

Kvindelige akademikere tjener forsat mindre end mænd



Analysens hovedpointer

- Kvindelige privatansatte akademikere tjener i gennemsnit 13,2 procent mindre end mandlige privatansatte akademikere. Det svarer til cirka 8.100 kroner om måneden.
- En tredjedel af lønforskellen kan ikke forklares af kønnede forskelle i fx branche, uddannelse og arbejdsområde.
- Den uforklarede forskel, omkring 2.700 kroner om måneden, kan skyldes mulig kønsdiskrimination på arbejdsmarkedet.

Om analysen

Analysen er udarbejdet i september 2025 af Eva Kjær Ohms og Tobias Schjødt Kjær fra DM. Analysen anvender tal fra DM's privatlønsundersøgelse fra 2025.

Kontakt

Hvis du har spørgsmål til analysen, kan du kontakte DM's analyseafdeling på analyse@dm.dk. Hvis du har spørgsmål til brug af analysen i pressen, kan du kontakte DM's pressevag på 29 11 60 80.

1. Kvindelige akademikere tjener stadig mindre i det private

Denne analyse tager udgangspunkt i DM's lønundersøgelse blandt privatansatte medlemmer. Fokus er udelukkende beskæftigede akademikere uden ledelsesansvar, hvor akademikere defineres som medlemmer med enten en kandidat- eller ph.d.-grad.

Når medlemmerne opdeles efter køn, fremgår det, at mænd i gennemsnit har en fuldtidsomregnet månedsløn på 61.780 kroner, mens det for kvinder er 53.636 kroner. Det svarer til en forskel på 8.144 kroner, hvilket betyder, at kvindelige akademikere i det private erhvervsliv i gennemsnit tjener 13,2 procent mindre end privatansatte mandlige akademikere.

Tabel 1 Gennemsnitlig bruttoløn for DM akademikere i det private, 2025

	Mænd	Kvinder	Forskel
Antal personer	759	1.588	829
Gennemsnitlig bruttoløn	61.506	53.360	8.146
Indeks, mand = 100	100	86,8	13,2

Kilde: DM's privatlønsundersøgelse 2025 (n=2335).

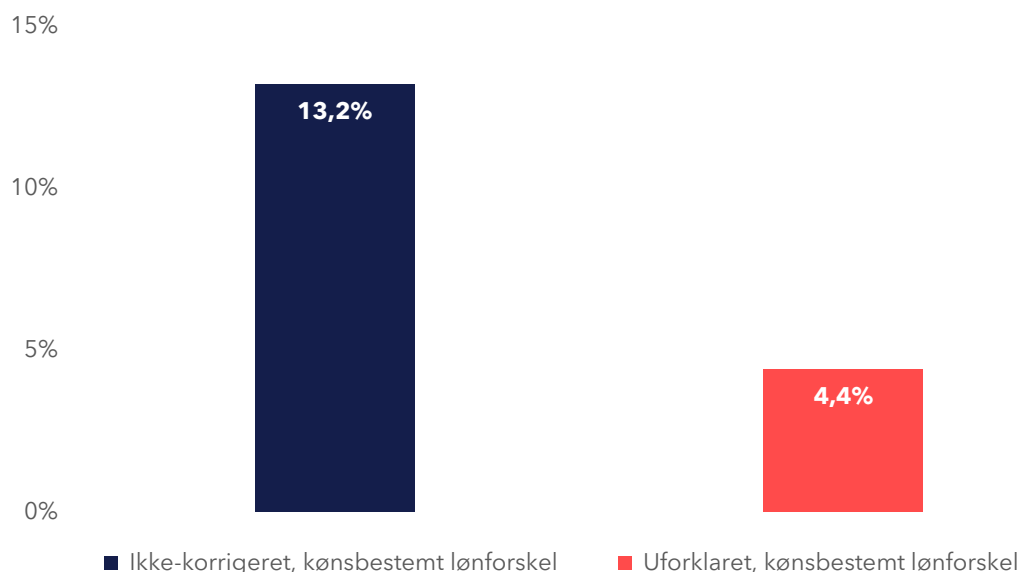
Forskellen mellem de simple gennemsnitlønninger giver dog ikke et retvisende billede af den lønforskel, der direkte kan tilskrives køn. Dette skyldes, at de to grupper potentielt adskiller sig på en række andre parametre end netop køn. Hvis fx en større andel af mændene har en ph.d.-grad sammenlignet med kvinderne, kan en del af lønforskellen forklares ved denne uddannelsesmæssige forskel. Andre relevante faktorer kan være stillingstype, branche og lignende. Af denne grund betegnes forskellen mellem de ukorrigerede gennemsnitlønninger for mandlige og kvindelige akademikere i den private sektor som den *ikke-korrigerede* lønforskel.

