

# Ligelønsanalyse 2021

Lønforskelle mellem kvindelige og mandlige djøfere

## Indhold

Lønforskel mellem mænd og kvinder .....	1
Hovedresultater .....	2
Kønsforskelle på chefgangene .....	3
Markant forskel på mandlige og kvindelige privatansatte chefers lønninger .....	5
Offentlige chefer er tættere på ligeløn end i det private .....	6
Kommuner og regioner .....	6
Ulighed i løn starter før cheftitlen er i hus .....	8
Lønuligheden for medarbejdere er størst i den private sektor .....	8
Offentligt ansatte medarbejdere i kommuner og regioner uden ledelsesansvar oplever også uligeløn .....	9
I staten er der næsten ligeløn mellem kvindelige og mandlige ikke-chefer .....	9
Lønuligheden starter allerede i studietiden .....	9
Metode .....	10
Data .....	10
Dekomponering .....	11
Mulige forklaringer på lønforskelle .....	12

## Lønforskel mellem mænd og kvinder

I Danmark er der lov om ligeløn, som fastlægger et princip om lige løn for lige arbejde. Men selvom vi har en lovgivning, der forbyder lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn, er der fortsat forskel på mænd og kvinders løn.

Denne analyse af Djøfs medlemmers lønninger viser, at der er generelle og uforklarlige forskelle i løn mellem mandlige og kvindelige djøfere. Det gælder både i den private og den offentlige sektor og på medarbejder- og chefniveau.

Analysen viser, at:

- Kvindelige chefer i den private sektor har en uforklaret lønforskel på 9,3 procent mindre i løn i forhold til deres mandlige kolleger. Det svarer til 99.000 kroner om året.
- Kvindelige chefer i kommuner og regioner har en uforklaret lønforskel på 2,0 procent, og i staten er den uforklarede lønforskel 1,1 procent.
- Den uforklarede lønforskel mellem privatansatte mænd og kvinder i ikke-chefjobs er 7,2 procent.

- Langt flere mænd end kvinder besidder chefstillinger. I regioner og kommuner besidder 31 procent af de mandlige og kun 20 procent af de kvindelige djøfere en chefstilling. I staten har 23 procent af mændene og 16 procent af kvinderne en chefstilling, mens 23 procent af de mandlige privatansatte djøfere har en chefstilling, og det tilsvarende tal for kvinderne er 14 procent.
- Uligelønnen starter allerede blandt de studerende, hvor den kvindelige studentermedarbejdere har et løngab i deres timeløn på 2,9 procent i forhold til mandlige studentermedarbejdere

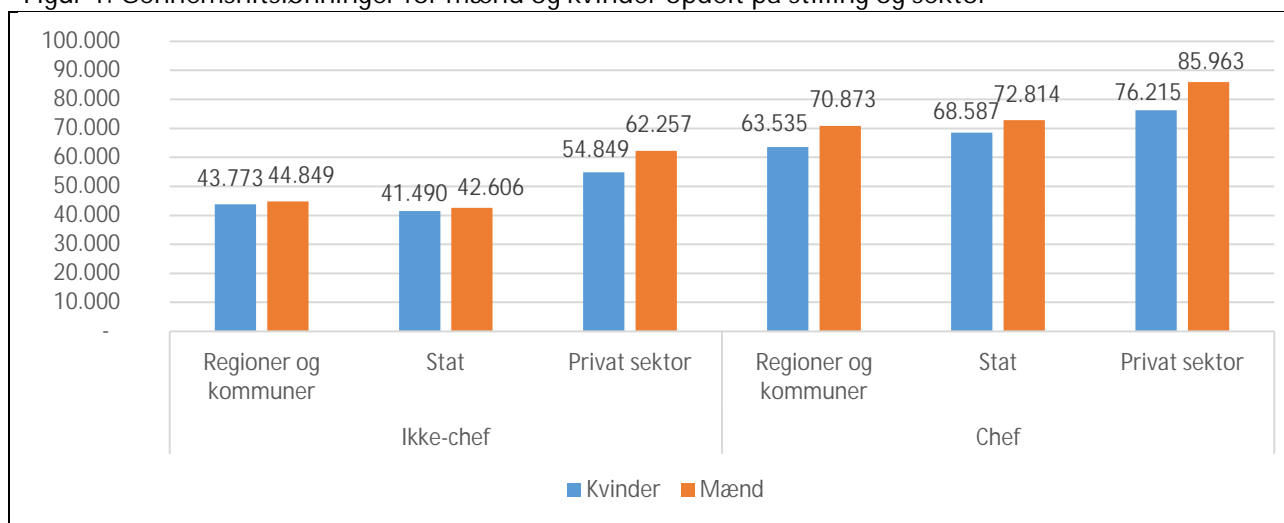
## Hovedresultater

Denne analyse undersøger lønforskellen mellem mænd og kvinder i den private sektor, i kommuner og regioner, i statsadministrationen samt for medlemmerne i Djøf Studerende. Analysen er baseret på data fra Djøfs årlige lønundersøgelser og dækker samlet set lønoplysninger fra mere end 25.000 djøfere.

