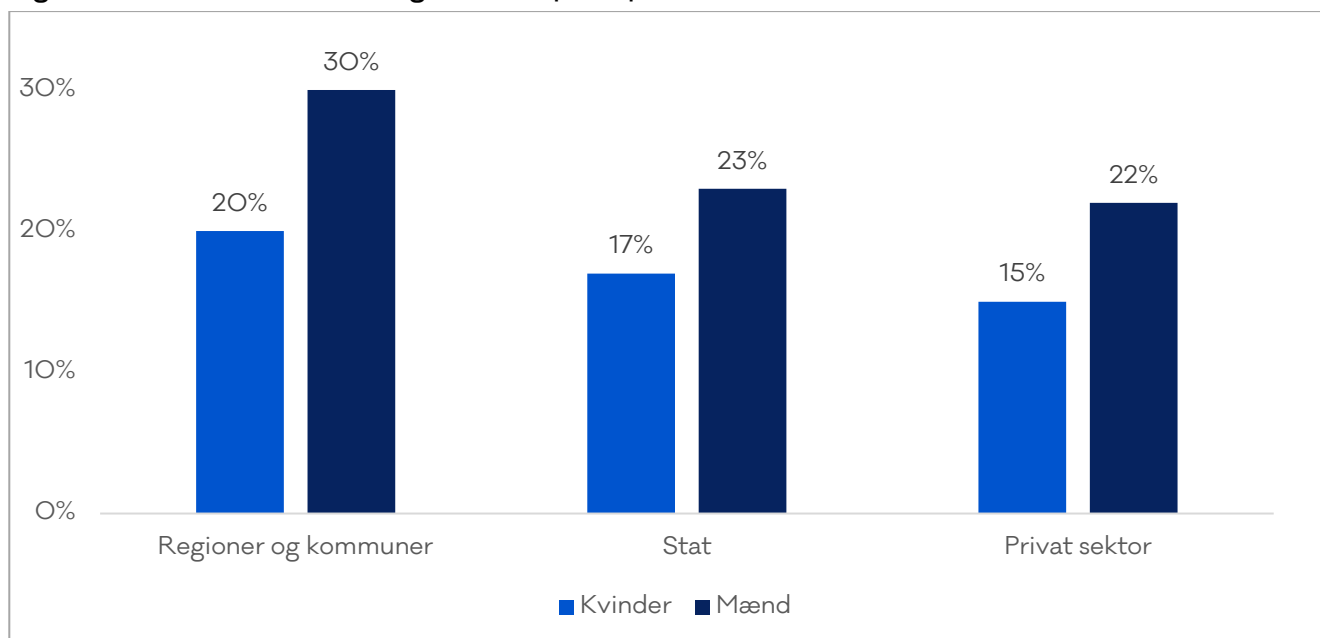
Note: Kvindelige chefer N = 574; mandlige chefer N = 511. Kvindelige direktører N = 194; mandlige direktører N = 130.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2025

Betydelige forskelle i andelen af mandlige og kvindelige chefer på tværs af sektorer

Som vi allerede har observeret, er forskellen mellem mænd og kvinders gennemsnitslønninger i alle sektorer mest udtalt på chefniveau. En anden betydelig forskel mellem mænd og kvinder er deres repræsentation i chefstillinger på tværs af forskellige sektorer. Af Figur 4 ses det, at 30 % af mændene i kommuner og regioner er ansat i en chefstilling, mens det samme kun gælder for 20 % af kvinderne. I staten har 23 % af mændene og 17 % af kvinderne en chefstilling. I den private sektor har 22 % af mændene og 15 % af kvinderne chefstillinger.

