



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI
"M.FANNO"

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA

PROVA FINALE

"L'EVOLUZIONE DEL GENDER PAY GAP"

RELATORE:

CH.MO PROF. FABRIZI MICHELE

LAUREANDO/A: RAMINA ALICE

MATRICOLA N. 1146728

ANNO ACCADEMICO 2019 – 2020

INDICE

INTRODUZIONE	5
CAPITOLO 1: ANALISI DELLA LETTERATURA.....	7
1.1 - Introduzione: le teorie del gender pay gap	7
1.2 - I fattori che influenzano il divario retributivo di genere	7
1.3 - La teoria dei tornei e la teoria del comportamento.....	9
1.4 - La teoria del capitale umano	11
1.5 - La teoria del <i>comparable worth</i>	12
1.6 - L'istruzione	13
1.7 - La trasparenza nei <i>report</i> aziendali	14
CAPITOLO 2: ANALISI DEI DATI PER SETTORE E DIMENSIONE.....	17
2.1 – Introduzione: <i>the equality act</i>	17
2.2 – Settori prevalentemente maschili e femminili	18
2.3 – Medie di settore, <i>bonus</i> e distribuzione nei quartili	21
2.4 - Medie e variabilità delle aziende in base alla dimensione	24
CONCLUSIONE	27
APPENDICE.....	31
BIBLIOGRAFIA	41
SITOGRAFIA.....	41
FONTI LEGISLATIVE.....	41

INTRODUZIONE

L'elaborato tratta il tema del *gender pay gap*, ossia il divario retributivo di genere fra uomo e donna, misurato come la differenza tra le retribuzioni orarie medie di uomini e donne.

All'interno di questo elaborato si è cercato di analizzare se esiste o meno il *gender pay gap* nelle aziende britanniche. Le imprese che pubblicano i dati sui salari dei lavoratori di sesso maschile e femminile sono state analizzate sia per settore che per dimensione. Inoltre, è stato condotto uno studio su alcune aziende per capire se le teorie più autorevoli relative al tema, sono coerenti con i risultati ottenuti tramite l'analisi empirica che è stata svolta sul campione.

L'argomento è stato scelto perché è interessante osservare se tutte le battaglie che sono state fatte per acquisire pari diritti e opportunità fra uomo e donna sono servite, o se ancora al giorno d'oggi ci sono delle discriminazioni, che possono verificarsi in qualsiasi ambito. In questo elaborato il campo d'interesse è quello lavorativo e la domanda che ci si pone è: le donne ricevono salari inferiori, pari o superiori rispetto agli uomini che ricoprono la stessa figura professionale? Negli ultimi anni stanno nascendo sempre più movimenti femministi che perseguono lo scopo della parità di trattamento fra uomo e donna, infatti il *gender pay gap* è un argomento attuale che riguarda tutto il mondo, non è solo una questione italiana.

In Italia gli articoli 37 e 51 della Costituzione sanciscono pari opportunità lavorative per uomini e donne. Queste leggi regolano la parità formale, ma spesso non si sostanziano in una parità a livello pratico. Gli articoli 37 e 51 affermano:

“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.”

“Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.”

Anche a livello europeo sin dal 1957 è stato sancito il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per lo stesso lavoro dal trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE). In UK è presente *the equality act 2010* che ha lo scopo di proteggere le persone dalle discriminazioni sul posto di lavoro e nella società in generale. In particolare, la

sezione 78 di *the equality act 2010* e il successivo *the equality act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017* impongono ai datori di lavoro sia del settore pubblico che del settore privato, con più di 250 dipendenti di pubblicare informazioni relative alla retribuzione dei loro dipendenti. Questo atto ha lo scopo di dimostrare se ci sono differenze salariali fra uomini e donne.

L'elaborato è formato da due capitoli, il primo analizza la letteratura relativa al *gender pay gap*. All'interno sono trattati i fattori che influenzano il divario retributivo di genere, varie teorie relative all'argomento, l'istruzione e la trasparenza nei *report* aziendali. Il secondo capitolo analizza per settore e dimensione le aziende britanniche che rendono pubblici i dati sulla retribuzione, è trattato *the equality act* e vengono analizzati i settori prevalentemente maschili e femminili, medie di settore, *bonus* e distribuzione nei quartili ed infine medie e variabilità delle aziende in base alla dimensione.