Analysen tager udgangspunkt i den absolutte lønforskel mellem mænd og kvinder og søger at dekomponere lønforskellen i to dele; en del, der kan forklares ud fra forskelle i karakteristika, fx anciennitet, uddannelsesbaggrund, branche mv og en del, der ikke kan forklares ud fra observerede karakteristika. Dekomponeringen er lavet på baggrund af Oaxaca-Blinder-dekomponeringsmetoden.

Figur 1 viser lønforskellene mellem mænd og kvinder. Bemærk, 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. Samtidig kan der være stor forskel på sammensætningen i grupperne, for eksempel på anciennitet og uddannelsesbaggrunde, hvilket har stor betydning for de gennemsnitlige lønninger.

Figur 1. Gennemsnitslønninger for mænd og kvinder opdelt på stilling og sektor

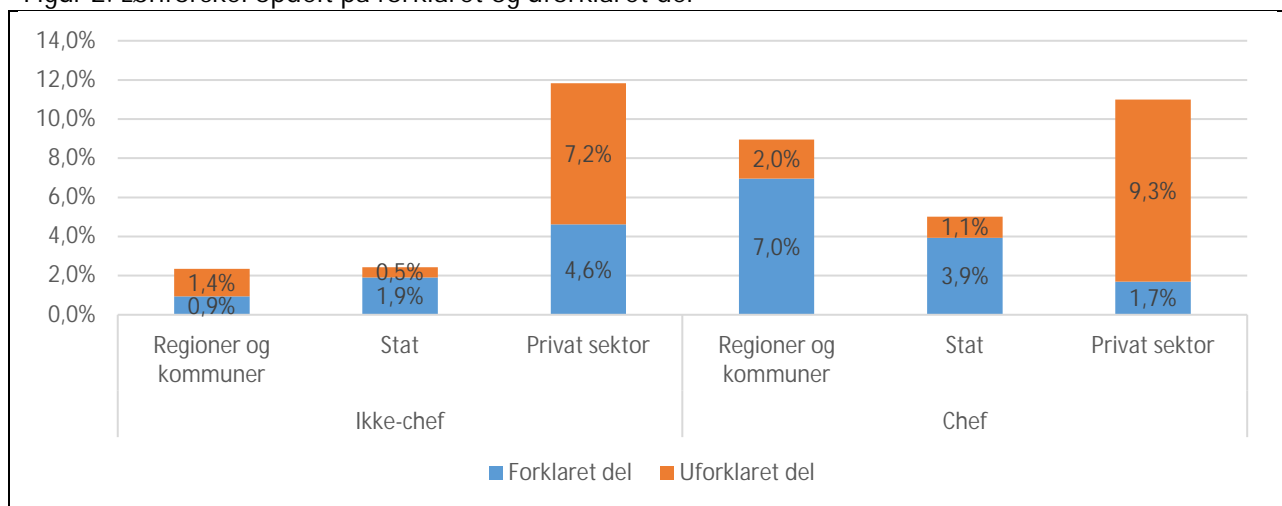


Note: For ansatte i den private sektor er gennemsnitslønnen opgjort inkl. pension, mens lønnen for ansatte i kommuner, regioner og staten er opgjort ekskl. pension.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2021

Som det fremgår af Figur 1, er der en absolut lønforskel mellem mænd og kvinder i alle sektorer og både blandt chefer og ikke-chefer. Som det også ses, er der stor forskel på størrelsen af den absolutte lønforskel. Af Figur 2 ses i stedet den beregnede lønforskel, som kan deles op i en forklaret og uforklaret del. Her er der ligeledes store variationer på lønforskellene, både i størrelse og i andele der kan forklares versus ikke forklares.

Figur 2. Lønforskel opdelt på forklaret og uforklaret del



Kilde: Djøfs lønstatistik 2021

For offentlige ansatte i kommuner og regioner samt i staten er den samlede lønforskel mellem mandlige og kvindelige medarbejdere uden ledelsesansvar 2,4 procent. I kommunerne og regionerne udgør den uforklarede del 1,4 procent af den samlede lønforskel, mens den uforklarede del i staten udgør 0,5 procent. Lønforskellen blandt chefer i kommuner og regioner samt staten er henholdsvis 8,9 procent og 5,0 procent. I begge tilfælde kan mere end 75 procent af lønforskellen forklares ved hjælp af observerbare karakteristika. Det efterlader en uforklaret lønforskel mellem mandlige og kvindelige offentlige chefer i kommuner og regioner på 2,0 procent, svarende til 19.550 kr. årligt. I staten er den uforklarede lønforskel 1,1 procent, svarende til at kvindelige chefer får 10.105 kr. mindre i løn årligt. For ikke-chefer er den tilsvarende årlige lønforskel i kroner og ører 7.774 kr. i kommuner og regioner og 2.915 kr. for ansatte i staten.

