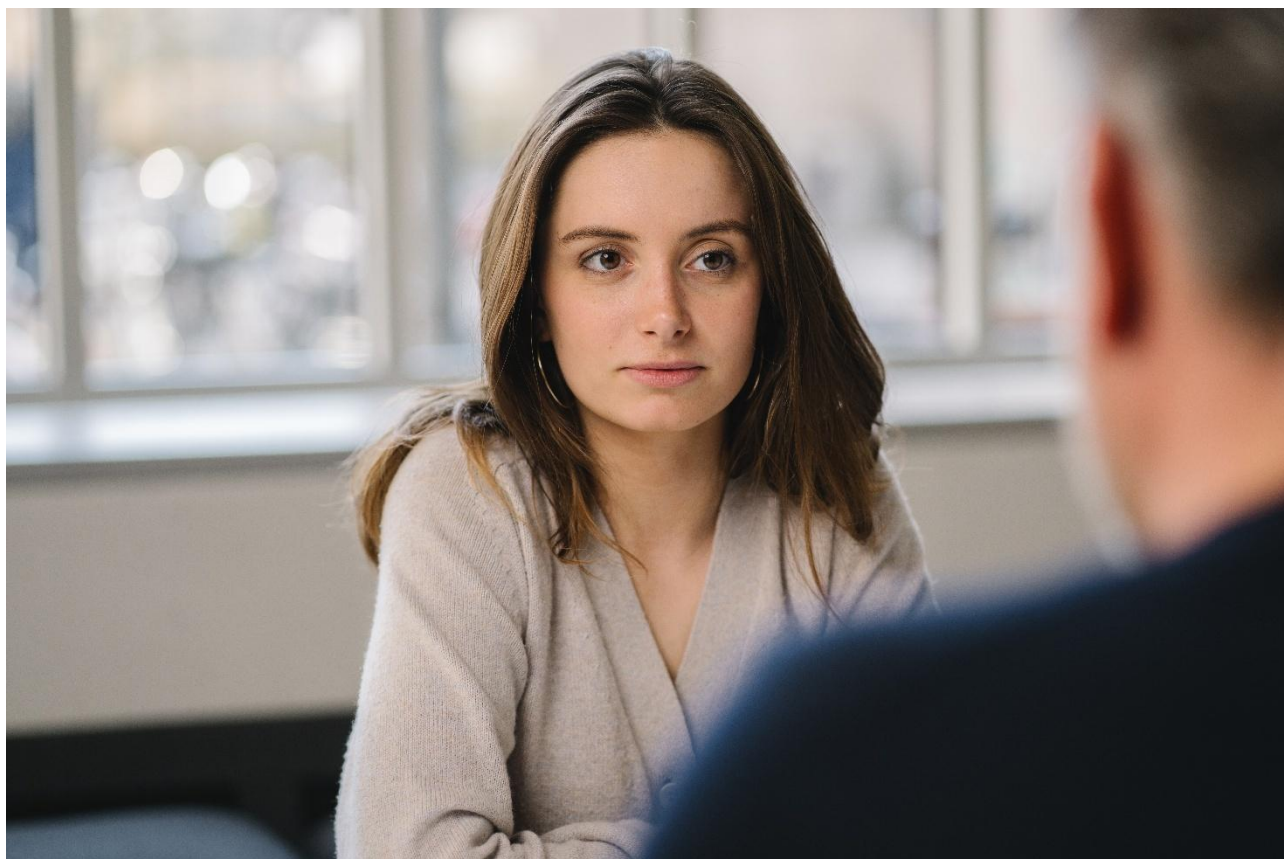


Kvinder og mænd lønforhandler lige meget uanset jobtype



Indledning

Denne analyse viser klart, at kvinder forhandler løn lige så ofte som mænd – uanset om det gælder studiejobbet eller senere i arbejdslivet. Vi må derfor én gang for alle droppe den bekvemme bortforklaring på lønforskelle mellem mænd og kvinder primært skyldes, at kvinder ikke forhandler om løn i samme omfang som mænd. Det dokumenterer denne undersøgelse klart, at det er ikke tilfældet.