Som et eksempel tjener naturvidenskabeligt uddannede akademikere i gennemsnit mere end andre akademikere. Blandt privatansatte uden ledelsesansvar tjener en humanistisk uddannet uden andre forbehold for deres situation omkring 18.300 kroner mindre om måneden end en naturvidenskabelig. Ser man på kønsfordelingen, er der mere end dobbelt så mange kvinder med en humanistisk uddannelse som mænd, mens kønsfordelingen er tættere på ligelig for naturvidenskabelige kandidater.

2. En tredjedel af lønforskellen er ikke forklaret

Som nævnt er det nødvendigt at korrigere for faktorer, der påvirker lønniveauet. Nogle af disse er relativt uafhængige af køn, mens andre som fx uddannelsesretning, kan være præget af kønsmæssige strukturer. Uden korrektion risikerer man, at forskellen mellem mænd og kvinder blot afspejler forskelle i disse faktorer.

I denne sektion undersøges derfor lønforskellen mellem mandlige og kvindelige akademikere i den private sektor, efter der er korrigeret for en række relevante variable: alder, anciennitet, uddannelseshovedområde, branche, stillingstype og hvorvidt medlemmet har en ph.d.-grad. Den statistiske metode, der er anvendt til analysen, er en *Oaxaca-blinder decomposition*. De centrale resultater præsenteres i figur 1.

Figur 1 Kønsbestemt lønforskel, 2025

Kilde: DM's privatlønsundersøgelse 2025 (n=2335).

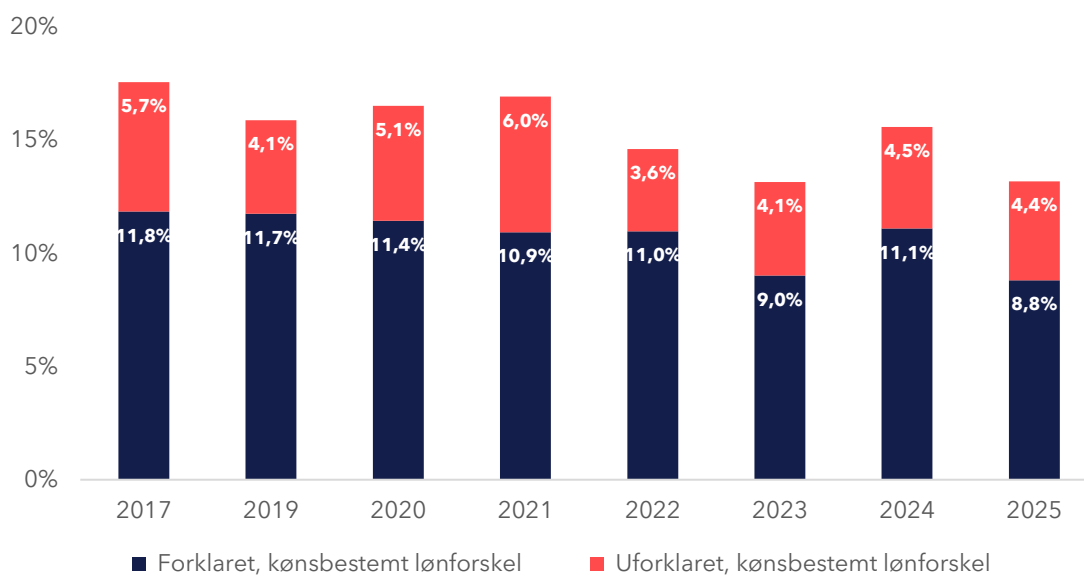
Når der korrigeres for forskelle mellem kvinder og mænd, kan 5.421 kroner af den samlede lønforskel på 8.146 kroner forklares af de inkluderede variable. De resterende 2.724 kroner kan derimod ikke forklares ud fra de inkluderede faktorer. Med andre ord svarer det til, at 8,8 procentpoint af lønforskellen kan tilskrives kønsopdelte forskelle i fx uddannelsesretning, branche og anciennitet, mens de resterende 4,4 procent forbliver uforklarede. En tredjedel af lønforskellen er dermed uden anden forklaring end kønsfaktoren.

