

# § 20

---

Djøf Dokumentation

De privatansatte kvinder taber lønkampen

---



## Uligelønsanalyse

# De privatansatte kvinder taber lønkampen

---

'Lige løn for lige arbejde' er et afgørende mantra på det danske arbejdsmarked. Men nye beregninger af ligeløn på det offentlige og det private djøf-arbejdsmarked, viser, at mens ligeløn har vundet indpas i den offentlige sektor, er der stadig et godt stykke vej, når vi ser på privatansatte mænd og kvinders lønninger.

Denne analyse fra Djøf afdækker lønforskellen mellem Djøfs mandlige og kvindelige medlemmer med ansættelse i den private og offentlige sektor og fordelt på topledelse, chefer med personaleledelse samt ikke-chefer. Derudover er der også en analyse af lønforskelle mellem mandlige og kvindelige djøf-studerende i studiejobs.

### Analysen viser, at

- > privatansatte kvindelige chefer (ekskl. topledere) har en uforklaret lønforskel på 9,3% i forhold til de private mandlige chefer.
- > offentlige chefer i staten har reelt ligeløn, mens offentlige chefer i kommuner og regioner har en uforklaret lønforskel på 2%
- > langt flere mænd end kvinder besidder chefstillinger. I regioner og kommuner besidder 32% af de mandlige og kun 21% af de kvindelige djøfere en chefstilling. I staten er der 26% af mændene og 16% af kvinderne en chefstilling, mens 24% af de mandlige privatansatte djøfere har en chefstilling, og det tilsvarende tal for kvinderne er 15%
- > den uforklarede lønforskel mellem privatansatte mænd og kvinder i ikke-chefjobs er – på trods af flere års fald – 5,7%
- > kvindelige og mandlige ikke-chefer i regioner og kommuner har en uforklaret lønforskel på 1,2% i mændenes favør, og i staten 0,4%, ligeledes i mændenes favør.
- > blandt de studerende er der en uforklaret 2,8% lønforskel mellem mandlige og kvindelige ansatte i de mandlige studerende favør.

Selv om ligelønsloven fra 1976 formelt sikrer mænd og kvinder lige løn for samme arbejde, er ligeløn langt fra en realitet på det danske arbejdsmarked. Heller ikke for djøferne.

Virksomheder med mindst 35 ansatte, hvor grupper med mindst 10 kvinder og 10 mænd har samme arbejde, skal ifølge loven lave kønsopdelt lønstatistik eller redegørelse om lige løn for at skabe synlighed og dialog om lønforskelle mellem de to køn. Kravene betyder, at lovkravet dækker en meget begrænset del af arbejdsmarkedet, da Danmark i høj grad er karakteriseret ved mange små og mellemstore virksomheder. Desuden har tidligere evaluering af lovkravet påvist, at der mange steder ikke er nogen dialog om statistikken, og at mange virksomheder ikke er klar over, at de er omfattet af lovkravet.

# Indhold

---

<b>Hovedresultater</b>	<b>6</b>
<b>Forskelle i lønningerne på chefgangene</b>	<b>8</b>
Markant forskel på mandlige og kvindelige privatansatte chefers lønninger	
Offentlige chefer har stort set ligeløn	
Kommuner og regioner	
Statsadministrationen	
<b>Ulighed i løn starter før cheftitlen er i hus</b>	<b>13</b>
Lønulighed hos private medarbejdere uden ledelsesansvar	
Også lønforskel blandt kvindelige og mandlige kommunale og regionale medarbejdere uden ledelsesansvar	
Næsten ligeløn mellem mandlige og kvindelige statsansatte uden ledelsesansvar	
<b>Lønforskellen starter allerede i studietiden</b>	<b>15</b>
<b>Metode</b>	<b>16</b>
Data	
Dekomponering	
Mulige forklaringer på lønforskelle	