Figur 4: Chefandel for mænd og kvinder opdelt på sektor

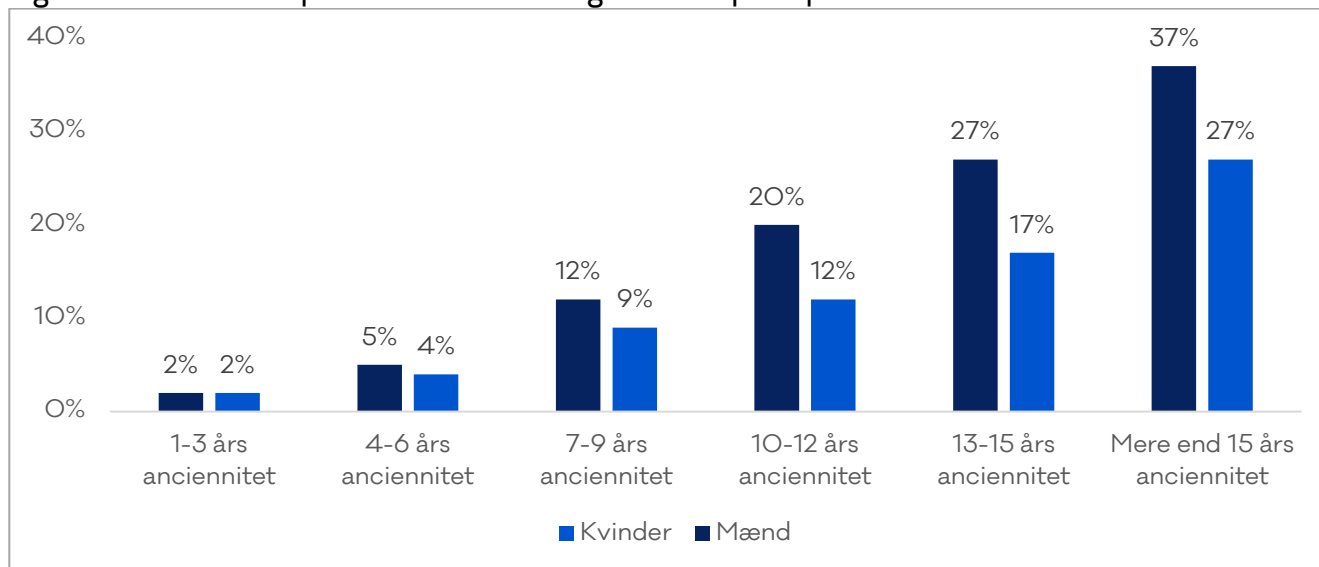


Kilde: Djøfs lønstatistik 2025

Andelen af chefer i den private sektor

Figur 5 viser, hvor stor en andel af mænd og kvinder i den private sektor, der har en chefstilling, afhængigt af hvor længe de har været på arbejdsmarkedet efter endt kandidatuddannelse. Ved 1-3 års anciennitet er der 2 % chefer blandt både mænd og kvinder. Efter de første år på arbejdsmarkedet begynder der at opstå en forskel, hvor en større andel af mænd end kvinder opnår chefstillinger. Efter 7-9 år har 12 % af mændene og 9 % af kvinderne en chefstilling. Denne forskel vokser med årene, og efter mere end 15 år på arbejdsmarkedet er 37 % af mændene chefer, mens det samme kun gælder for 27 % af kvinderne.

Figur 5: Chefandel for privatansatte mænd og kvinder opdelt på kandidatanciennitet

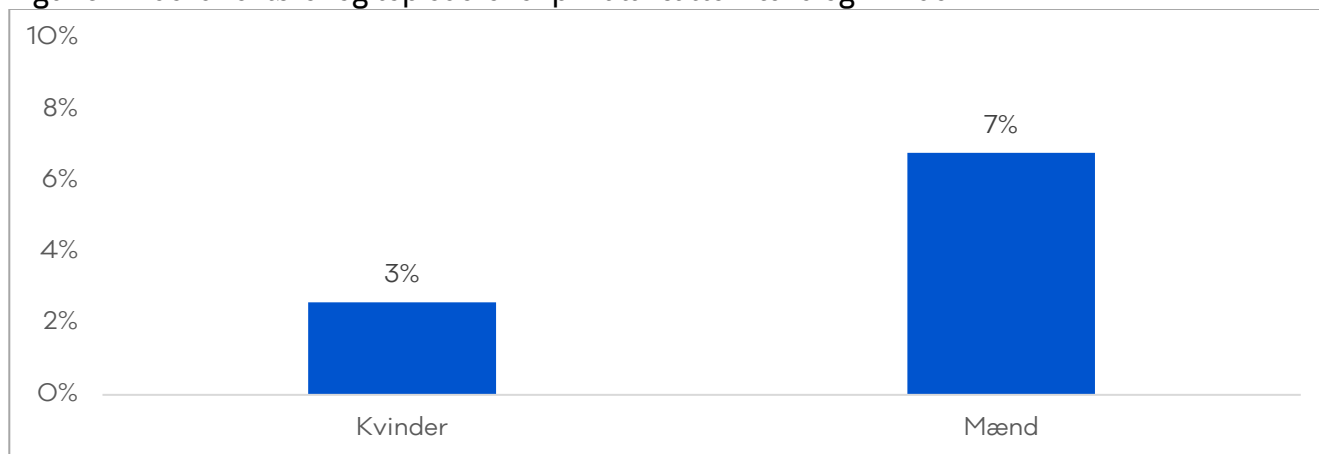


Note: Chefandel (den samlede andel af direktører/topledere og chefer) for kvindelige og mandlige private- og fuldtidsansatte Djøf-medlemmer med en lang videregående uddannelse.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2025

Hvis vi ser isoleret på direktør- og toplederniveau, er det kun 3 % af privatansatte kvindelige Djøf-medlemmer, der besidder en stilling på det ledelsesniveau, mens det er 7 % af de mandlige medlemmer jævnfør Figur 6. Henvisningskilde ikke fundet.. Der er således markante forskelle på andelen af kvindelige og mandlige topchefer og direktører.

Figur 6: Andel direktører og topledere for privatansatte mænd og kvinder



Note: Den samlede andel af direktører/topledere for kvindelige og mandlige private- og fuldtidsansatte Djøf-medlemmer med en lang videregående uddannelse.