De 2.724 kroner eller 4,4 procent lavere løn blandt de kvindelige akademikere i det private, der *ikke* kan forklares, kan skyldes kønsforskelle, der ikke er omfattet af det tilgængelige data-grundlag, samt mulig kønsbaseret diskrimination på arbejdsmarkedet. Når der selv efter korrektion for en lang række relevante faktorer fortsat observeres, at kvinder tjener 4,4 procent mindre end mænd, indikerer det, at køn forsat spiller en (uforklaret) rolle i fastsættelsen af løn.

3. Lønforskellen er stabil over tid

Siden 2017 (med undtagelse af 2018) har DM gennemført den samme analyse af mandlige og kvindelige medlemmers løn. Figur 2 viser udviklingen over tid. Den ikke-korrigerede lønforskel har svinget mellem 17,6 procent og 13,2 procent, hvor 2025 med 13,2 procent ligger i den lavere ende af spektret. Den uforklarede lønforskel har i samme periode ligget mellem 3,6 procent og 6,0 procent. I 2025 er den på 4,4 procent, hvilket er på niveau med de seneste år.

Figur 2 **Kønsbestemt lønforskel, 2017-2025**



Kilde: DM's privatlønsundersøgelse 2017-2025.

Sådan har vi gjort

Datagrundlaget

DM's Lønstatistik for privatansatte bygger på lønoplysninger om privatansatte DM-medlemmer indsamlet ved hjælp af et spørgeskema i juni 2025. Der er udsendt et spørgeskema via mail til alle medlemmer, der er registreret som privatansatte. 3.470 privatansatte medlemmer har svaret på undersøgelsen, hvilket svarer til en svarprocent på 16%. De privatansatte DM-medlemmer er blevet bedt om at udfylde deres lønoplysninger for maj 2025. Lønnen er fremskrevet til november 2025. DM's lønstatistik for privatansatte medlemmer er indsamlet via et spørgeskema, som det ikke er samtlige privatansatte medlemmer, der har svaret på. Derfor repræsenterer lønoplysningerne kun et udsnit af de privatansatte DM-medlemmer.

Målgruppen

I denne analyse indgår kun akademikere uden ledelsesansvar. Disse har alle en ph.d. eller kandidatuddannelse.

Lønbegrebet

I DM's lønbegreb indgår medlemmets basisløn, kvalifikations- og personlige tillæg, funktions- og stillingsmæssige tillæg, ferietillæg, ATP-bidrag, samt øvrige tillæg alt sammen før skat. Både egenbetalt og arbejdsgiverbetalt pension indgår også i lønbegrebet.

Derudover tager lønbegrebet højde for, at det ikke er alle medlemmer, der arbejder fuldtid. Derfor er alle medlemmers lønninger omregnet til fuldtid, så de kan indgå i sammenligningen af løn.

Ferietillægget er beregnet som 1 pct. af lønnen. For de medlemmer der har angivet, at de har modtaget en bonus i løbet af det seneste år, er værdien af den bonus delt med 12 og lagt oven i månedslønnen.

Lønnen er indsamlet for maj 2025, men er fremregnet til november 2025.

Analysemetoden

Den uforklarede kønsbestemte lønforskel er udregnet vha. "Oaxaca-Blinder decomposition"-analyse. I denne justeres lønforskellen pba. alder, anciennitet, uddannelseshovedområde, branche, arbejdsområde og hvorvidt medlemmet har en ph.d.-grad. Ved inddragelse af yderligere forklarende variable, er det sandsynligt, at en større andel af den uforklarede kønsbestemte lønforskel har kunne forklares, og dette ville kunne påvirke resultaterne.