

Kontakt:

Eskild Høegh-Andersen

eha@sl.dk

Dok.nr.

7991942

Sagsnr.

2025/03562

25-04-2025

Socialpædagogernes ligelønsregnskab 2024

1. Indledning

Hovedformålet med Socialpædagogernes ligelønsregnskab 2024 er, at regnskabet skal være operationelt anvendeligt som grundlag for det lokale arbejde med ligeløn.

Lokalt arbejdes med ligeløn i forbindelse med de lokale lønforhandlinger for de enkelte personalegrupper. Ligelønsregnskabet belyser derfor lønforskelle mellem kvinder og mænd indenfor de enkelte personalegrupper i kommuner og regioner. Regnskabet belyser ikke andre aspekter af ligestilling som f.eks. kønsmæssige forskelle i advancementsmuligheder i lederstillinger mv.

Ligelønsregnskabet udarbejdes som udgangspunkt hvert andet år (med data for september måned). Det første ligelønsregnskab er fra 2018.

Ligelønsregnskab 2024 omfatter de personalegrupper i kommuner og regioner, som Socialpædagogerne har overenskomst for. Generelt er der væsentligt flere kvinder end mænd repræsenteret i personalegrupperne. Der er medtaget de af socialpædagogernes grupper, hvori indgår et tilstrækkeligt antal kvinder og mænd, til at det giver mening at udarbejde statistik. Afsnit 4 beskriver datagrundlaget for tallene i ligelønsregnskabet.

Resultaterne fra undersøgelsen er beskrevet i afsnit 3, og med gengivelse af de vigtigste resultater. De samlede data fra undersøgelsen er samlet i seks bilag, som der vil blive henvist til. Bilagene indeholder:

- **Bilag 2:** Bruttoløn, nettoløn og lokale løntillæg fordelt på personalegrupper og køn i kommuner og regioner.
- **Bilag 3:** Løndelev fordelt på personalegrupper og køn i kommuner og regioner.
- **Bilag 4:** Udvalgte personalegruppers nettoløn fordelt på anciennitet og køn i kommuner og regioner.

- **Bilag 5:** Nettolønnen og lokale løntillæg for socialpædagoger i basisstillinger fordelt på køn og kommuner og regioner.
- **Bilag 6:** Forskellen i nettolønnen og lokale løntillæg for socialpædagoger i basisstillinger fordelt på køn og kommuner og regioner.
- **Bilag 7:** Lokale løntillæg fordelt på personalegrupper og fuldtid/deltid i kommuner og regioner¹.

Ligelønsregnskabet sammenligner kvinders løn ift. mænds løn. En værdi under 100 procent betyder, at kvinder tjener mindre end mænd, mens en værdi over 100 procent betyder at kvinder tjener mere end mænd. De detaljerede lønoplysninger er vist i bilagene, mens hovedresultaterne er vist i tabellerne nedenfor.

2. Arbejdet med ligelønsregnskabet

Ligelønsregnskabet laves som udgangspunkt hvert andet år, og bliver præsenteret i Overenskomsterne, der beslutter hvilke andre udvalg som resultaterne skal præsenteres for.

Det videre arbejde med at finde årsager og forklaringer på forhold der kan afhjælpe uhensigtsmæssige lønforskelle mellem kvinder og mænd foregår decentralt. Det skal ske i kredsene i et samspil mellem TR og FTR, da arbejdet skal ske på flere niveauer. Lokalt arbejdes med ligeløn blandt andet i forbindelse med de lokale lønforhandlinger for de enkelte personalegrupper.

Som en støtte til det decentrale arbejde er der lavet en guide med fokuspunkter for arbejdet med ligeløn, jf. bilag 1. Guiden lægger vægt på, at der decentralt sker en præsentation og drøftelse af resultaterne fra ligelønsregnskabet, og at der er særlig fokus på kvinder og mænds løn ved nyansættelser, årlige lønforhandlinger, forhandlinger om lokale lønaftaler og aftalerne om hvilke funktioner og kvalifikationer der skal give tillæg.

¹ De aftalte lokale løntillæg for ansatte på fuldtid og deltid er omregnet til en fuldtidsansættelse, så tallene for ansatte på fuldtid og deltid er sammenlignelige.

3. Ligelønsregnskabet 2024 – resultater

3.1. Hovedresultaterne

Ligelønsregnskabets hovedresultater er:

- **Kvinder tjener mindre end mænd**
- **Forskellene er kun blevet marginalt mindre siden 2022**
- **Kvinder får mindre i lokalt aftalt løn**
- **Kvinder får mindre i funktionsløn**
- **Forskelle i lønnen kan ikke forklares med forskelle i anciennitet**
- **I enkelte kommuner er der meget stor forskel på kvinder og mænds løn, hvilket gælder begge veje**
- **Deltidsansatte får mindre i lokalt aftalt løn end fuldtidsansatte, hvilket påvirker kvindernes løn negativt, da flere kvinder er på deltid**

Ligelønsregnskabet kan ikke give et entydigt svar på, om der er ligeløn eller ej, da der kan være nogle forklarende faktorer på lønforskellene. Men tallene kan give en indikation på, om der er systematiske kønsmæssige lønforskelle og dermed behov for en lokal opfølgning/indsats.