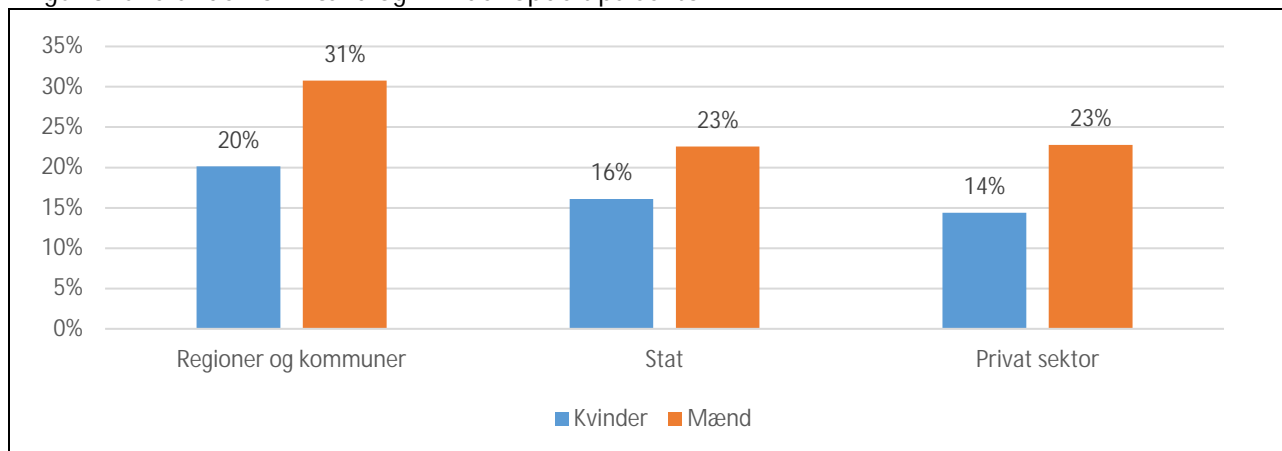
I den private sektor er lønforskellen mellem kvindelige og mandlige medarbejdere uden ledelsesansvar på 11,8 procent, mens den på chef-niveau er 11,0 procent. 39,1 procent af lønforskellen mellem de private medarbejdere kan forklares vha. observerbare karakteristika, hvilket efterlader en uforklaret lønforskel på 7,2 procent. For de mandlige og kvindelige private chefer er det kun en meget lille andel, 15 procent, der kan forklares via karakteristika, den resterende del, 9,3 procent står uforklaret tilbage. Årligt svarer det til en uforklaret lønforskel mellem kvindelige og mandlige medarbejdere i den private sektor på 54.126 kr., mens lønforskellen mellem kvinder og mænd på chefniveau i gennemsnit ligger på 99.025 kr. årligt.

## Kønssforskelle på chefgangene

Som vi allerede har set, er den uforklarede forskel mellem mænd og kvinders gennemsnitslønninger i alle sektorer størst på chefniveau. En anden væsentlig forskel er andelen af chefer blandt mænd og kvinder på tværs af sektorer. Af Figur 3 ses det, at 31 procent af mændene i kommuner og regioner besidder en chefpost,

mens kun 20 procent af kvinderne besidder en chefpost. I staten og i den private sektor er forskellen i chefandele mindre, men ikke desto mindre bemærkelsesværdige.

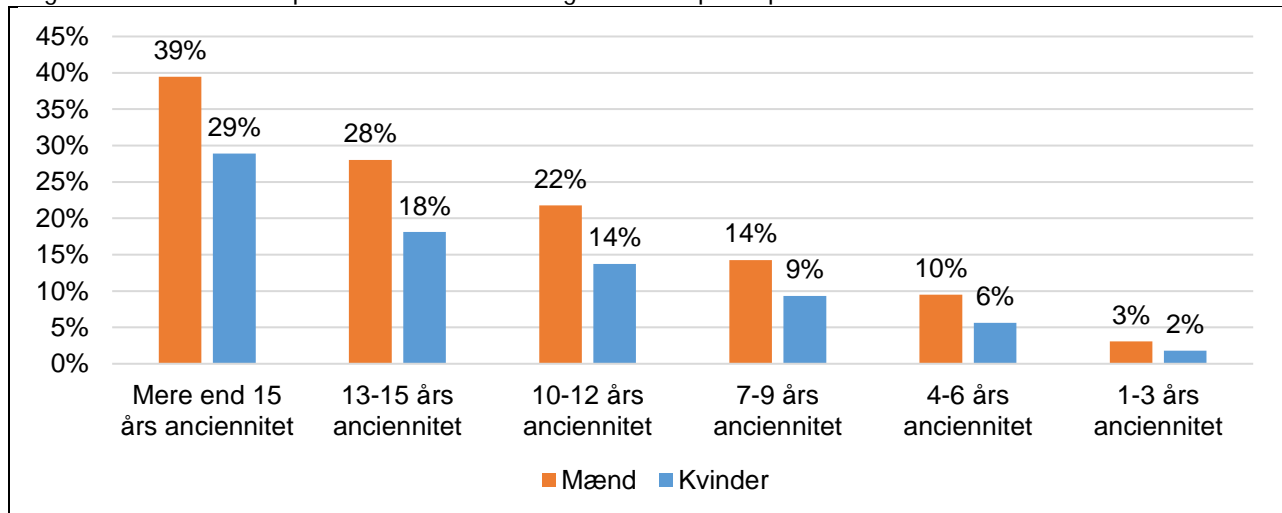
Figur 3. Chefandel for mænd og kvinder opdelt på sektor