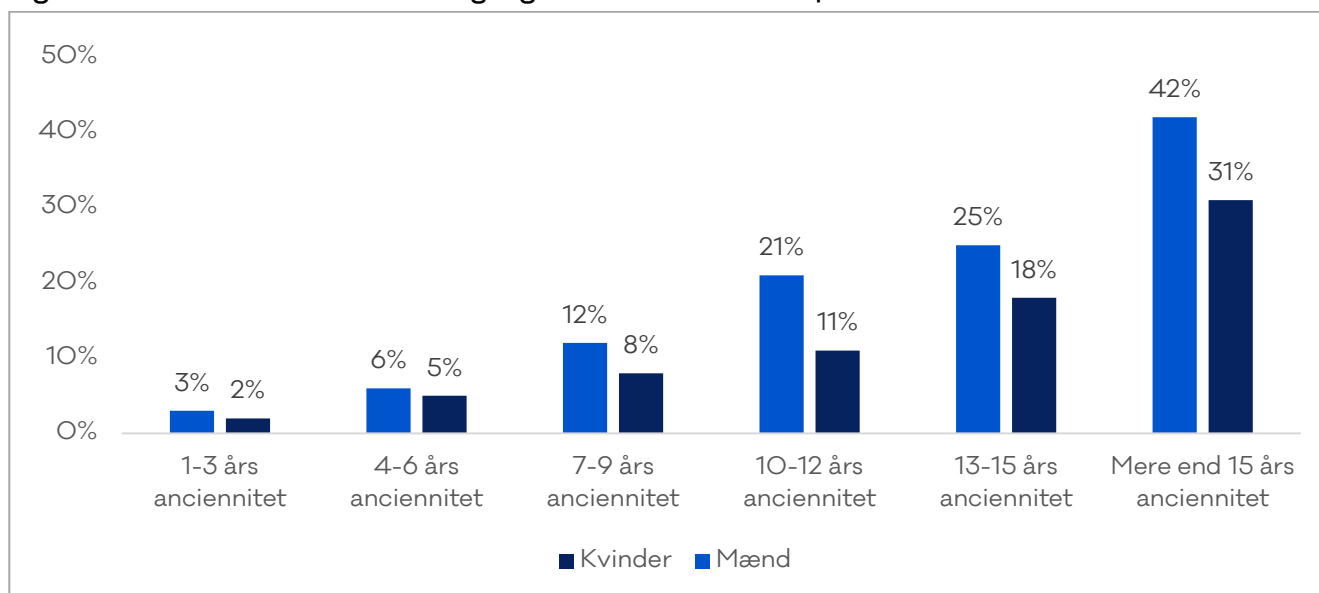
Kilde: Djøfs lønstatistik 2025

Andelen af chefer i kommuner og regioner

I kommuner og regioner tegnes det samme billede som i den private sektor, hvad angår chefandele. Samlet set har 30 % af mænd i kommuner og regioner en chefstilling, hvorimod der kun er 20 % kvindelige chefer jævnfør Figur 4.

Figur 7 illustrerer, at mænd generelt bliver udnævnt til chefstillinger både oftere og hurtigere, og at denne forskel forøges i takt med stigende kandidatanciennitet. I de første tre år på arbejdsmarkedet opnår 2 % af kvinder og 3 % af mænd chefpositioner. Med stigende anciennitet øges andelen af mandlige chefer relativt mere end andelen af kvindelige chefer. Efter 4-6 år har 6 % af mænd og 5 % af kvinder en chefstilling. Efter 7-9 år er denne forskel forøget, så 12 % mænd og 8 % af kvinder har en chefstilling. Efter mere end 15 års anciennitet har 42 % af mænd en chefstilling, mod 31 % af kvinder.

Figur 7: Chefandel for kommunalt og regionalt ansatte fordelt på kandidatanciennitet



Note: Chefandel for kvindelige og mandlige medlemmer i kommuner og regioner.