Overordnet viser tallene, at for næsten alle personalegrupper får mænd lidt højere løn end kvinder, og i nogle kommuner er der tale om store forskelle. Generelt viser resultaterne, at lønforskellene mellem kvinder og mænd er ca. 1-2 %, mens den for enkelte personalegrupper er hele 7-8 %.

For socialpædagoger i basis-stillinger på døgn-overenskomsten er lønforskellen i nettolønnen størst i kommunerne, hvor kvinderne tjener 1,0 procentpoint mindre end mændene, svarende til 350 kr. pr. måned. I regionerne er forskellen mindre, her tjener kvinderne 0,8 % mindre end mændene, svarende til 290 kr. pr. måned.

På det kommunale område er forskellene størst for pædagoger i særlige stillinger, hvor kvinderne tjener 5,5 % mindre end mændene svarende til 2.036 kr. pr. måned. For pædagogiske ledere, omsorgs- og pædagogmedhjælpere og værkstedsassistenter uden uddannelse er forskellen på 2,5-4,2 %.

På det regionale område er der for nogle grupper store lønforskelle. For socialpædagogiske konsulenter er der en lønforskel på hele 7,9 %, svarende til 3.604 kr. pr. måned. For værkstedsassistenter uden uddannelse, omsorgs- og pædagogmedhjælpere og forstandere er der ca. 5-6 % forskel i lønnen, svarende til 1.575 kr. og 1.849

kr. på måned for omsorgs- og pædagogmedhjælpere og værkstedsassistenter og 2.526 kr. pr. måned for forstandere.

En del af lønnen forhandles lokalt på den enkelte arbejdsplads, og her er der store forskelle mellem kvinder og mænd. Samlet set er forskellene på de lokalt aftalte løntillæg i både kommunerne og regionerne så store, at de kan forklare hele forskellen i nettolønnen mellem kvinder og mænd. Men tallene kan ikke forklare, hvorfor kvinder får mindre end mænd i de løntillæg der aftales lokalt.

Generelt får kvinder mindre end mænd i både funktions- og kvalifikationsløn, men den største forskel er vedrørende funktionslønnen. At der kun er mindre forskelle i kvalifikationslønnen, kan skyldes, at en stor del af kvalifikationslønnen er fastsat i overenskomsterne ift. erfaringen. Det er værd at bemærke, at selv for den store gruppe af socialpædagoger i basis-stillinger på døgn-området i kommuner og regioner får kvinderne over 20 % mindre i funktionsløn end mændene, men til gengæld får kvinderne ganske lidt mere i kvalifikationsløn end mændene.

En forklaring på forskellen mellem kvinder og mænds lønninger kan være forskelle i ancienniteten. Typisk vil medarbejdere med en højere anciennitet tjene mere alt andet lige. Tallene viser, at mænd tjener mere end kvinder uanset om der er tale om få eller mange års anciennitet, der er således ikke noget der tyder på, at forskellen i mænd og kvinders lønninger skyldes forskelle i anciennitet.

I nogle kommuner er der meget stor forskel i lønnen mellem kvinder og mænd, og der er meget store forskelle i den lokalt aftalt løn. Der er også kommuner hvor kvinder får mere i løn end mændene, men i de fleste kommuner er det kvinderne der får mindst. Det er ikke muligt ud fra tallene at forklare, hvorfor der er disse store forskelle.

3.2. Nettoløn og lokale løntillæg

En sammenligning af personalegrupper på det kommunale område viser, at for næsten alle personalegrupper tjener kvinder mindre end mænd, jf. tabel 1 og bilag 2. Kun for hjemmevejlederne er det kvinderne der tjener mere end mændene, hvilket kun er 0,3 % mere, svarende til 104 kroner om måneden, jf. bilag 2.

Men ellers tjener kvinderne mindre end mændene. Den personalegruppe hvor forskellen er størst, er for pædagoger i særlige stillinger, hvor forskellen er på 5,5 % svarende til 2.036 kr. om måneden. Herefter ses de største lønforskelle både for de lavt- og højtlojnet. Omsorgs- og pædagogmedhjælpere og værkstedsassistenter uden uddannelse, samt pædagogiske ledere. For disse faggrupper tjener kvinderne ca. 2-3 % mindre end mændene, svarende til en månedlig lønforskel for omsorgs- og pædagogmedhjælpere på 795 kr., for værkstedsassistenter uden uddannelse på 1.396 kr. om måneden og for pædagogiske ledere 1.266 kr. pr. måned.