En anden udbredt forklaring på løngabet mellem mænd og kvinder handler om, at kvinder skulle være dårligere til at forhandle løn. Men forskning peger på, at virkeligheden er betydeligt mere nuanceret end at kvinder alene skal have ansvaret for lavere løn. En dansk undersøgelse fra [Aalborg Universitet](#) konstaterer således, at det ikke kan bekræftes, at kvinder generelt skulle være dårligere til at forhandle løn end mænd. Undersøgelsen peger nok så væsentligt også på, at lønforhandlinger selvfølgelig også afhænger af rammerne på arbejdspladsen – for eksempel hvor stor lønsum og råderum er der, og hvor stort den enkelte leders manøvrerum reelt er. International forskning peger i samme retning: Et studie fra [Australien](#) finder, at kvinder og mænd i lige så høj grad spørger om lønforhøjelse og forfremmelse, men at udbyttet ikke nødvendigvis er det samme for mænd og kvinder, fordi kvinder og mænd mødes forskelligt som følge af bias og kønsstereotype forestillinger om, hvordan mænd og kvinder skal agere. Og lønsamtaler er heller ikke et kønsneutralt rum.

Analysen bygger på data fra tre særskilte spørgeskemaundersøgelser gennemført blandt Djøf-medlemmer i 2024 og 2025, der dækker studerende, nyuddannede og privatansatte. Data er indsamlet i perioden 24. maj–11. juni 2024, 28. maj–12. juni 2024 og 30. september–23. oktober 2025.

Analysen viser

- Blandt studerende har lige mange kvinder og mænd lønforhandlet i deres studiejob (27 % af kvinder og 28 % af mænd).
- Blandt nyuddannede er der heller ikke forskel: 60 % af kvinder og 59 % af mænd kom ikke selv med ønsker til løn og/eller vilkår i første job, mens 27 % af kvinder og 26 % af mænd fik ønsker helt eller delvist imødekommet.
- Blandt privatansatte Djøf-medlemmer har lige mange kvinder og mænd lønforhandlet det seneste år (48 % ja og 52 % nej for begge køn).

Djøf mener

- Djøf undersøgelse slår en massiv pæl gennem den ofte fremførte myte om, at kvinders lavere løn (i sammenlignelige stillinger) kan begrundes i, at kvinder ikke forhandler i samme grad som mænd. Tværtimod viser vores undersøgelse, at der ingen forskel er på kvinder og mænds tilgang til lønforhandling.
- Men vi ved fra forskning, at kvinder og mænd bliver mødt forskelligt, når de forhandler løn. Kvinder straffes typisk for at bryde med en kulturel forventning om, hvordan kvinder skal agere i en forhandlingssituation. Så i stedet for at give kvinderne alene ansvaret for at sikre ligeløn, bør den anden side af forhandlingsbordet på kursus i, hvordan man sikrer, at vurdering af kvinder og mænds arbejde ikke påvirkes af de fordomme og bias som høj grad er indlejret i vores kultur og vores strukturer.
- Man må nødvendigvis se det som en væsentlig ledelsesopgave at være opmærksom på blinde vinkler i forhold til hvilke kriterier, man belønner og forfremmer efter. Og man kan med fordel arbejde for at få tydeligere klassificering af krav til forskellige stillinger, så man minimerer indflydelse af fordomme/bias.