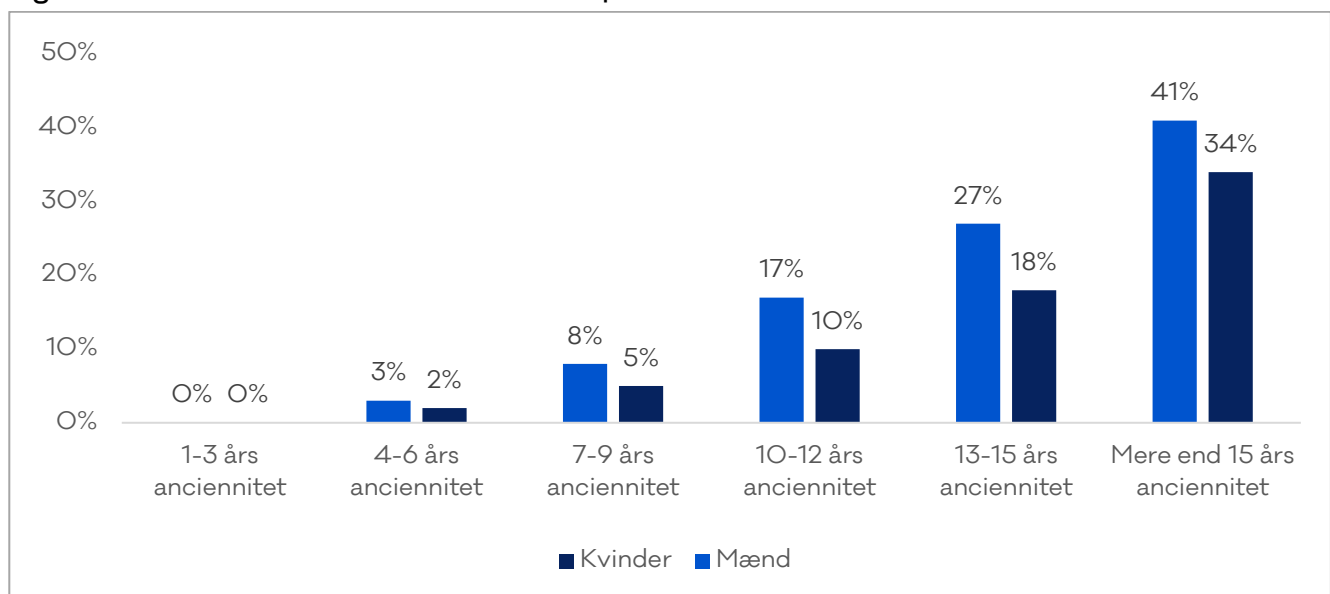
Kilde: Djøfs lønstatistik 2025

Andelen af chefer i staten

Ligesom i den private sektor og i kommuner og regioner er der en større andel mænd end kvinder, der besidder chefstillinger. 23 % af mænd ansat i staten har en chefstilling, hvor kun 17 % af kvinderne er chefer jævnfør Figur 4.

Figur 8 viser sammenhængen mellem andelen af mænd og kvinder med chefstillinger og tid siden afsluttet uddannelse. Her fremgår det, at mænd bliver forfremmet til chef både hurtigere og oftere end kvinder. I de første tre år på arbejdsmarkedet opnår ingen kvinder og mænd chefpositioner. Men derefter øges andelen af mandlige chefer sammenlignet med andelen af kvindelige chefer i staten. Forskellen er størst efter 13-15 år efter endt uddannelse, hvor 27 % af mændene og 18 % af kvinderne besidder en chefstilling.

Figur 8: Chefandel for ansatte i staten fordelt på kandidatanciennitet



Note: Chefandel for kvindelige og mandlige medlemmer i staten, dvs. departementer, styrelser og institutioner.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2025

Udvikling i lønforskelle over tid

I dette afsnit sætter vi fokus på lønforskelle over tid ved at inddrage resultater fra tidligere Djøf-undersøgelser om det samme emne.

Tabel 8 viser udviklingen i lønforskellen mellem mandlige og kvindelige medarbejdere i den private sektor uden ledelsesansvar. Den samlede estimerede lønforskel fluktuerer lidt op og ned over årene, men i 2025 ligger den på 9,3 %, hvilket er lidt lavere end i de tidligere år.

Når vi kigger på dekomponeringen, ser vi, at den forklarede del er lavere end i tidligere år, mens den uforklarede del er omtrent samme niveau som de fleste andre år. Den uforklarede lønforskel er steget fra 6,0 % i 2024 til 6,4 % i 2025, hvilket er cirka samme niveau som i årene mellem 2019 og 2023.

Tabel 8: Udvikling i lønforskellen for privatansatte medarbejdere mellem mænd og kvinder

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Den forklarede del	4,8%	4,7%	5,1%	3,7%	4,3%	3,7%	2,9%
Den uforklarede del	6,5%	7,4%	7,1%	6,8%	6,4%	6,0%	6,4%
Samlet lønforskel	11,4%	12,1%	12,3%	10,5%	10,7%	9,8%	9,3%

Note: Modellerne, som er anvendt til at estimere den dekomponerede lønforskel, kan variere mellem de enkelte år.

Kilde: Djøfs Lønstatistik 2019-2025

Der er ikke tegn på, at uligelønnen er på vej væk blandt privatansatte chefer

Figur 9 viser udviklingen i lønforskellen mellem mandlige og kvindelige chefer, der ikke er direktører eller topledere, i den private sektor. Vi kan se, at lønforskellen for privatansatte Djøf-medlemmer med chefstillinger er mere eller mindre uændret over tid, da den samlede lønforskel på 11,7 % i 2025 kun er lidt mindre end i 2019 (13,4 %).