En del af lønnen forhandles lokalt på den enkelte arbejdsplads, hvilket er vist i tabel 1 som de lokale løntillæg. Her er der store forskelle på kvinder og mænds lokalt aftalte løntillæg. For pædagoger i særlige stillinger og omsorgs- og pædagogmedhjælpere er forskellen størst med henholdsvis 33 og 27 % mindre i lokale løntillæg til kvinderne ift. mændene. For socialpædagoger i basisstillinger er forskellen på 17 % mindre i lokalt aftalte løntillæg til kvinderne ift. deres mandlige kollegaer.

Tabel 1: Lønninger på det kommunale område.

Personalegrupper	Kvindes løn i % af mænds	
	Nettoløn	Lokale løntillæg
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	97,3 %	73,2 %
Pædagogiske assistenter	99,4 %	95,5 %
Værkstedsassisterter med uddannelse	99,5 %	87,3 %
Værkstedsassisterter uden uddannelse	95,8 %	72,9 %
PFF-overenskomsten	99,5 %	97,7 %
Pædagoger, særlige stillinger	94,5 %	66,9 %
Pædagogiske ledere	97,5 %	90,5 %
Afdelingsledere	98,5 %	93,8 %
Familieplejekonsulenter	99,3 %	94,4 %
Hjemmevejledere	100,3 %	99,7 %
Socialpædagoger	99,0 %	83,4 %
Socialpædagogiske konsulenter	99,5 %	96,0 %
Stedfortrædere	97,7 %	89,4 %

En sammenligning af personalegrupper på det regionale område viser, at for alle personalegrupperne tjener kvinder mindre end mænd, jf. tabel 2.

De personalegrupper, hvor der er størst forskel, er forstandere, socialpædagogiske konsulenter, værkstedsassisterter uden uddannelse og omsorgs- og pædagogmedhjælpere med lønforskel på mellem 5 og 8 %, svarende til henholdsvis 2.526 kr., 3.604 og 1.302 og 1.575 kr. pr. måned. For socialpædagoger er forskellen mindst på kun 0,8 %, svarende til 290 kr. pr. måned.

En del af lønnen forhandles lokalt på den enkelte arbejdsplads, hvilket er vist i tabel 2 som de lokale løntillæg. Kvinderne i alle faggrupper får væsentlig mindre i lokalt aftalte tillæg. De største forskelle er for værkstedsassisterter og omsorgs- og pædagogmedhjælpere, mens der også er markante forskelle blandt det socialpædagogiske personale, f.eks. får kvindelige socialpædagogiske konsulenter 29 % mindre i lokale løntillæg end deres mandlige kollegaer.

Tabel 2: Lønninger på det regionale område.

Personalegrupper	Kvinders løn i % af mænds	
	Nettoløn	Lokale løntillæg
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	94,5%	56,0%
Pædagogiske assistenter	95,7%	61,8%
Værkstedsassistenter med uddannelse	96,3%	57,5%
Værkstedsassistenter uden uddannelse	94,0%	37,6%
Forstandere	95,5%	88,2%
Socialpædagoger	99,2%	83,8%
Socialpædagogiske konsulenter	92,1%	71,3%
Stedfortrædere/afdelingsledere	98,9%	96,4%

Samlet set er forskellene på de lokalt aftalte løntillæg i både kommunerne og regionerne så store, at de kan forklare hele forskellen i nettolønningen mellem kvinder og mænd. Lønoplysningerne kan ikke forklare, hvorfor mændene får mere end kvinderne i de løntillæg der aftales lokalt.

3.3. Nettolønningen fra 2014 til 2024

Ændringer i forskellen mellem kvinder og mænds aflønning ændrer sig kun langsomt fra år til år. I dette afsnit ses på, hvilken udvikling der er sket de seneste 10 år i forskellen mellem kvinder og mænds aflønning. En ændring på mindre end et procentpoint er vist med en neutral sort smiley i tabel 3 og 4, mens en ændring på et procentpoint eller mere er vist en glad grøn smiley hvis uligelønningen er blevet mindre og en sur rød smiley hvis uligelønningen er blevet større.

Udviklingen fra 2014 til 2024 viser ikke noget entydigt billede i forskellen mellem kvinder og mænds løn på det kommunale område. Uligelønningen er blevet større for omsorgs- og pædagogmedhjælpere, pædagogiske assistenter og værkstedsassistenter uden uddannelse, mens den er blevet mindre for pædagogiske ledere og hjemmemejledere, jf. tabel 3. De øvrige grupper er tæt på samme niveau som for ti år siden.