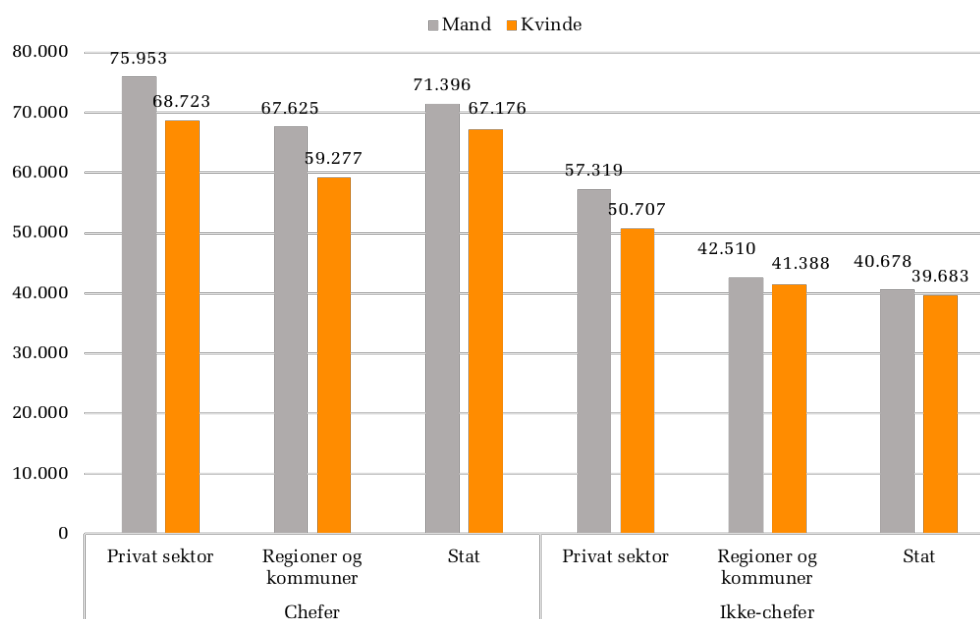
## Hovedresultater

Analysen undersøger lønforskellen mellem mænd og kvinder i den private sektor, i kommuner og regioner og i statsadministrationen. Data stammer fra Djøfs årlige lønundersøgelse og dækker samlet set mere end 23.000 personer.

Analysen tager udgangspunkt i lønforskellen mellem mænd og kvinder og søger at opdele lønforskellen i to dele; den del, der kan forklares ud fra forskelle i karakteristika, fx anciennitet, branche mv og den, der ikke kan forklares ud fra observerede variable. Dette kaldes dekomponering, og Oaxaca-Blinder-dekomponeringsmetoden benyttes<sup>1</sup>.

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, således at der forskelle på anciennitet og uddannelse, hvilket har stor betydning for lønnen.