Kilde: Djøfs lønstatistik 2021

Kigger vi nærmere på chefandelene i den private sektor opdelt på kandidatanciennitet, er det tydeligt at forskellen allerede starter efter få år på arbejdsmarkedet og efterfølgende kun bliver større med kandidatancienniteten. Efter 4-6 års anciennitet er der fire procentpoint flere mandlige ledere, og efter mere end 15 år på arbejdsmarkedet er denne forskel vokset til 10 procentpoint større mandlig chefandel. I gennemsnit er chefandel blandt privatansatte mænd 14 procent, mens den for private kvinder er 23 procent, en forskel på 9 procentpoint.

Figur 4. 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 djøfere med en lang videregående uddannelse.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2021

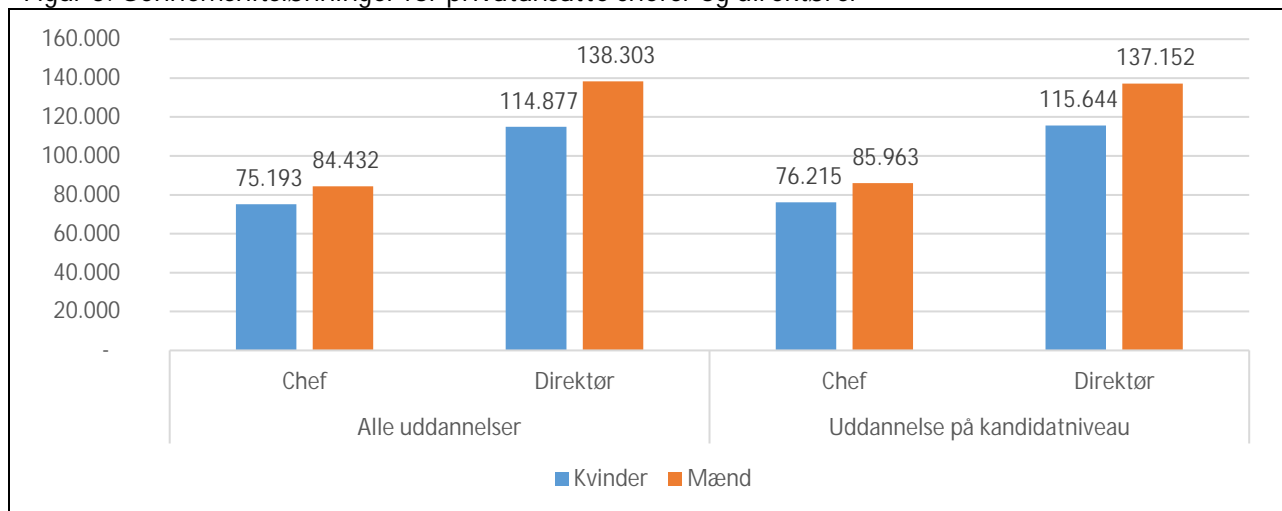
Hvis vi ser isoleret på direktør- og toplederniveau er det kun 2 procent af kvindelige djøfere, der besidder en stilling på det ledelsesniveau, mens det er 7 procent af de privatansatte mænd. Der er således markante

forskelle på andelen af kvindelige og mandlige topchefer. For at sikre et homogent datagrundlag, udgår gruppen af direktører/topledere af analysen af lønforskellen.

### Markant forskel på mandlige og kvindelige privatansatte chefers lønninger

En kvindelig chef i den private sektor må se langt efter det lønniveau, hendes mandlige kollega oppebærer. På tværs af uddannelser, udgør en kvindelig chefs lønniveau 89 procent af hendes mandlige chef-kollegas løn, mens kvindelige direktører får 84 procent af deres mandlige direktør-kollegaers løn. I kroner og ører svarer det til, at en kvindelig chef får 75.193 kr. i bruttoløn om måneden, mens en mandlig chef får 84.432 kr. På direktør/toplederniveau er forskellen endnu større, her får den mandlige direktør i gennemsnit 138.303 kr. i månedlig bruttoløn, mens den kvindelige direktør må nøjes med 114.877 kr. Kigger man alene på chefer og direktører med en uddannelse på kandidatniveau er forskellene de samme.

Figur 5. Gennemsnitslønninger for privatansatte chefer og direktører



Kilde: Djøfs lønstatistik 2021

I dekomponeringsanalysen tages der højde for en lang række observerbare forhold, som kan påvirke løndannelsen, fx anciennitet, branche og stilling, arbejdspladsens beliggenhed og arbejdstid, uafhængigt af køn.