Indhold

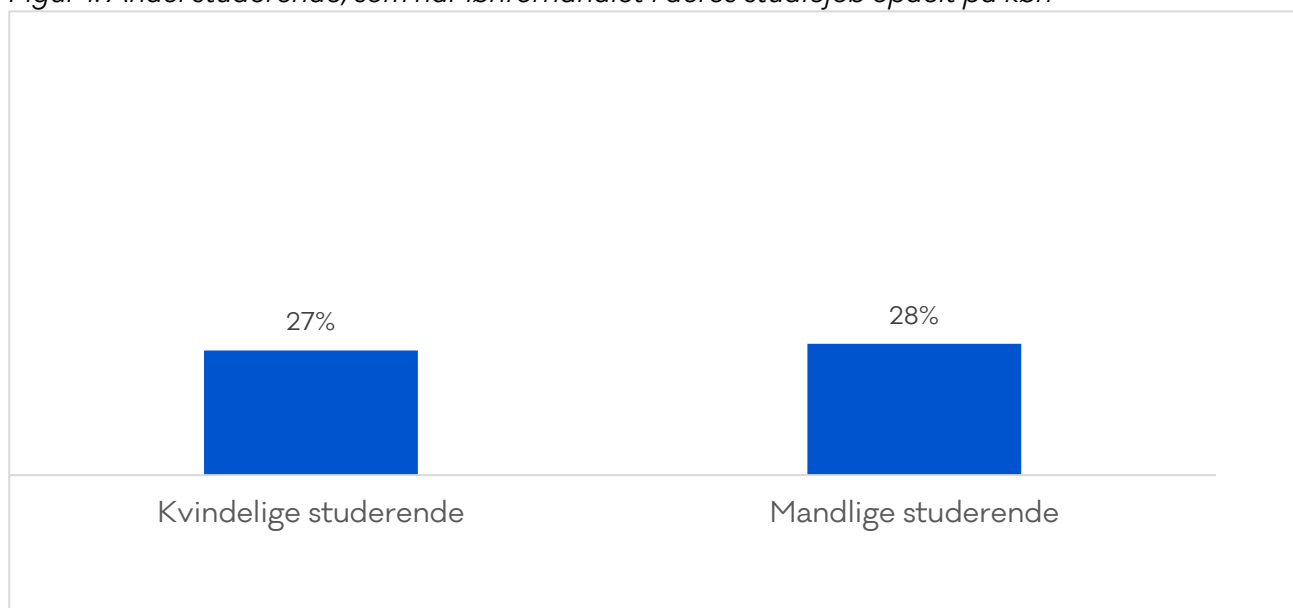
Indledning	2
Analysen viser	3
Djøf mener	3
Resultater	5
Lige mange mandlige og kvindelige studerende forhandler løn	5
Lige mange mandlige og kvindelige nyuddannede forhandler løn og vilkår i deres første job	6
Lige mange mandlige og kvindelige privatansatte Djøf-medlemmer har lønforhandlet i det seneste år	7
Metode	8

Resultater

Lige mange mandlige og kvindelige studerende forhandler løn

Figur 1 viser andelen af henholdsvis mandlige og kvindelige studerende, som svarer, at de har lønforhandlet i deres studiejob. Det fremgår, at der ikke er signifikant forskel mellem mænd og kvinder, idet 27 % af de kvindelige studerende og 28 % af de mandlige studerende har lønforhandlet.

Figur 1: Andel studerende, som har lønforhandlet i deres studiejob opdelt på køn



Note: Kvinder N = 397. Mænd N = 276; data er fra "Lønundersøgelsen for studerende" fra 2025

Lige mange mandlige og kvindelige nyuddannede forhandler løn og vilkår i deres første job

Figur 2 viser, hvordan nyuddannedes løn og vilkår blev fastsat i det første job, opdelt på køn. Fordelingen er stort set ens mellem kvinder og mænd, og der er ikke nogen signifikante forskelle.

Flest svarer "Jeg kom ikke selv med ønsker til løn og/eller vilkår" (60 pct. kvinder, 59 pct. mænd). Dernæst følger "Jeg kom selv med ønsker til løn og/eller vilkår, der blev helt eller delvist imødekommet" (27 pct. kvinder, 26 pct. mænd). Færrest angiver "Jeg kom selv med ønsker til løn og/eller vilkår, der ikke blev imødekommet" (14 pct. kvinder, 15 pct. mænd).