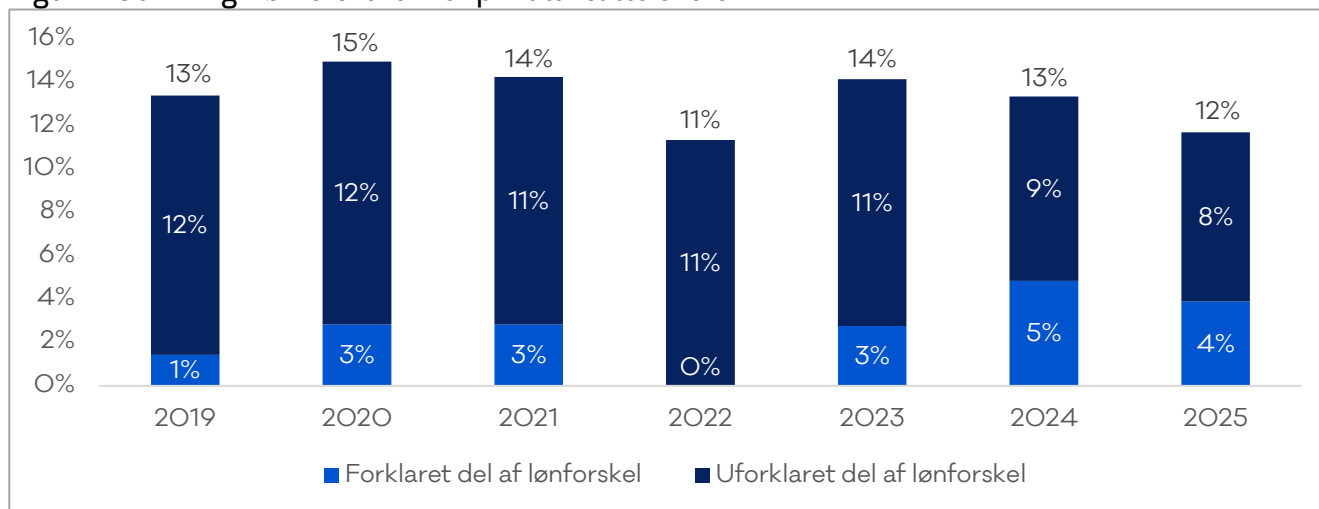
Den uforklarede lønforskel er mindre i 2025 sammenlignet med tidligere år. Den uforklarede lønforskel i 2025 er 7,8 %. I 2024 var den 8,5 %, og mellem 2019 og 2023 har den ligget mellem 11,3 og 12,1 %.

Figuren viser også, at den forklarede del af lønforskellen i 2025 er lidt mindre end sidste år, men lidt højere end årene før da. Den forklarede lønforskel er 3,9 % i 2025. Det er et fald fra 2024 (4,8 %), men en stigning i forhold til årene før, idet den forklarede lønforskel har ligget mellem 0,0 og 2,8 % mellem 2019 og 2023. I 2025 svarer den forklarede del af lønforskellen til en tredjedel af den samlede lønforskel. I de seneste år udgjorde den forklarede lønforskel maksimalt en femtedel af den samlede lønforskel (i henholdsvis 2021 og 2023).

En vigtig forklaring på dette er ændringer i sammensætningen af populationen med hensyn til faktorer, der påvirker lønnen. For eksempel er der i 2024 og 2025 flere kvindelige chefer og færre mandlige chefer med uddannelser inden for samfundsvidenskab og forvaltning.

blandt respondenterne sammenlignet med tidligere år.¹³ Både mænd som kvinder i denne gruppe har generelt en lavere løn end andre Djøf-medlemmer. Når flere kvinder og færre mænd i 2024 og 2025 tilhører denne lavtlønsgruppe, kan en større del af lønforskellen forklares med forskelle i uddannelse og jobtype i stedet for at fremstå som uforklaret. Samtidig er der færre kvinder, der er ledere for mere end 50 ansatte, der har svaret på lønundersøgelsen i 2024 og 2025 sammenlignet med de andre år. Fordi ledelse af mange ansatte typisk giver en højere løn, betyder det, at en større del af lønforskellen kan forklares med ledelsesansvar i 2024 og 2025 end tidligere.

Figur 9: Udvikling i lønforskellen for privatansatte chefer



Note: Dekomponering af lønforskelle mellem mandlige og kvindelige Djøf-medlemmer, der besidder en chefstilling (ekskl. direktører og topledere). Den samlede lønforskel står angivet over søjlerne.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2019-2025

¹³ Kandidater i økonomi hører ikke ind under denne kategori, men er en kategori for sig i modellerne.

Udvikling i kommuner og regioner

Tabel 9 viser udviklingen i den estimerede lønforskel mellem mænd og kvinder uden personaleansvar i kommuner og regioner. Her kan vi se, at den samlede lønforskel faldt fra omkring 2,5 % i 2019 til 2022 til lidt omkring 1 % i 2023 og 2024, hvorefter den i år igen er omkring 2 %. De dekomponerede dele af lønforskellen viser, at i 2023 kan lønforskellen i sin helhed forklares af observerbare karakteristika, mens det samme gælder størstedelen af lønforskellen i 2024.