I analysen for cheferne (undtagen direktører/topledere) i den private sektor indgår alle personer uanset uddannelsesniveau. Nedenstående Tabel 1 viser resultaterne af denne analyse.

Tabel 1: Dekomponering af lønforskel mellem privatansatte mandlige og kvindelige chefer

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	1,7%	15,4%
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	9,3%	84,6%
Samlede lønforskel	11,0%	100,0%

Note: Dekomponering af lønforskelle mellem kvindelige og mandlige private- og fuldtidsansatte djøfere, der besidder en chefstilling (ekskl. direktører/topledere).

Kilde: Djøfs lønstatistik 2021

Analysen viser en samlet lønforskel på 11,0 procent. Heraf kan kun lidt under to procent forklares med ovennævnte observerbare forhold hos kvindelige og mandlige chefer. Det betyder, at langt størstedelen af lønforskellen – 85 procent af forskellen, svarende til en uforklaret lønforskel på 9,3 procent – ikke kan forklares ud fra de observerbare forhold<sup>1</sup>.

### Offentlige chefer er tættere på ligeløn end i det private

Det store løngab mellem privatansatte chefer er ikke et billede, der går igen blandt cheferne i den offentlige sektor. Blandt cheferne i kommuner og regioner samt i statsadministrationen, er den uforklarede lønforskel på henholdsvis 2,0 og 1,1 procent.

### Kommuner og regioner

Af Tabel 2 fremgår resultaterne af dekomponeringsanalysen for chefer i den regionale og kommunale sektor. Der er en samlet lønforskel for mandlige og kvindelige chefer på 9,0 procent. Heraf kan mere end tre fjerdedele forklares ud fra de observerede karakteristika hos de mandlige og kvindelige chefer. Det er især forskelle i stillingsbetegnelser og anciennitet, som er med til at forklare lønforskellen. Det er i god overensstemmelse med de observerede karakteristika, idet mandlige chefer i regioner og kommuner i højere grad besidder de mest løntunge chefstillinger, og i gennemsnit har været chefer i længere tid. Konkret er 10 procent af de mandlige chefer direktører eller kommunaldirektører, mens det kun gør sig gældende for 4 procent af de kvindelige chefer. 11 procent af mændene er forvaltningschefer, mens det kun er 5 procent af de kvindelige chefer, der besidder en post som forvaltningschef.

Tabel 2: Dekomponering af lønforskel mellem mandlige og kvindelige chefer i kommuner og regioner

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	7,0%	77,8%
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	2,0%	22,2%
Samlede lønforskel	9,0%	100,0%

Note: Dekomponering af lønforskelle mellem kvindelige og mandlige fuldtidsansatte djøfere, der besidder en chefstilling i kommuner og regioner.

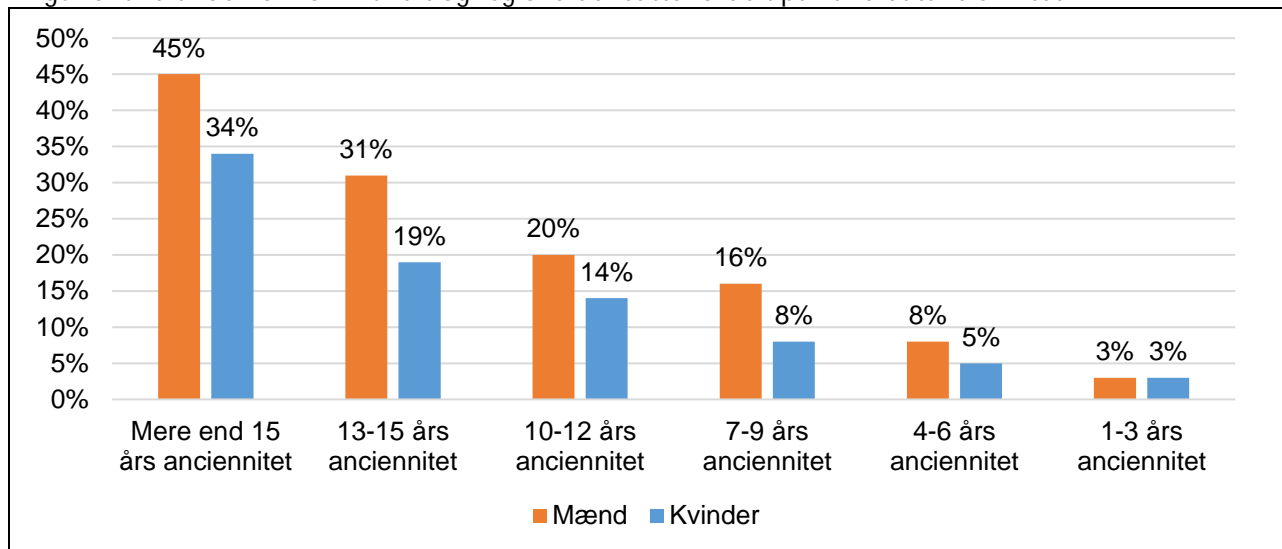
Kilde: Djøfs lønstatistik 2021

<sup>1</sup> Se metodeafsnittet for nærmere redegørelse for observerbare og ikke-observerbare forhold.