Figur 2: Andel nyuddannede, som har forhandlet løn og vilkår i deres første job efter endt uddannelse opdelt på køn



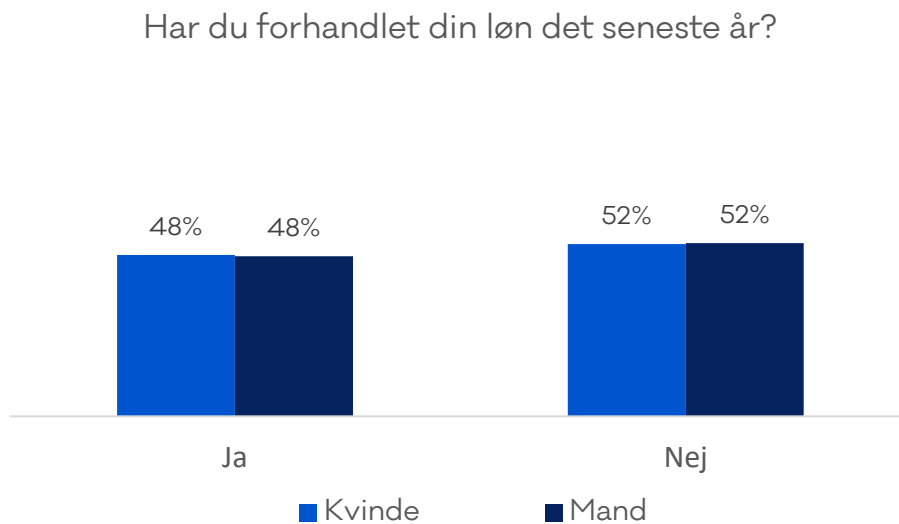
Note: Kvinder N = 583. Mænd N = 429; data er fra "Sådan fik de jobbet"-undersøgelsen om nyuddannede fra 2024

Lige mange mandlige og kvindelige privatansatte Djøf-medlemmer har lønforhandlet i det seneste år

Figur 3 viser, om privatansatte Djøf-medlemmer har forhandlet løn det seneste år, fordelt på køn.

Fordelingen er ens mellem kvinder og mænd. 48 pct. af både kvinder og mænd svarer "Ja", og 52 pct. af både kvinder og mænd svarer "Nej".

Figur 3: Andel Djøf-medlemmer ansat i den private sektor, som har lønforhandlet i det seneste år opdelt på køn



Note: Kvinder N = 3.475. Mænd N = 3.271; data er fra "Djøfs lønundersøgelse" fra 2025

Metode

Analysen bygger på data fra tre særskilte spørgeskemaundersøgelser gennemført blandt medlemmer af Djøf i 2024 og 2025. Undersøgelserne dækker tre forskellige målgrupper: Studerende, nyuddannede og ansatte i den private sektor.

Studerende

Studielivsundersøgelsen blev gennemført i perioden 24. maj til 11. juni 2024 og sendt til alle medlemmer i Djøf Studerende (22.280 personer). 1.963 har gennemført undersøgelsen, og yderligere 264 har afgivet delvise svar, hvilket giver en svarprocent på omkring 10 %. Besvarelsene er vægtet på køn og uddannelsesgrupper, da kvinder og studerende fra visse fagområder i højere grad har svaret. Vægtningen er foretaget for at sikre, at forskelle i svar ikke blot afspejler forskelle i, hvem der har deltaget.

Nyuddannede

Undersøgelsens population er medlemmer af Djøf, som er dimitteret i perioden fra den 1. april 2022 til den 31. marts 2024. Respondenterne er trukket på baggrund af deres registrerede dimittenddato i Djøfs medlemsdata. Undersøgelsen er baseret på besvarelser fra 1.146 nyuddannede, hvilket giver en samlet svarprocent på 16. Dataindsamlingen er gennemført i perioden mellem den 28. maj 2024 og 12. juni 2024.

Ansatte i den private sektor

Data er baseret på besvarelser fra 7.148 medlemmer af Djøf Privat, hvilket svarer til en svarprocent på 26. Undersøgelsen er gennemført i perioden fra 30. september til 23. oktober 2025.