Tabel 9: Udvikling i lønforskellen for mandlige og kvindelige medarbejdere i kommuner og regioner

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Den forklarede del	1,5%	1,5%	1,2%	1,5%	1,2%	1,1%	0,8%
Den uforklarede del	1,1%	1,2%	1,2%	1,1%	-0,1%	0,2%	1,2%
Samlet lønforskel	2,6%	2,7%	2,4%	2,5%	1,1%	1,3%	2,0%

Note: Modellerne, som er anvendt til at estimere den dekomponerede lønforskel, kan variere mellem de enkelte år.

Kilde: Djøfs Lønstatistik 2019-2025

Udvikling i staten

Tabel 10 viser udviklingen i den estimerede lønforskel mellem mænd og kvinder uden personaleansvar i statsadministrationen. Lønforskellen mellem mænd og kvinder i staten har ligget på et ret stabilt niveau de seneste seks år jævnfør tabel 10.

Tabel 10: Udvikling i lønforskellen for mandlige og kvindelige medarbejdere i staten

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Den forklarede del	1,3%	1,5%	1,9%	1,4%	1,8%	1,8%	1,5%
Den uforklarede del	0,6%	0,8%	0,6%	0,6%	0,5%	0,7%	0,6%
Samlet lønforskel	1,9%	2,3%	2,4%	2,0%	2,3%	2,5%	2,1%

Note: Modellerne, som er anvendt til at estimere den dekomponerede lønforskel, kan variere mellem de enkelte år.

Staten er her departementer, styrelser og institutioner.

Kilde: Djøfs Lønstatistik 2019-2025

Lønuligheden starter allerede i studietiden

Uforklaret løngab mellem mandlige og kvindelige studerende på 4.690 kr. om året
Løngabet mellem kvinder og mænd starter allerede i studiejobbet i den private sektor. Tidligere undersøgelser har vist, at der ikke er signifikante kønsbaserede lønforskelle i den offentlige sektor for studerende, hvorfor vi fokuserer på den private sektor i denne analyse.

Tabel 11 viser lønforskel blandt mandlige og kvindelige studentermedarbejdere ansat i den private sektor opgjort i forklaret, uforklaret og samlet lønforskel.

Kvindelige medlemmer af Djøf Studerende i det private tjener i gennemsnit 96,7 % af, hvad deres mandlige studenterkollegaer tjener. Gennemsnitslønningen for privatansatte mandlige studentermedarbejdere ligger på 181 kr. i timen, mens den tilsvarende timeløn for privatansatte kvindelige studentermedarbejdere ligger på 173 kr. i timen, hvilket svarer til en forskel i timeløn på 8 kr. Selvom en gennemsnitlig lønforskel på 8 kr. ikke umiddelbart lyder af meget, så svarer det til en samlet estimeret lønforskel på 4,4 %.

Karakteristika som faktiske arbejdstimer, studieanciennitet, uddannelsesretning og studierelevans af jobbet, forklarer 23 % af lønforskellen, men efterlader stadig en uforklaret lønforskel mellem kvindelige og mandlige studentermedhjælpere på 3,4 %. Det svarer til, at de kvindelige studerende uforklaret får 6 kr. i timen eller 4.690 kr. om året mindre end deres mandlige medstuderende.¹⁴

Tabel 11: Dekomponering af lønforskel mellem kvindelige og mandlige privatansatte studentermedarbejdere

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	1,0%	23,0%
Uforklaret del	3,4%	77,0%
Samlet lønforskel	4,4%	100,0%

Note: Dekomponering af forskellen i bruttotimeløn (løn inkl. pension) for kvindelige og mandlige studerende.

Kilde: Djøf Studerendes lønstatistik 2025

Intet tyder på, at den uforklarede lønforskel blandt studerende er faldende

Tabel 12 viser udviklingen i den samlede, forklarede og uforklarede lønforskel for mandlige og kvindelige studenter fra 2019 – 2025. Den uforklarede del af lønforskellen ligger i perioden mellem 1,4 og 3,4 % og udgør størstedelen af den samlede lønforskel i alle år. Niveaueet stiger fra 1,5 % i 2019 til 3,4 % i 2020, falder via 2,9 % i 2021 til periodens lavpunkt på 2,0 % i 2023 og stiger derefter igen til 3,4 % i 2025.

¹⁴ Givet, at de arbejder 15 timer om ugen 52 uger om året.

Den forklarede del af lønforskellen ligger stabilt lavt mellem 0,6 % i flere år og 1,9 % i 2019. Den samlede lønforskel følger denne udvikling med lavpunkt i 2023 på 2,6 % og højeste niveau i 2025 på 4,4 %.