**Figur 1. Lønninger blandt mænd og kvinder, fordelt på stilling og sektor**

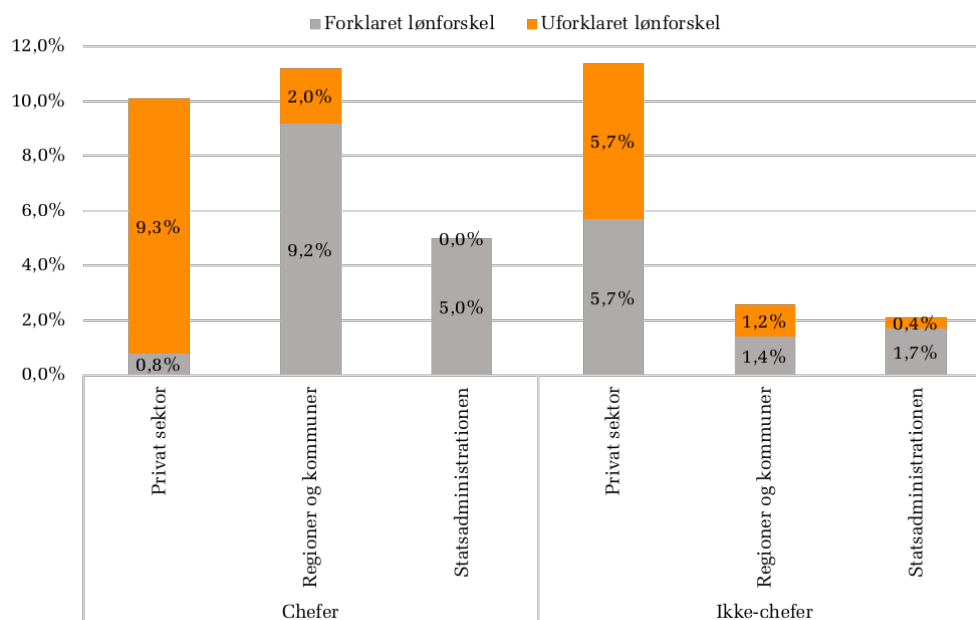


*Kilde: Djøfs lønstatistik 2018*

Der er en lønforskel mellem mænd og kvinder i alle sektorer, men stor forskel på, hvor meget af lønforskellen, der kan forklares. I den private står næsten hele lønforskellen mellem chefer uforklaret tilbage, men også blandt private uden chefstilling er der en stor del af lønforskellen, der ikke kan forklares – nemlig 5,7% forskel i månedsløn. Det bliver på et år til næsten 40.000 kr., og de 9,3% forskel blandt cheferne løber op i næsten 80.000 kr. årligt. I løbet af et gennemsnitligt akademikerarbejdsliv på 40 år for ikke-chefer, vokser lønforskellen til 1,6 mio. kr.

<sup>1</sup>Se metodeafsnit

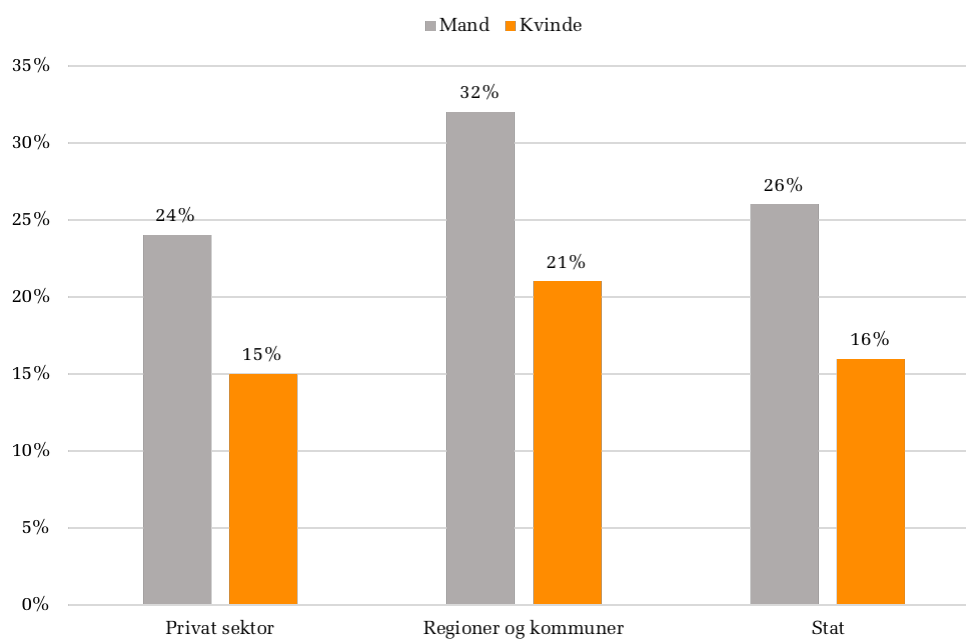
**Figur 2.** Lønforskellen, opdelt på forklaret og uforklaret del



Kilde: Djøfs lønstatistik 2018

Ud over lønforskellen, er der også stor forskel på, hvor stor en andel af mænd og kvinder, der har en chefstilling.

