

- Ligeløn defineret som samme timeløn for samme arbejde er [lovsikret](#) i Danmark.

Der føres stort set ingen sager om brud på loven ved [Ligebehandlingsnævnet](#).

- **Lønforskelle** er ikke det samme som **manglende ligeløn**.

Man skelner mellem forklarede og uforklarede lønforskelle, og 85 % af lønforskellen kan forklares helt logisk og sagligt ud fra de mekanismer, der ligger bag løndannelsen i det danske samfund: **Ikke alle mennesker tjener det samme.**

De vigtigste forklaringer er, at

- Stort set alle traditionelle kvindesfag ligger i det offentlige, mens traditionelle mandesfag typisk ligger i det private. Og det skyldes mænds og kvinders forskellige **valg og præferencer**. Jobs i det private lønnes ofte højere, fordi der er større konkurrence og mere individuel lønforhandling og løndannelse.
- 7 ud af 10 offentligt ansatte er kvinder. Det modsatte gør sig gældende på det private arbejdsmarked, hvor mænd er klart i overtal.
- Mænd er placeret højere oppe i stillingshierarkiet end kvinder: Flere mænd end kvinder er ledere;
- Mænd har mere erhvervs erfaring og anciennitet end kvinder;
- Kvinder har mere fravær end mænd, hvilket bl.a. påvirker kvinder negativt, når der uddelegeres ansvar og sker forfremmelser på arbejdspladsen.

For forskelle på lønnen indenfor den private sektor kan forklaringen på den negative sammenhæng mellem kvindeandel og løn være

- at løndannelsen her foregår mere decentralt. Kvinder er mindre tilbøjelige end mænd til at forhandle løn og er mindre konkurrenceorienterede, hvorfor de får lavere lønstigninger.
- at kvinder er mindre risikovillige end mænd. Dette kan betyde, at kvinder i større omfang vælger fag/jobs i den private sektor med en stabil, men typisk også en lavere indtjening i gennemsnit.

Arbejdsmarkedet som helhed:

85 % af lønforskellen mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet som helhed hænger ifølge de nye analyser altså sammen med, at en række karakteristika som nævnt er skævt fordelt på de to køn, **fordi de to køn vælger og prioriterer forskelligt i forhold til uddannelse, job, karriere og familie**

Brutto-lønforskellen mellem mænd og kvinder er på 14.4 %. Kun 15% af denne lønforskel er "uforklaret". Med andre ord: **Den uforklarede lønforskel mellem kvinder og mænd er 15 % af de 14.4 %, altså 2 %**

Kilde: [VIVE, Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd](#)

[KVINFOs egne tal](#) omkring ligeløn viser en uforklaret lønforskel på 1,8 %: 15 % af bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd på 12,3 % = 1,8 %

Supplerende kilder:

[Lønstrukturkomiteens Hovedrapport juni 2023](#)

Mænds og kvinders forskellige valg

<https://www.da.dk/politik-og-analyser/loen-og-ansaettelse/2019/derfor-tjener-maend-mere-end-kvinde/r/>

<https://faktaogmyter.dk/loengab-mellem-maend-og-kvinder-forklares-af-deres-personlige-valg/>

Kvinders større sygefravær

<https://faktaogmyter.dk/maends-og-kvindes-sygefravaer/>

Sygefraværet i den offentlige sektor er **dobbel så højt** som i den private sektor. Hvis sygefraværet i det offentlige kunne nedbringes til niveauet i det private, kunne det skaffe, hvad der svarer til 9.000 ekstra fuldtidsansatte

<https://www.berlingske.dk/samfund/danskerne-har-historisk-hoejt-sygefravaer-cheferne-er-mindst-syge>

Børn er hovedforklaringen på løngabet mellem mænd og kvinder

<https://faktaogmyter.dk/boern-er-hovedforklaringen-paa-loengabet-mellem-koennene/>

Internationale tal

<https://faktaogmyter.dk/internationalt-set-kan-det-meste-af-loengabet-forklares/>

Mænds merarbejde

[Mænd arbejder mere end kvinder i alle brancher](#) - og [36 % af kvinderne på det danske arbejdsmarked er på deltid](#), mens det kun gælder for 17 % af mændene. I erhverv som fiskeri, landbrug og skovbrug arbejder mændene hele ti timer mere end kvinderne om ugen, og i gennemsnit arbejder mændene fire timer mere end kvinderne om ugen.

TMN, december 2023