Tabel 3: Nettolønnen på det kommunale område.

Personalegrupper	Kvinders løn i % af mænds		
	2014	2024	Udvikling
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	98,5%	97,3%	☹️
Pædagogiske assistenter	102,1%	99,4%	☹️
Værkstedsassistenter med uddannelse	99,0%	99,5%	☹️
Værkstedsassistenter uden uddannelse	100,2%	95,8%	☹️
PFF-overenskomsten	99,8%	99,5%	☹️
Pædagoger, særlige stillinger	95,2%	94,5%	☹️
Pædagogiske ledere	96,0%	97,5%	😊
Afdelingsledere	98,2%	98,5%	☹️
Familieplejekonsulenter	99,2%	99,3%	☹️
Hjemmevejledere	98,9%	100,3%	😊
Socialpædagoger	98,3%	99,0%	☹️
Socialpædagogiske konsulenter	99,6%	99,5%	☹️
Stedfortrædere	97,9%	97,7%	☹️

På det regionale område er uligelønnen kun blevet mindre for forstandere og socialpædagoger, mens den er blevet større for de øvrige personalegrupper i større eller mindre grad, jf. tabel 4.

Tabel 4: Nettolønnen på det regionale område.

Personalegrupper	Kvinders løn i % af mænds		
	2014	2024	Udvikling
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	96,8%	94,5%	☹️
Pædagogiske assistenter	101,0%	95,7%	☹️
Værkstedsassistenter med uddannelse	97,3%	96,3%	☹️
Værkstedsassistenter uden uddannelse	-	94,0%	☹️
Forstandere	91,4%	95,5%	😊
Socialpædagoger	98,4%	99,2%	😊
Socialpædagogiske konsulenter	100,9%	92,1%	☹️
Stedfortrædere/afdelingsledere	99,8%	98,9%	☹️

3.4. Funktions- og kvalifikationsløn

Den samlede løn består udover grundlønnen af funktions- og kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som f.eks. uddannelse og erfaring.

I de fleste overenskomster er der aftalt funktionsløn for udvalgte funktioner og kvalifikationsløn typisk baseret på anciennitet, hvilket blandt andet er gældende for døgn-overenskomsten. I nogle overenskomster er der ikke aftalt tillæg for funktioner og kvalifikationer, hvilket blandt andet gælder for overenskomsten for pædagogiske ledere og PFF-overenskomsten og for pædagoger i særlige stillinger.

I tabel 5 er vist den samlet funktions- og kvalifikationsløn for ansatte i kommunerne. Kvinder får mindre i funktionsløn end mænd. Den største forskel er der for pædagoger i særlige stillinger, hvor kvindernes funktionsløn kun er lige godt halvdelen af mændenes. For omsorgs- og pædagogmedhjælpere er der også stor forskel. Her får kvinderne ca. 2/3-del ift. mændene. Det er også værd at bemærke, at for den store personalegruppe socialpædagoger på døgn-området får kvinderne kun 80 % i funktionsløn ift. mændene.

For kvalifikationsløn er forskellene ikke lige så store, jf. tabel 5. Her er der også eksempler på nogle personalegrupper, hvor kvinderne får mere i kvalifikationsløn end mændene, hvilket er gældende for ansatte på PFF-overenskomsten, hjemmevejledere og socialpædagoger i basisstillinger. For de fleste andre personalegrupper gælder, at kvinder får mindre i kvalifikationsløn end mændene. Den største forskel er igen for pædagoger ansat i særlige stillinger, hvor kvinderne kun får 73 % i kvalifikationsløn ift. mændene, mens også de kvindelige værkstedsassistenter uden uddannelse, omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske ledere får mellem 12-20 % mindre i kvalifikationsløn end mændene.

Tabel 5: Funktions- og kvalifikationsløn på det kommunale område.

Personalegrupper	Kvinders løn i % af mænds	
	Funktionsløn	Kvalifikationsløn
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	66 %	86 %
Pædagogiske assistenter	97 %	98 %
Værkstedsassistenter med uddannelse	76 %	100 %
Værkstedsassistenter uden uddannelse	78 %	80 %
PFF-overenskomsten	88 %	108 %
Pædagoger, særlige stillinger	54 %	73 %
Pædagogiske ledere	96 %	88 %
Afdelingsledere	95 %	94 %
Hjemmevejledere	98 %	105 %
Socialpædagoger	80 %	102 %
Socialpædagogiske konsulenter	98 %	95 %

På det regionale område er billedet det samme. Kvinderne får generelt mindre end mændene i funktionsløn, dog er forskellene for kvalifikationslønnen mere nuanceret jf. tabel 6.