Samlet er den uforklarede lønforskel mellem mandlige og kvindelige chefer i kommuner og regioner på 2,0 procent. Der er altså stadig en uforklaret eller korrigeret lønforskel, den er dog markant lavere end i den private sektor, hvor den uforklarede lønforskel blandt chefer er på 9,3 procent.

Ligesom i den private sektor, bliver mændene i kommuner og regioner hyppigere og tidligere chefer end kvinderne, og der gælder også, at tendensen bliver stærkere, når kandidatanciennitet stiger.

Figur 6. Chefandel for kommunalt og regionalt ansatte fordelt på kandidatanciennitet



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

Kilde: Djøfs lønstatistik 2021

### Statsadministrationen

Som det fremgår i Tabel 3, er der i statsadministrationen en samlet lønforskel på 5,0 procent mellem mænd og kvinders cheflønninger. Af den samlede lønforskel kan 79 procent – svarende til en lønforskel på 3,9 procent – forklares med forskelle i mandlige og kvindelige chefers karakteristika. Det efterlader en samlet uforklaret lønforskel på mandlige og kvindelige chefer i statsadministrationen på 1,1 procent.

Tabel 3: Dekomponering af lønforskel mellem mandlige og kvindelige chefer i statsadministrationen

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	3,9%	78,5%
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	1,1%	21,5%
Samlede lønforskel	5,0%	100,0%

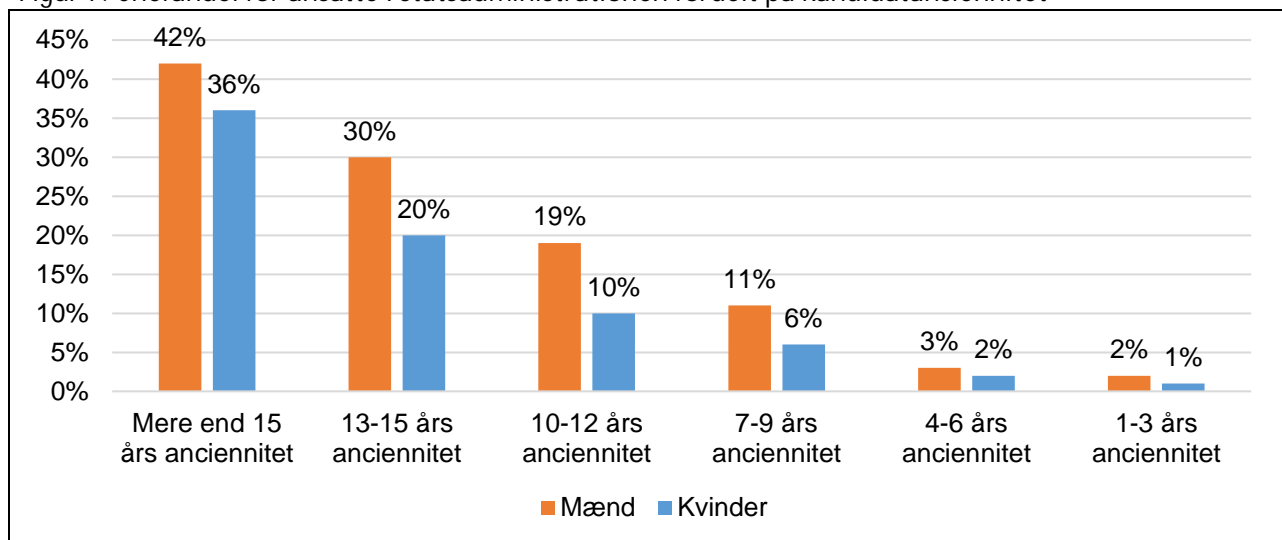
Note: Dekomponering af lønforskelle mellem kvindelige og mandlige fuldtidsansatte djøfere, der besidder en chefstilling i statsadministrationen.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2021

I statsadministrationen tegnes det samme billede som i den private sektor og i kommunerne og regionerne, hvad angår chefandele. Samlet set har 23 procent af mænd i statsadministrationen en chefstilling, hvorimod der kun er 16 procent kvindelige chefer jf. figur 3. I figur 7 ses det, at mænd både oftest og hurtigst bliver ansat i chefstillinger, og at denne forskel forøges som følge af stigende kandidatanciennitet. I de første 6 år på arbejdsmarkedet er der næsten lige mange kvinder og mænd, der bliver chefer, men

herefter sker der lidt et ryk i chefandelen og andelen af mænd med chefposter er væsentligt højere end blandt kvinder i staten.

Figur 7. Chefandel for ansatte i statsadministrationen fordelt på kandidatanciennitet



Note: Chefandel for kvindelige og mandlige medlemmer i statsadministrationen.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2021

## Ulighed i løn starter før cheftitlen er i hus

Selvom vi har kortlagt, at den absolutte lønforskel er størst på chefgangene, er der stadig en betydelig lønforskel mellem mandlige og kvindelige medarbejdere uden ledelsesansvar i både kommuner, regioner, stat og i den private sektor.