**Figur 3.** Andelen med en chefstilling, opdelt på sektor



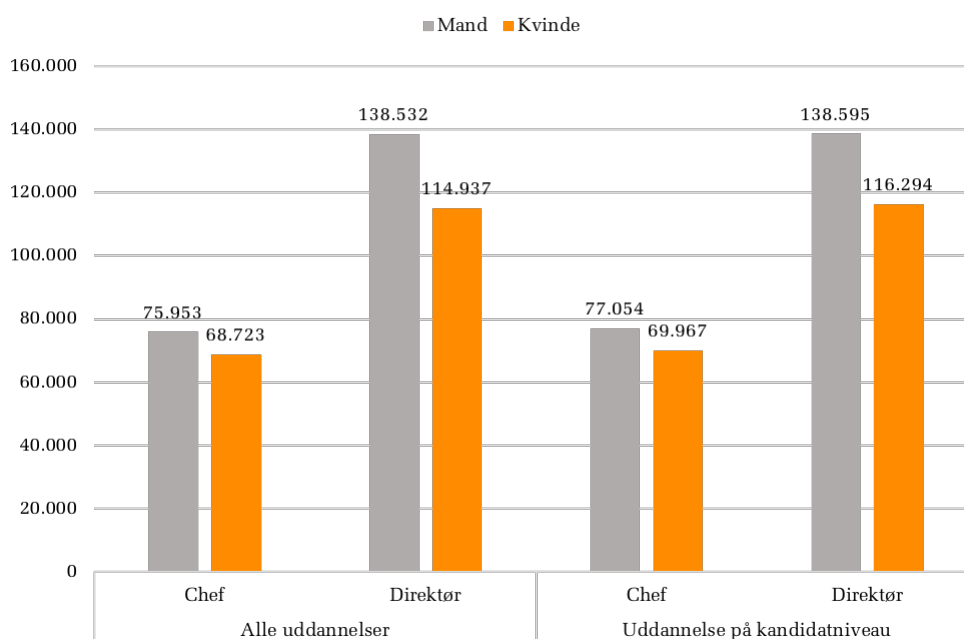
Kilde: Djøfs lønstatistik 2018

## Forskelle i lønningerne på chefgangene

### 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. I kroner og øre får en kvindelig chef 68.723 kr. i bruttoløn om måneden, mens den mandlige får 75.953. Hvis vi ser på direktør/toplederniveau er forskellen noget større, idet den mandlige topleder får en månedlig bruttoløn på 138.532 kr., men den kvindelige får 114.937 kr. Hvis vi kun medtager personer med kandidatuddannelse<sup>2</sup>, ligger niveauerne lidt anderledes, men med samme tendens.

**Figur 4. Lønninger blandt privatansatte chefer og direktører**

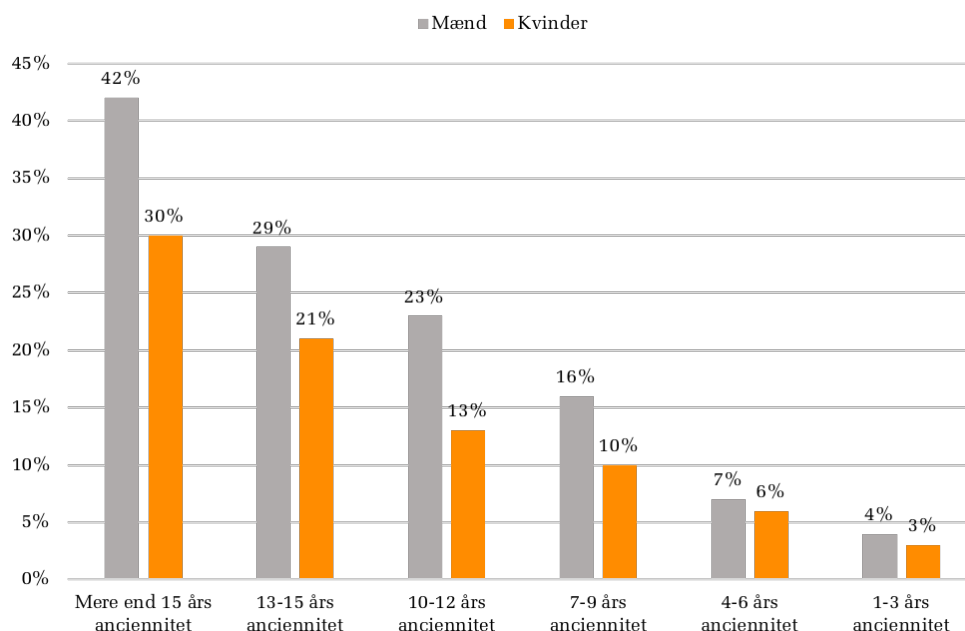


*Kilde: Djøfs lønstatistik 2018*

Ligeledes er der en del forskel på chefandelen blandt mænd og kvinder, når der opdeles på anciennitet. Andelen med en chefstilling er allerede højere for mænd, når de har ganske få års kandidatanciennitet, men det bliver mere udpræget med højere anciennitet.

<sup>2</sup>I analysen blandt privatansatte ikke-chefer indgår kun personer med uddannelse på kandidatniveau.

**Figur 5.** Chefandel for privatansatte mænd og kvinder efter lønanciennitet



**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 medlemsregister 2018

Hvis vi ser isoleret på toplederniveau svarer andelen af kvinder til 2% af de kvindelige djøfere, mens det er 8% af de privatansatte mænd, der har en toplederstilling.

Der er således markante forskelle på andelen af kvindelige og mandlige topchefer. For at sikre et homogent datagrundlag, udgår gruppen af direktører/topchefer af analysen.