Der er store forskelle i funktionslønnen for omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, hvor kvinderne kun får henholdsvis 41 og 47 % i funktionsløn ift. mændene. For socialpædagoger på døgnområdet er der også en markant forskel, da de kvindelige stedfortrædere/afdelingsledere kun får 83 % af mændenes funktionsløn, og blandt socialpædagogerne får kvinderne blot 74 % i funktionsløn ift. mændene.

Billedet ser anderledes ud for kvalifikationslønnen, hvor en stor del er aftalt i overenskomsterne for de grupper der ikke er ledere. Det er værd at bemærke, at de kvindelige omsorgs- og pædagogmedhjælpere kun får 77 % af mændenes kvalifikationsløn, selvom en del er aftalt i overenskomsten. Til gengæld får de kvindelige afdelingsledere/stedfortræder 6 % mere i kvalifikationsløn end mændene, jf. tabel 6.

Tabel 6: Funktions- og kvalifikationsløn på det regionale område.

Personalegrupper	Kvindes løn i % af mænds	
	Funktionsløn	Kvalifikationsløn
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	41 %	77 %
Pædagogiske assistenter	47 %	95 %
Socialpædagoger	74 %	102 %
Stedfortrædere/afdelingsledere	83 %	106 %

3.5. Nettoløn ift. anciennitet

En forklaring på forskellen mellem kvinders og mænds lønninger kan være i forskellen på ancienniteten. Typisk vil medarbejdere med en højere anciennitet tjene mere alt andet lige.

I bilag 4 er vist grafer over udvalgte personalegruppers nettoløn fordelt på anciennitet. Generelt viser tallene, at mænd tjener mere end kvinder, selvom de har den samme anciennitet.

Det er værd at bemærke, at mænd tjener mere end kvinder uanset om der er tale om få eller mange års anciennitet, hvilket gør sig gældende for både socialpædagoger og omsorgs- og pædagogmedhjælpere i kommuner og regioner. Der er således ikke noget der tyder på, at forskellen i mænd og kvinders lønninger skyldes forskellen i anciennitet.

3.6. Lønninger i kommuner og regioner

For socialpædagoger i basisstillinger på døgnområdet er vist fordelingen på kommuner og regioner. En fordeling af nettolønnen og lokale tillæg viser, at der er meget store forskelle mellem kommunerne, men ikke særlig store forskelle mellem regionerne. Det er ikke muligt alene ud fra tallene at forklare, hvorfor der er disse store forskelle. Tallene er vist i bilag 5 og 6.

Der er 55 kommuner, hvor kvinder tjener mindre end mændene, og 33 kommuner hvor kvinderne tjener mere end mændene. I de resterende 10 kommuner kan forskellen ikke opgøres, da der er for få af det ene køn til at det kan oplyses. Samtidig er der hele 60 kommuner, hvor kvinderne får mindre i lokalt aftalte tillæg, mens der kun er 28 kommuner, hvor kvinderne får mere i lokalt aftalte tillæg.

I tabel 7 er vist de kommuner, hvor forskellen i nettolønnen er mere end 1.000 kr. pr. måned. Der er store forskelle fra kommune til kommune. I Fredensborg Kommune tjener de kvindelige socialpædagoger 2.854 kr. mindre om måneden end mændene, mens i Greve Kommune tjener de kvindelige socialpædagoger hele 2.999 kr. mere om måneden end mændene.

Tabel 7: Forskellen i nettolønnen i udvalgte kommuner, socialpædagoger – basisstillinger.

Kommune	Kvinder	Mænd	Forskel
Fredensborg	35.862	38.717	-2.854
Odder	34.406	37.160	-2.754
Rødovre	37.393	39.642	-2.249
Sorø	33.788	35.941	-2.153
Halsnæs	37.132	38.744	-1.612
Rebild	33.315	34.716	-1.401
Lolland	35.192	36.571	-1.380
Ballerup	35.884	37.178	-1.294
Faxe	34.846	35.910	-1.064
Alle kommuner	35.556	35.899	-343
Haderslev	35.099	34.060	1.039
Ringkøbing-Skjern	34.552	33.445	1.107
Vallensbæk	35.334	34.157	1.177
Odsherred	36.693	35.456	1.237
Lyngby-Taarbæk	37.050	35.772	1.277
Langeland	35.941	34.608	1.333
Ringsted	36.634	34.794	1.840
Struer	34.338	32.086	2.252
Nordfyn	35.027	32.584	2.442
Greve	40.648	37.650	2.999

I tabel 8 er vist de kommuner, hvor forskellen i de lokalt aftalte tillæg er mere end 1.000 kr. pr. måned. I Fredensborg Kommune får kvindelige socialpædagoger 2.319 kr. mindre om måneden end mændene. I Greve kommune får kvinderne 1.995 kr. mere om måneden end mændene.

Tabel 8: Forskellen i lokale løntillæg i udvalgte kommuner, socialpædagoger – basisstillinger.