Tabel 12: Udvikling i lønforskellen for mandlige og kvindelige privatansatte studentermedarbejdere

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Den forklarede del	1,9%	0,6%	1,4%	0,6%	0,6%	0,6%	1,0%
Den uforklarede del	1,5%	3,4%	2,9%	3,1%	2,0%	2,8%	3,4%
Samlet lønforskel	3,4%	4,0%	4,3%	3,7%	2,6%	3,4%	4,4%

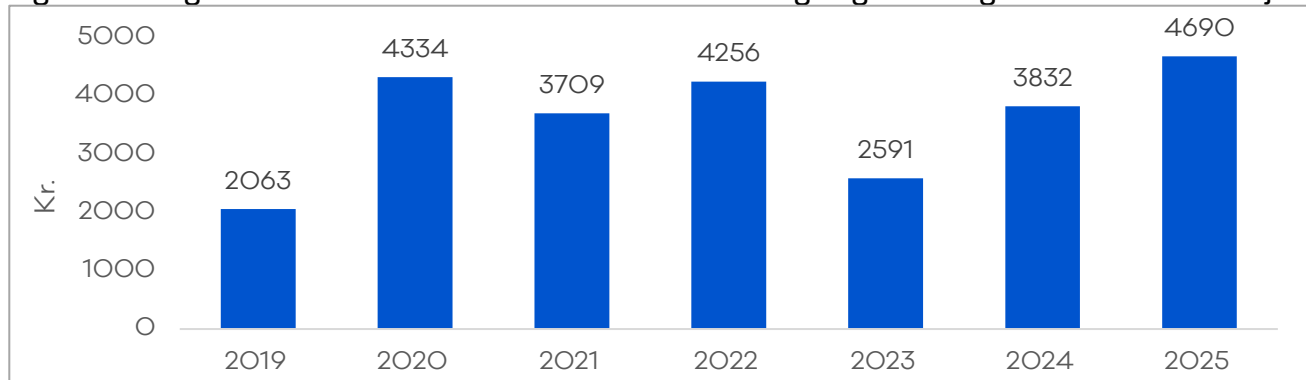
Note: Modellerne, som er anvendt til at estimere den dekomponerede lønforskel, kan variere mellem de enkelte år.

Kilde: Djøf Studerendes Lønstatistik 2019-2025

Den årlige uforklarede lønforskel i kroner blandt studerende er på højeste niveau i undersøgelsesperioden

Den årlige uforklarede lønforskel i kroner mellem mandlige og kvindelige studentermedhjælpere varierer fra år til år, men fordobles samlet set i undersøgelsesperioden. I 2019 er forskellen på 2.063 kr. årligt, men stiger betydeligt årene efter og ligger på 4.256 i 2022. I 2023 falder lønforskellen til 2.591 kr., men stiger året efter og når periodens højeste niveau på 4.690 kr. i 2025.

Figur 10: Årlig uforklaret lønforskel i kroner mellem mandlige og kvindelige studentermedarbejdere



Note: Estimeret årlig lønforskel, givet at de arbejder 15 timer om ugen 52 uger om året.

Kilde: Djøf Studerendes Lønstatistik 2019-2025

Metode

Denne analyse af Djøfs medlemmers lønninger viser, at der eksisterer både gennemsnitlige og uforklarlige lønforskelle mellem kvindelige og mandlige Djøf-medlemmer. Dette gælder både på tværs af sektorer og stillingsniveauer. For at forstå disse lønforskelle anvendes en Oaxaca-Blinder dekomponering, hvilket er en statistisk metode, der opdeler lønforskellen i to hovedkomponenter: en forklaret del og en uforklaret del. Den forklarede del af lønforskellen er den del, der kan forklares med observerbare karakteristika som anciennitet, uddannelse og faktiske arbejdstimer, der kan have indflydelse på lønniveauet og samtidig korrelerer med køn. Den uforklarede del repræsenterer den del af lønforskellen, der ikke kan tilskrives forskelle i disse observerbare karakteristika på tværs af kønnene, og som ofte associeres med diskrimination.

Det skal dog bemærkes, at størrelsen på den uforklarede lønforskel ikke direkte kan tolkes som udtryk for diskrimination. Der kan være andre uobserverede faktorer, som påvirker lønforskellen, såsom individuelle arbejdsfunktioner og ledighedsperioder mv., samt andre strukturelle og/eller socialiserede forskelle mellem mænd og kvinders tilgange til karriere/arbejdsliv, hvilke ikke er inkluderet i analysen.

Data

I den private sektor samt i kommuner og regioner er data indsamlet via en survey i perioden 30. september til 27. oktober 2025. Analysen omfatter 6.262 personer i den private sektor og 3.618 personer i kommuner og regioner. For staten stammer data fra Økonomistyrelsen og er derfor tættere på en totaltælling; her omfatter analysen 12.956 personer. For at sikre homogenitet ses der i analyserne for de færdiguddannede alene på personer med en længere videregående uddannelse, der er ansat på fuld tid, og for de privatansatte chefer er personer med en direktør- eller toplederstilling udeladt af analysen. Desuden ses der for ansatte i staten kun på fuldtidsansatte i departementer, styrelser og institutioner.

For de studerende er data indsamlet via en survey i perioden 6. november til 28. november 2025. I analysen for de studerende ses der alene på studerende med et studiejob i den private sektor, hvilket giver et analyseudvalg på 1.685 personer.