Dekomponeringsanalysen tager højde for observerbare forhold, der kan påvirke løndannelsen, fx anciennitet, branche og stilling, arbejdspladsens beliggenhed og arbejdstid. I analysen for cheferne (undtaget topledelse/direktion) indgår alle personer uanset uddannelsesniveau.

Analysen viser en samlet lønforskel på 10,1%, hvor kun en mindre del kan forklares med ovennævnte observerbare forhold hos kvindelige og mandlige chefer. Det betyder, at langt størstedelen af lønforskellen – 92% af forskellen, svarende til en lønforskel på 9,3% – ikke kan forklares ud fra de observerbare forhold. Se metodeafsnittet for nærmere redegørelse for observerbare og ikke-observerbare forhold.



**Tabel 1.** Dekomponering af lønforskel mellem mandlige og kvindelige chefer

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	0,8%	8,2%
Uforklaret del/Den korrigerede lønforskel	9,3%	91,8%
Samlede lønforskel	10,1%	100,0%

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

**Kilde:** Djøfs lønstatistik 2018.

Konklusionen er derfor ganske entydig: Kvindelige chefer (ekskl. topchefer) i den private sektor har et betragteligt lønefterslæb i forhold til deres mandlige kolleger, som ikke kan forklares ud fra andre observerbare forhold end deres køn.

## Offentlige chefer har stort set ligeløn

Det er ikke et billede, der går igen blandt cheferne i den offentlige sektor. Blandt kommunale og regionale chefer er der et uforklaret løngab på 2%, mens hele løngabet kan forklares blandt chefer i staten.

## Kommuner og regioner

Tabel 2 viser, at der i den regionale og kommunale sektor er en samlet lønforskel for mandlige og kvindelige chefer på 11,2%, men at 82% af lønforskellen forklares ud fra stillingsbetegnelser og anciennitet, idet mandlige chefer i regioner og kommuner i højere grad besidder de mest løntunge chefstillinger og har været chefer i længere tid. Konkret er 8% af de mandlige chefer direktør eller kommunaldirektør, mens det kun gør sig gældende for under 1% af de kvindelige chefer, og 11% af mændene er forvaltningschef/-direktør, mens kun 6% af de kvindelige chefer er det.

Den uforklarede lønforskel på mandlige og kvindelige chefer i kommuner og regioner er dermed på 2%. Det er stadig en forskel, men dog langt fra niveauet i den private sektor.

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

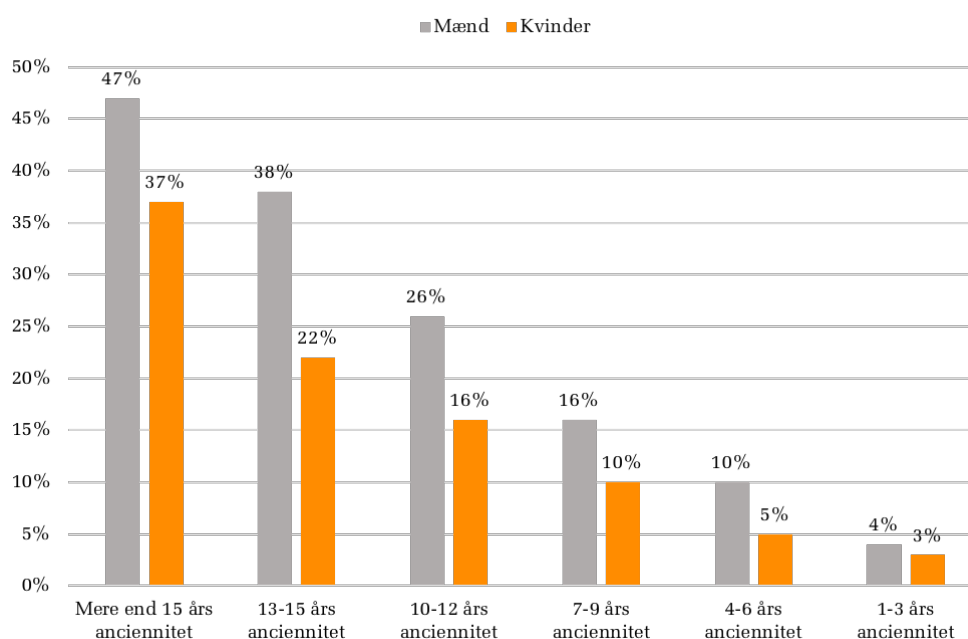
	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	9,2%	82,2%
Uforklaret del/Den korrigerede lønforskel	2,0%	17,8%
Samlede lønforskel	11,2%	100,0%