Kommuner	Kvinder	Mænd	Forskel
Fredensborg	1.716	4.035	-2.319
Rødovre	3.892	5.687	-1.795
Rebild	769	2.449	-1.680
Lolland	2.074	3.591	-1.517
Odder	1.578	3.018	-1.441
Hørsholm	3.059	4.454	-1.395
Halsnæs	3.053	4.398	-1.345
Sorø	1.136	2.477	-1.340
Frederikssund	2.504	3.633	-1.129
Alle kommuner	2.282	2.744	-462
Struer	1.772	757	1.015
Ringsted	3.515	2.465	1.050
Vallensbæk	2.448	1.273	1.175
Greve	5.874	3.879	1.995

Der er en klar sammenhæng mellem, at de kommuner hvor der er den største forskel i nettolønnen er der også den største forskel i den lokalt aftalte løn. I de ti kommuner hvor kvinderne tjener mindst ift. mændene, er de syv kommuner også blandt de ti kommuner med den største forskel i den lokalt aftalte løn.

I regionerne er der ikke lige så store forskelle i lønningerne mellem kvinder og mænd. Region Sjælland er den region med den største lønforskel, hvor kvinderne tjener 834 kr. mindre om måneden end mændene, jf. tabel 9. Hele forskellen kan forklares med, at kvinderne i Region Sjælland får mindre end mændene i lokalt aftalte løntillæg, hvor forskellen er på 1.520 kr. pr. måned, jf. tabel 10.

Tabel 9: Forskellen i nettolønnen i regionerne, socialpædagoger - basisstillinger.

Region	Kvinder	Mænd	Forskel
Region Sjælland	36.238	37.072	-834
Region Syddanmark	34.753	35.102	-348
Alle regioner	35.198	35.501	-303
Region Midtjylland	34.458	34.699	-241
Region Hovedstaden	36.574	36.415	159
Region Nordjylland	34.092	33.814	278

Tabel 10: Forskellen i lokale løntillæg i regionerne, socialpædagoger – basisstillinger.

Region	Kvinder	Mænd	Forskel
Region Sjælland	2.525	4.045	-1.520
Alle regioner	2.291	2.694	-402
Region Midtjylland	1.967	2.098	-130
Region Syddanmark	2.260	2.338	-78
Region Hovedstaden	3.176	3.227	-51
Region Nordjylland	1.525	1.508	17

3.7. Lokale løntillæg og fuldtid/deltid

I dette afsnit er vist, hvor meget der er aftalt i lokal løn opdelt på, om man er på fuldtid eller deltid². Tallene i bilag 7 viser, at for alle personalegrupper (undtagen for ansatte overenskomsten for det forebyggende- og dagbehandlende område) får deltidsansatte mindre i lokalt aftalte tillæg end fuldtidsansatte, og at der for flere personalegrupper er tale om meget store forskelle. På det kommunale område er der for omsorgs- og pædagogmedhjælpere (også det regionale område), pædagogiske assistenter, pædagoger i særlige stillinger og socialpædagoger i basisstillinger tale om, at fuldtidsansatte i gennemsnit får dobbelt så meget i lokalt aftalte tillæg som deltidsansatte.

Når det sammenholdes med, at flere kvinder end mænd er på deltid, så medfører det, at kvinderne får en lavere løn end mændene, kun fordi de er på deltid.

I kommunerne får socialpædagoger der er på deltid 1.736 kr. mindre om måneden i lokalt aftalte tillæg, end socialpædagoger der er ansat på fuldtid. Af de kvindelige socialpædagoger er 47 % på deltid, mens det kun er tilfældet for 26 % af de mandlige socialpædagoger, jf. tabel 11.

Tabel 11: Lokale tillæg for socialpædagoger i basisstilling fordelt på fuldtid/deltid - kommunerne.

Beskæftigelsesgrad	Alle	Kvinder	Mænd
Alle	2.480	2.351	2.820
Fuldtid	3.004	2.905	3.189
Deltid	1.736	1.734	1.750
Forskel ml. fuldtid og deltid	1.268	1.171	1.439
Andel på deltid	41%	47%	26%

Det samme gør sig gældende i regionerne, hvor socialpædagoger der er på deltid får 806 kr. mindre om måneden i lokalt aftalte tillæg, end socialpædagoger der er ansat

² De aftalte lokale løntillæg for ansatte på fuldtid og deltid er omregnet til en fuldtidsansættelse, så tallene for ansatte på fuldtid og deltid er sammenlignelige.

på fuldtid. Af de kvindelige socialpædagoger er 35 % på deltid, mens det kun er tilfældet for 17 % af de mandlige socialpædagoger, jf. tabel 12.