## Lønuligheden for medarbejdere er størst i den private sektor

Ligesom for cheferne, findes den største lønforskel mellem kvindelige og mandlige medarbejdere uden ledelsesansvar i den private sektor. Her udgør en kvindelig medarbejders løn 88 procent af hendes mandlige kollega. I gennemsnit får en mandlig privatansat 62.257 kr. i måneden, mens kvinder i gennemsnit får 7.408 kr. mindre om måneden.

Tabel 4: Dekomponering af lønforskel mellem privatansatte mandlige og kvindelige ikke-chefer

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	4,6%	39,1%
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	7,2%	60,9%
Samlede lønforskel	11,8%	100,0%

Note: Dekomponering af lønforskelle mellem kvindelige og mandlige private- og fuldtidsansatte djøfere med en lang videregående uddannelse, som ikke har en chefstilling.

Kilde: Djøfs Lønstatistik 2021

Den samlede lønforskel er på 11,8 procent mellem kvindelige og mandlige privatansatte. Heraf kan 39 procent tilskrives observerbare karakteristika, som f.eks. uddannelse, anciennitet og arbejdstid. Tilbage er dog stadig en korrigeret – uforklaret – lønforskel på 7,2 procent mellem mænd og kvinder, svarende til 61 procent af den samlede lønforskel.

Tabel 5: Udvikling i den uforklarede lønforskel mellem privatansatte mænd og kvinder



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Den korrigerede lønforskel	7,0	6,6	6,5	5,7	6,3	7,5	7,2

Note: Modellerne, som er anvendt til at bestemme den korrigerede lønforskel, kan variere mellem de enkelte år.  
Kilde: Djøfs Lønstatistik 2021

I forhold til sidste år, er den korrigerede lønforskel faldet med 0,3 procentpoint. Niveaumæssigt ligger lønforskellen mellem privatansatte mænd og kvinder dog væsentligt højere end tidligere år.

## Offentligt ansatte medarbejdere i kommuner og regioner uden ledelsesansvar oplever også uligeløn

Lønforskellen mellem kvindelige og mandlige medarbejdere i kommuner og regioner er samlet 2,4 procent. Det svarer til, at kvindelige ikke-chefer i gennemsnit får 1.076 kr. mindre i løn i måneden sammenlignet med deres mandlige ikke-chef kollegaer. Af denne forskel kan 40 procent forklares af f.eks. anciennitet og stillingsbetegnelse. Den resterende del – den korrigerede lønforskel – efterlader en uforklaret lønforskel på 1,4 procent mellem kvinder og mænd i kommuner og regioner, jf. Tabel 6.

Tabel 6: Dekomponering af lønforskel mellem mandlige og kvindelige ikke-chefer i kommuner og regioner

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	0,9%	39,8%
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	1,4%	60,2%
Samlede lønforskel	2,4%	100,0%

Note: Dekomponering af lønforskelle mellem kvindelige og mandlige ikke-chefer ansat i kommuner og regioner  
Kilde: Djøfs lønstatistik 2021

## I staten er der næsten ligeløn mellem kvindelige og mandlige ikke-chefer

Den samlede lønforskel i statsadministrationen mellem kvindelige og mandlige ansatte uden ledelsesansvar ligger på 2,4 procent – ligesom i kommuner og regioner – svarende til en absolut forskel på 1.116 kr. i måneden. Forskellen her er, at knap 80 procent af forskellen kan tilskrives forskelle i observerbare karakteristika som anciennitet og stillingsbetegnelserne special- og chefkonsulent. Den resterende lønforskel er dermed på 0,5 procent, jf. Tabel 4. Hvilket betyder, at der næsten er ligeløn mellem kvindelige og mandlige ansatte medarbejdere i staten.

Tabel 7: Dekomponering af lønforskelle mellem kvindelige og mandlige ikke-chefer i statsadministrationen

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	1,9%	78,2%
Uforklaret del/den korrigerede lønforskel	0,5%	21,8%
Samlede lønforskel	2,4%	100,0%

Note: Dekomponering af lønforskelle mellem kvindelige og mandlige ikke-chefer ansat i statsadministrationen.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2021

## Lønuligheden starter allerede i studietiden

Uligelønnen mellem kvinder og mænd starter allerede i studiejobbet. Kvindelige medlemmer af Djøf Studerende får i gennemsnit 95 procent af deres mandlige studenterkollegaer. Gennemsnitslønnen for

privatansatte mandlige studentermedarbejdere ligger på 159 kr. i timen, mens den tilsvarende timeløn for privatansatte kvindelige studentermedarbejdere ligger på 151 kr. i timen.

Tabel 8: Dekomponering af lønforskel mellem kvindelige og mandlige studentermedarbejdere

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	1,4	32%
Uforklaret del/Den korrigerede lønforskel	2,9	68%
Samlede lønforskel	4,3	100%

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

Kilde: Djøf Studerendes lønstatistik 2021.