**Note:** Dekomponering af lønforskelle mellem kvindelige og mandlige ikke-chefer ansat i kommuner og regioner.

**Kilde:** Djøfs lønstatistik 2018

Ligesom i den private sektor, bliver mænd både tidligere og hyppigere chefer end kvinder, og tendensen bliver stærkere med højere kandidatanciennitet – dog er forskellen lidt mindre, når man ser på gruppen, der har mere end 15 års kandidatanciennitet.

**Figur 6.** Chefandel for kommunalt og regionalt ansatte efter kandidatanciennitet



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

**Kilde:** Djøfs medlemsregister 2018

## Statsadministrationen

Indenfor statsadministrationen er der en lønforskel på 5% på mænds og kvinders cheflønninger, men hele denne forskel kan forklares af de variable, der indgår i modellen. Der bevirker, at det forhold, at de kvindelige chefers løn i gennemsnit udgør 94% af de mandelige topchefer, kan forklares med, at mændene fylder markant mere på toplederniveau. Når der tages højde for sådanne forklarlige forskelle, er der, som det fremgår af tabel 3, ikke et lønskel mellem mænd og kvinders cheflønninger i staten.

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

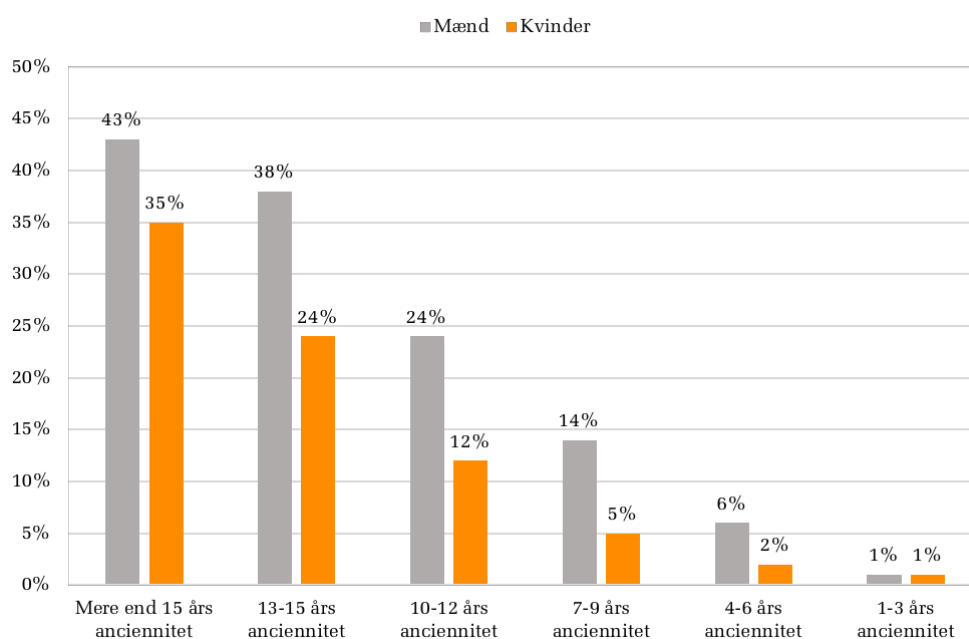
	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	5,0%	100,0%
Uforklaret del/Den korrigerede lønforskel	0,0%	0,0%
Samlede lønforskel	5,0%	100,0%

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

**Kilde:** Djøfs lønstatistik 2018

Figur 7 viser, at også på det statslige område får mænd oftere og hurtigere ansættelse på chefniveau.

**Figur 7. Chefandel i staten fordelt på kandidatanciennitet**



Note: Chefandel for kvindelige og mandlige medlemmer i statsadministrationen.

Kilde: Djøfs medlemsregister 2018.

Dertil kommer, at 17% af de mandlige chefer er departementschefer, direktører eller afdelingschefer, mens det samme kun gør sig gældende for 8% af de kvindelige chefer. Samlet set kendetegnes den offentlige sektor således af en lavere lønforskel mellem mænd og kvinder end den private sektor, og i statsadministrationen kan hele lønforskellen forklares.