For at bestemme den kønsrelaterede lønforskel anvendes en dekomponeringsmetode, hvor der tages højde for observerbare karakteristika. Da data til de forskellige sektorer stammer fra forskellige datakilder, er der forskel på, hvilke karakteristika, det er muligt at tage højde for i de forskellige analyser.

I analysen for den private sektor indgår:

- Bruttolønnen, som er inkl. pension, gratiale og bonus
- Køn (mand eller kvinde)
- Kandidatanciennitet
- Uddannelsesbaggrund
- Faktisk arbejdstid
- Arbejdspladsens geografiske placering
- Branche
- Virksomhedstørrelse
- Barsels-/forældreorlov indenfor det seneste år
- Lønforhandling inden for det seneste år
- Antal år med ledelsesansvar (indgår kun i analysen for chefer)
- Antal personer der ledes (indgår kun i analysen for chefer)

I analysen for den kommunale og regionale sektor indgår:

- Bruttoløn, som er inkl. personlige tillæg, engangsvederlag og resultatløn, men ekskl. pension.
- Køn (mand eller kvinde)
- Kandidatanciennitet
- Uddannelsesbaggrund
- Faktisk arbejdstid
- Arbejdspladsens geografiske placering
- Stilling
- Ansættelsesområde
- Stillingstype (tidsbegrænset vs. fastansættelse)
- Antal år med ledelsesansvar (indgår kun i analysen for chefer)
- Stillingsgruppe (indgår kun i analysen for chefer)

I analysen for statsadministrationen indgår:

- Bruttoløn, som er inkl. personlige tillæg, engangsvederlag og resultatløn, men ekskl. pension.
- Køn (mand eller kvinde)
- Kandidatanciennitet
- Uddannelsesbaggrund
- Ansættelsesområde
- Stillingsbetegnelse

I analysen for studerende indgår:

- Timelønnen
- Køn (mand eller kvinde)
- Faktiske arbejdstimer
- Hvor langt den studerende er på studiet

- Uddannelsesretning
- Branche
- Hvorvidt studiejobbet er relevant for studiet
- Geografi
- Alder

Mulige forklaringer på lønforskelle

Foruden de i modellerne medtagne forhold, kan der, som nævnt, også være nogle udeladte faktorer, der kan påvirke lønforskellen mellem kvinder og mænd. For eksempel arbejdsfunktioner, barsels- og forældreorlov, ledighedsperioder eller andre mindre målbare forhold og karakteristika.

Arbejdsfunktioner

Både i gruppen af ikke-chefer og chefer kan der være stor forskel på de enkelte medlemmers arbejdsfunktioner. Oplysninger omkring medlemmers arbejdsfunktioner er ikke tilgængelige i analysen, men arbejdsfunktionen afhænger typisk af forhold som uddannelse, branche og anciennitet. Alle disse forhold er medtaget i analysen, hvorfor det er tvivlsomt, om inddragelse af arbejdsfunktion ville påvirke forklaringen af lønforskellen yderligere.

Barsels- og forældreorlov

Et andet udeladt forhold er barsel- og forældreorlov, som kan være en mulig forklaring på lønforskellen mellem kvinder og mænd. Det er sandsynligt, at en større andel af de kvindelige medlemmer har haft barselsorlov og evt. forældreorlov, og at kvindelige medlemmer har været på barsel i længere tid end mænd og dermed været fraværende fra arbejdspladsen i en periode. Fraværet kan for eksempel betyde, at de ikke har fået samme andel af lønforbedringerne som kollegaer med samme anciennitet, hvorved barslen indirekte påvirker deres lønniveau. For at adressere denne mulighed, har vi i analysen inkluderet en variabel, der indikerer, om respondenterne har været på barsels- eller forældreorlov på deres nuværende arbejdsplads siden 1. august 2022. Dette giver os mulighed for delvis at kontrollere for effekten af barselsorlov, men kun for de seneste år, og ikke for varigheden af barselsorloven.

Ledighedsperioder

I analysen er kandidatanciennitet medtaget som et mål for anciennitet på arbejdsmarkedet. Hvis kvinder har flere eller længere ledighedsperioder end mænd, er deres jobanciennitet kortere end mændenes, selvom de har samme kandidatanciennitet. Det er ikke muligt at korrigere for den faktiske jobanciennitet i analysen, men tidligere undersøgelser har vist, at der ikke er stor forskel på kvindelige og mandlige Djøf-medlemmers ledighedsperioder, når der er korrigeret for forskelle i uddannelse og anciennitet. Det er derfor antaget, at en korrektion for ledighedsperiode ikke vil bidrage til at forklare lønforskellene yderligere.

Ikke målbare forhold

Udover ovenstående forhold er der også en række andre karakteristika, som ikke er direkte målbare, men som kan have betydning for lønnen og dermed også for lønforskellen.

Djøf

Gothersgade 133
1123 København K
33 95 97 00

djoef@djoef.dk
djoef.dk