Selvom en absolut lønforskel på 8 kr. ikke umiddelbart lyder af meget, så svarer det til en samlet lønforskel på 4,3 procent. Karakteristika som faktiske arbejdstimer, studieanciennitet, uddannelsesretning og studierelevans af jobbet forklarer 32 procent af lønforskellen, men efterlader stadig en korrigeret lønforskel mellem kvindelige og mandlige studentermedhjælpere på 2,9 procent, der ikke kan forklares.

## Metode

### Data

I den private sektor samt i kommuner og regioner er data indsamlet via en survey. For statsadministrationen er data fra Økonomistyrelsen, og er derfor tættere på en totaltælling. For at sikre homogenitet, ses der i analyserne for de færdiguddannede alene på personer med en fuldtidsansættelse, og for de privatansatte er personer med en direktør- og toplederstilling også udeladt af analysen.

For de studerende er data indsamlet via en survey. I analysen for de studerende ses der alene på studerende med et studiejob i den private sektor.

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 alle modeller indgår lønnen ved den naturlige logaritme. Når den afhængige variabel er logaritmetransformeret, kan koefficienterne til de forklarende variable fortolkes som procentvise afvigelser.

I analysen for den private sektor indgår:

- Bruttolønnen, som er inkl. pension, gratiale og bonus
- Anciennitet
- Uddannelsesgruppe
- Faktiske arbejdstid
- Stilling (indgår kun i analysen for chefer)
- Branche
- Antal år med personaleledelse (indgår kun i analysen for chefer)
- Arbejdspladsens geografiske placering
- Virksomhedstørrelse

I analysen for den kommunale og regionale sektor indgår:

- Nettoløn, som er inkl. personlige tillæg, engangsvederlag og resultatløn, men ekskl. pension. Og naturligvis før skat
- Anciennitet
- Uddannelsesbaggrund
- Faktiske arbejdstimer
- Stilling
- Ansættelsesområde
- Antal år med ledelsesansvar (indgår kun i analysen for chefer)
- Arbejdspladsens geografiske placering

I analysen for statsadministrationen indgår:

- Nettoløn, som er inkl. personlige tillæg, engangsvederlag og resultatløn, men ekskl. pension. Og naturligvis før skat
- Anciennitet
- Uddannelsesbaggrund
- Stilling
- Ansættelsesområde
- Arbejdspladsens geografiske placering

I analysen for studerende indgår:

- Timelønnen
- Faktiske arbejdstimer
- Hvor langt den studerende er på studiet
- Uddannelsesretning
- Branche
- Hvorvidt studiejobbet er relevant for studiet
- Geografi
- Alder
- Samlet anciennitet i studiejob (måneder)

## Dekomponering

Lønforskellen mellem kvinder og mænd er analyseret ved brug af den traditionelle Blinder-Oaxaca-dekomponeringsmetode. Med dekomponeringsmetoden er det muligt at bestemme, hvor stor en andel af den observerede lønforskel, der kan forklares ved forskelle i kvinder og mænds karakteristika. Heraf efterlades den resterende del af lønskellen – den korrigerede lønforskel mellem kvinder og mænd – som er den uforklarede lønforskel. Den korrigerede lønforskel mellem kvinder og mænd er således defineret ved lønforskellen, når der er taget højde for forskelle i kvinder og mænds karakteristika.

Analysen foretages i to trin. I det første trin opstilles og estimeres to lineære regressionsmodeller for lønnen – en for mænd og en for kvinder.

For både ikke-chefer og chefer er de to regressionsmodeller opstillet med logaritmen til lønnen, som den forklarende variabel. Herefter indeholder hver model de forklarende variable, som er listet ovenfor.

I det andet trin anvendes regresionsestimaterne ved regressionsmodellerne til at dekomponere den observerede lønforskel i to dele:

- En forklaret del, som er den del af lønforskellen, der kan forklares ved forskelle i mænd og kvinders karakteristika – observeret ved de forklarende variable.
- En uforklaret del (den korrigerede lønforskel mellem kvinder og mænd), som er den resterende del, der ikke kan forklares ved forskelle i de betragtede forklarende variable.

### Mulige forklaringer på lønforskelle

Foruden de i modellerne medtagne forhold, kan der 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 dermed været fraværende fra arbejdspladsen i en periode. Fraværet kan f.eks. betyde, at de ikke har fået samme andel af lønforbedringerne som kollegaer med samme anciennitet, hvorved barslen indirekte påvirker deres lønniveau. Det er ikke direkte muligt at afdække, om barsels- og forældreorlov kan bidrage til at forklare lønforskellen ud fra det tilgængelige data.

#### 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 døjeres 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 karakteristika, som ikke er direkte målbare, men som kan have betydning for lønnen og dermed også for lønforskellen. Det kan for eksempel være den personlige indsats eller effektivitet, den enkeltes prioritering af forholdet mellem privat- og arbejdsliv eller forhandlingsevne. Hvis fordelingen ved disse forhold er kønsafhængige, kan det have betydning for lønforskellen mellem kvinder og mænd.