**Table 4. Forskelle på cheflønninger i den offentlige sektor samlet**

	Lønforskel	Ukorrigeret lønforskel	Korrigeret lønforskel
Kommune og Regioner	11,2%	9,2%	2,0%
Staten	5,0%	5,0%	0,0%

Kilde: Djøfs lønstatistik 2018

# Ulighed i løn starter før cheftitlen er i hus

## Lønulighed hos private medarbejdere uden ledelsesansvar

Også for medarbejdere uden ledelsesansvar skiller det private arbejdsmarked sig ud fra det offentlige med store lønforskelle mellem mænd og kvinder.

En privatansat kvindelig djøfer uden ledelsesansvar får således en gennemsnitsløn, der svarer til 88% af hendes mandlige kollegas løn. I kroner og øre får kvinderne 6.612 kr. mindre om måneden.

Halvdelen af lønforskellen kan tilskrives forskelle i kvinder og mænds anciennitet, faktiske arbejdstid, uddannelse mv. Den anden halvdel – den korrigerede lønforskel – forbliver dog uforklaret af andre karakteristika end køn og eventuelle forhold, der ikke indgår i modellen. Med andre ord synes en lønforskel på 5,7% mellem mænd og kvinder i Djøf Privats lønstatistik alene at være begrundet i de ansattes køn, jf. Tabel 5.

**Tabel 5. Dekomponering af privatansatte uden chefstillings løn**

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	5,7%	50,2%
Uforklaret del/Den korrigerede lønforskel	5,7%	49,8%
Samlede lønforskel	11,4%	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 2018

Den korrigerede lønforskel er faldet 0,8 %point fra 2017 til 2018 til det laveste niveau siden 2011. Dette skal dog ikke skygges for, at 5,7% er en betragtelig lønforskel – endvidere er det en forskel, der ikke kan henføres til, at mænd arbejder mere, arbejder i andre brancher eller har mere anciennitet.

**Tabel 6. Udvikling i den uforklarede lønforskel**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Den korrigerede lønforskel	6,4	6,5	6,9	7,9	7,0	6,6	6,5	5,7

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

**Kilde:** Ligelønsanalyse – sammenligning af privatansatte kvinder og mænds løn, Djøf 2018.

## Også lønforskel blandt kvindelige og mandlige kommunale og regionale medarbejdere uden ledelsesansvar

Den absolutte lønforskel mellem kvindelige og mandlige ikke-chefer ansat i kommuner og regioner er 1.122 kr. om måneden. Selvom lønforskellen er betragteligt lavere end i det private, er der altså også i kommuner og regioner en lille forskel mellem mænd og kvinders løn.

Denne forskel udgør samlet 2,6%. Den forklarede lønforskel er på 1,4% og kan altså tilskrives kønnenes fordeling i eksempelvis anciennitet og uddannelse. En lønforskel på 1,2 % kan dog ikke tilskrives de observerede forskelle på kønnene og antages derfor at skyldes køn i sig selv.

**Tablet 7.** Dekomponering af lønforskel mellem kvindelige og mandlige ikke-chefer i kommuner og regioner

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	1,4%	53,4%
Uforklaret del/Den korrigerede lønforskel	1,2%	46,6%
Samlede lønforskel	2,6%	100,0%

**Note:** Dekomponering af lønforskelle mellem kvindelige og mandlige ikke-chefer ansat i kommuner og regioner.

**Kilde:** Djøfs lønstatistik 2018

### Næsten ligeløn mellem mandlige og kvindelige statsansatte uden ledelsesansvar

Lønforskellen mellem mænd og kvinder uden ledelsesansvar i staten er ligesom i kommuner og regioner betragteligt lavere end i det private. I gennemsnit tjener mænd brutto 995 kr. mere om måneden.

Den samlede lønforskel udgør 2,1%, og den forklarede lønforskel er 1,7% og skyldes dermed eksempelvis anciennitet, uddannelse mv. Den korrigerede lønforskel er dermed kun 0,4%, og der er med andre ord næsten ingen lønforskel, der kan tilskrives køn alene.