Tabel 12: Lokale tillæg for socialpædagoger i basisstilling fordelt på fuldtid/deltid - regionerne.

Beskæftigelsesgrad	Alle	Kvinder	Mænd
Alle	2.563	2.413	2.879
Fuldtid	2.800	2.657	3.035
Deltid	1.994	1.960	2.138
Forskel ml. fuldtid og deltid	806	697	897
Andel på deltid	29%	35%	17%

En opdeling af den lokalt aftalte løn på beskæftigelsesgrader viser, at selv de socialpædagoger der er ansat på deltid med en høj beskæftigelsesgrad på mellem 32-36 timer pr. uge, får markant mindre i lokal løn end socialpædagoger der er på fuldtid, jf. tabel 13. Det er tilfældet både i kommunerne og regionerne. Det afgørende er således, om man er ansat på fuldtid eller deltid, og i mindre grad afhængigt af, hvor mange timer man som deltids ansat medarbejder er ansat på.

Tabel 13: Lokale tillæg for socialpædagoger i basisstillinger fordelt på beskæftigelsesgrad – kommunerne og regionerne.

Beskæftigelsesgrad	Kommuner	Regioner
Alle	2.480	2.563
0 – 19 timer pr. uge	1.503	1.623
20 – 27 timer pr. uge	1.736	1.640
28 – 31 timer pr. uge	1.711	2.010
32 – 36 timer pr. uge	1.758	2.055
Fuldtid	3.004	2.800

Deltidsansatte får mindre i lokal aftalt løn end fuldtidsansatte, selvom det ikke er tilfaldt at gøre forskel på ansatte ift. deres beskæftigelsesgrad. Derfor indgår det også i Socialpædagogernes Lønstrategi for 2024-2026, at der er særligt fokus på at sikre, at også deltidsansatte får del i lokale løntillæg.

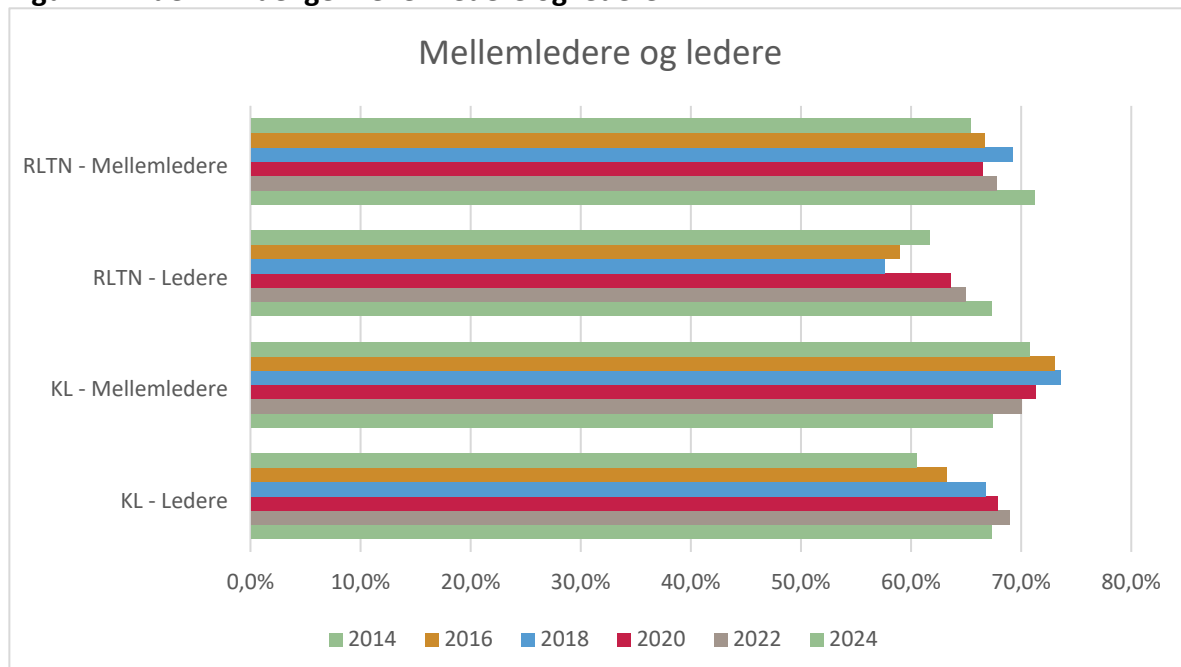
3.8. Antal mellemledere og ledere

Andelen af kvindelige mellemledere og ledere på det socialpædagogiske område fra 2014 til 2024 er vist i figur 1. Andelen af kvindelige mellemledere er steget en smule i regionerne og faldet en smule i kommunerne, og ligger i 2024 på 67 % i kommunerne og på 71 % i regionerne.