**Tablet 8.** Dekomponering af lønforskel mellem kvindelige og mandlige ikke-chefer i statsadministrationen

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	1,7%	82,1%
Uforklaret del/Den korrigerede lønforskel	0,4%	17,9%
Samlede lønforskel	2,1%	100,0%

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

**Kilde:** Djøfs lønstatistik 2018

## Lønforskellen starter allerede i studietiden

Uligeløn er ikke forbeholdt de færdiguddannede og fastansatte. Faktisk kan der allerede spores lønsforskelle i djøf-studerendes studiejobs. Kvindelige medlemmer af Djøf Studerende ansat i det private tjener således i gennemsnit 145 kr. i timen, mens mændene tjener 152 kr.

Trods denne forskel kan synes ubetydelig, er det værd at bemærke, at den forklarede lønforskel er 1,4%, mens den samlede lønforskel er 4,3%. Med andre ord kan kun 34% af den samlede lønforskel forklares af forhold som faktiske arbejdstimer, hvor langt inde i studiet, den studerende er, uddannelsesretning, studierelevans af jobbet mv.

Der forekommer altså en lønforskel mellem mandlige og kvindelige studerende på 2,8%, der må antages at skyldes forskelle i køn i sig selv.

**Tabel 9.** Dekomponering af lønforskellen mellem mænd og kvinder

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	1,4%	33,6%
Uforklaret del/Den korrigerede lønforskel	2,8%	66,4%
Samlede lønforskel	4,3%	100,0%

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

**Kilde:** Djøfs lønstatistik 2018

# Metode

---

## Data

Dataindsamlingen er foregået som survey i den private sektor samt i kommuner og regioner. I statsadministrationen fås data fra Moderniseringsstyrelsen og er derfor tættere på en totaltælling. For at sikre homogenitet, ses der alene på personer med fuldtidsansættelse.

Som nævnt bruges en dekomponeringsmetode, hvor der tages højde for observerbare variable. Idet der er forskellige datakilder til de forskellige sektorer, er det også forskellige ting, det er muligt at tage højde for.

Lønnen måles i modellen ved den naturlige logaritme. Når den afhængige variabel er logaritmetransformeret, kan koefficienterne til de forklarende variable fortolkes som %vise afvigelser.

### **I den private sektor er data indsamlet via en survey, og der indgår disse variable:**

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

### **I den regionale og kommunale sektor indgår disse variable:**

- > Nettoløn, som er inkl. personlige tillæg, engangsvederlag og resultatløn, men ekskl. pension. Og naturligvis før skat.
- > Ansættelsesområde
- > Faktiske arbejdstimer
- > Kandidatanciennitet
- > Uddannelsesbaggrund
- > Stilling
- > Antal år med ledelsesansvar
- > Arbejdspladsens geografiske placering.

### **I statsadministrationen indgår disse variable:**

- > Nettoløn, som er inkl. personlige tillæg, engangsvederlag og resultatløn, men ekskl. pension. Og naturligvis før skat.
- > Ansættelsesområde
- > Kandidatanciennitet

- > Uddannelsesbaggrund
- > Stilling
- > Arbejdspladsens geografiske placering.

**Blandt studerende er data indsamlet via en survey, og der indgår disse variable:**

- > Faktiske arbejdstimer
- > Hvor langt den studerende er på studiet
- > Uddannelsesretning
- > Branche for studiejobbet
- > 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 karakteristik. 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 bruttolønnen – en for mænd og en for kvinder.

For både ikke-chefer og chefer er de to regressionsmodeller opstillet med logaritmen til bruttolønnen, som den forklarende variabel. For ikke-chefer indgår henholdsvis uddannelsesgruppe, kandidatanciennitet, faktiske arbejdstid, branche, geografi og virksomheds-tørrelse som forklarende variable. For chefer indgår yderligere stilling og antal år med personaleledelse (se nedenfor for en præsentation af de enkelte modelvariable).

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 lønforskel

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 muligt, at en vis andel af de kvindelige medlemmer har haft barselsorlov og evt. forældreorlov og dermed været fraværende fra arbejdspladsen i en periode. Fraværet kan eksempelvis 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 mandelige djøferes ledighedsperioder, når der er korigeret for forskelle i uddannelse og anciennitet. Det er derfor antaget, at en korrektion for ledighedsperiode ikke ville bidrage til at forklare lønforskellen 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.

Se også [djoef.dk/ligestilling](https://djoef.dk/ligestilling) for yderligere information om metode og datagrundlag.





Djøf  
Gothersgade 133  
1123 København K  
Telefon: 3395 9700  
[djoef.dk](http://djoef.dk)