Andelen af kvindelige ledere er steget noget fra 2014 til 2024 i både kommunerne og regionerne. I 2024 er andelen af kvindelige ledere i både kommunerne og regionerne på 67 %.

Til sammenligning er andelen af kvindelige medarbejdere på døgnoverenskomsten i kommunerne på 73 % og i regionerne på 68 %.

Figur 1. Andel kvindelige mellemledere og ledere.



4. Datagrundlag

Det er et hovedformål, at Socialpædagogernes ligelønsregnskab skal være operationelt og understøtte det lokale arbejde med ligeløn. Statistikkerne er derfor baseret på kendte lønbegreb og afgrænset efter principper mv., som svarer til de lønoplysninger, som typisk danner grundlag for de lokale lønforhandlinger.

Socialpædagogernes ligelønsstatistik 2024 er baseret på lønoplysninger fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL). Lønoplysningerne er fra september 2024. September måned er valgt for, at det er muligt at sammenligne med de tidligere Ligelønsregnskaber, da disse er baseret på lønoplysninger fra september måned.

Analyserne baserer sig på tre lønbegreber: bruttoløn, nettoløn og lokale løntillæg.

Bruttoløn = Grundløn + centrale tillæg + lokale tillæg + særydelser + særlig feriegodtgørelse + pension

Nettoløn = Grundløn + centrale tillæg + lokale tillæg

Lokale løntillæg: Er tillæg der er aftalt lokalt i den enkelte kommune eller region.

Overarbejde er ikke med i lønoplysningerne.

De lokale lønforhandlinger i kommuner og regioner er almindeligvis opdelt således, at forhandlingerne gennemføres særskilt for de enkelte stillingsgrupper. Statistikkerne i Ligelønsregnskab 2024 er opdelt tilsvarende. Denne opdeling sikrer også, at de enkelte grupper i statistikken, så vidt det er muligt, er afgrænset således, at grupperne omfatter ansatte, som laver samme arbejde.

Opdelingen svarer til stillingskategorierne i KRL's månedsstatistik, som på Socialpædagogernes overenskomstområder opdeler de ansatte på overenskomsterne i leder-/basisstillinger og uddannelsesbaggrund.

Alle lønoplysningerne er for populationen overenskomstansatte og tjenestemænd ekskl. elever, fleksjob og ekstraordinært ansatte. Lønoplysningerne i bilag 2, 3, 4 og 7 er kun for månedslønnede, mens lønoplysninger i bilag 5 og 6 både er for månedso- og timelønnede, da timelønnede i opgørelser opdelt på kommuner og regioner ikke kan udelades.

De pædagogiske ledere på det kommunale område er ansat på en lederoverenskomst fælles med BUPL og FOA. For at afgrænse populationen til hovedsageligt at omfatte socialpædagogiske ledere, er kun medtaget ledere der er ansat ifølge den kommunale kontoplan på "Tilbud til børn og unge med særlige behov" (ekskl. "Særlige dagtilbud og særlige klubber") og "Tilbud til voksne med særlige behov".

Det har ikke været muligt at lave opdelinger for alle personalegrupper fordelt på løndelev, fordelt på års anciennitet og fordelt på kommuner og regioner, da datagrundlaget bliver for lille.

Bilag 2 omfatter ikke faglærere på det regionale område.

Bilag 3 er på det kommunale område ikke lavet for familieplejekonsulenter og stedfortrædere, og i regionerne er det ikke lavet for værkstedsassistenter, faglærere, forstandere og socialpædagogiske konsulenter.

Bilag 4 er på det kommunale område kun for socialpædagoger i basisstillinger, hjemmevejledere og omsorgs- og pædagogmedhjælpere, mens det for regionerne kun er for socialpædagoger i basisstillinger og omsorgs- og pædagogmedhjælpere.

Opdelingen i bilag 5 og 6 der er opdelt på kommuner og regioner er kun for socialpædagoger i basisstillinger. En række kommuner udgår helt eller delvist, da datagrundlaget er for lille til at kunne lave sammenligninger mellem køn.

Bilag 7 er på det kommunale område ikke lavet for værkstedsassistenter uden uddannelse, ledere og konsulenter. På det regionale område er der kun tal for omsorgs- og pædagogmedhjælpere og socialpædagoger i basisstillinger. Dette da datagrundlaget for de øvrige personalegrupper er for lille, bl.a. fordi meget få ledere er på deltid.

Figur 1 viser andelen af kvindelige mellemledere og ledere i kommunerne og regionerne. Mellemlederne er afdelingsledere og stedfortrædere. Lederne i regionerne er forstandere og institutionsledere. Lederne i kommunerne er ansatte på lederoverenskomsten 69.01, som dog også omfatter nogle mellemledere. Det er ikke muligt at adskille mellemledere og ledere på lederoverenskomsten.