CAPITOLO 1: ANALISI DELLA LETTERATURA

1.1 - Introduzione: le teorie del gender pay gap

Nel corso dell'ultimo secolo numerosi autori hanno studiato l'argomento del *gender pay gap*. Nel campo della letteratura sono state formulate teorie differenti a riguardo, quelle che verranno approfondite in seguito sono: la teoria del *crowding* (Bergmann, 1974), la teoria dei tornei (Lazear e Rosen, 1981), la teoria del comportamento, la teoria del capitale umano (Becker, 1964) e la teoria del *comparable worth* (Treiman e Hartmann, 1981). Non esiste un'unica teoria in quanto i fattori e le caratteristiche del divario retributivo di genere sono diversi: la segregazione fra posizioni professionali, la diversa quantità di lavoro prestata, la prevalenza del lavoro di cura dei figli a carico delle sole donne e la scarsa offerta di servizi alle famiglie, l'età, la qualifica posseduta dal lavoratore all'interno dell'azienda, il pregiudizio che la società ha nei confronti del lavoro femminile, la transizione dalla carriera scolastica a quella professionale, l'istruzione e formazione sul posto di lavoro e la segregazione occupazionale.

1.2 - I fattori che influenzano il divario retributivo di genere

L'istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL) ha pubblicato un volume intitolato "Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?". Dalla lettura e dalle analisi effettuate è emerso che le donne percepiscono salari inferiori a quelli degli uomini a parità di qualifica professionale e di ore lavorate. Inoltre, questo dislivello aumenta proporzionalmente per il reddito maschile e in modo meno che proporzionale per il reddito femminile.

Sono vari i fattori e le caratteristiche che spiegano l'esistenza di *gap* retributivi medi in un'economia e sono riconducibili alla diversa suddivisione degli individui all'interno del mercato del lavoro. Il primo fattore è rappresentato da una forte segregazione fra posizioni professionali, in quanto è alta la correlazione tra posizione e variabile di genere, vale a dire che ci sono percentuali elevate di uomini nei ruoli considerati "maschili", ad esempio il *CEO* e viceversa. Gli economisti spesso si rivolgono a fattori di domanda e offerta di lavoro per spiegare la differenza di retribuzione tra uomini e donne (ad es. Caino, 1986; Killingsworth, 1985; Willis, 1986). Secondo la teoria del *crowding* (Bergmann, 1974, 1989), a differenza degli uomini, le donne sono concentrate in un ristretto numero di occupazioni ricche di

offerta, ma con poca domanda. La curva di domanda, quando l'offerta è sostanzialmente modesta rispetto alla domanda, comporta una retribuzione alta, mentre quando nell'affollamento del mercato l'offerta è elevata rispetto alla domanda, allora il salario è relativamente basso. Anche dopo il controllo di questi fattori di offerta e domanda di lavoro, le differenze di reddito rimangono ancora (England e Norris, 1985; Nakamura e Nakamura, 1989). La ricerca mostra che gran parte di questa differenza di retribuzione può essere legata alle differenze tra i lavori tipicamente "femminili" e "maschili", anche quando il contenuto effettivo del lavoro è abbastanza simile (Baron et al., 1991; Halaby, 1979; Rubery e Fagan, 1995; Wharton e Baron, 1987). L'assunzione fondamentale della teoria è che il surplus di offerta di lavoro femminile porta al verificarsi di bassi salari ovunque, e di conseguenza i redditi tendono ad essere più bassi prevalentemente nelle professioni femminili rispetto a quelle prevalentemente maschili. Infatti, lavori più comunemente svolti da donne, come quelle in cura, pulizia e istruzione, sono di solito ben meno retribuiti rispetto ai lavori tipici degli uomini.

Il secondo fattore è la diversa quantità di lavoro prestata, vale a dire che il numero medio di giorni o di ore lavorate dagli uomini è maggiore rispetto a quello delle donne. Molto spesso le donne hanno contratti *part-time* che gli permettono di prendersi cura della casa e della famiglia, mentre gli uomini hanno contratti *full time*, di conseguenza le donne lavorano meno ore degli uomini.

Il terzo fattore, che va ricercato tra i modelli socioculturali della famiglia tradizionale, è la prevalenza del lavoro di cura dei figli a carico delle sole donne e la scarsa offerta di servizi alle famiglie. Molto probabilmente un aumento dei servizi per l'infanzia comporterebbe un aumento dell'occupazione femminile.

Il quarto fattore è l'età, dalle ricerche emerge che la vita lavorativa femminile e il relativo contributo al bilancio familiare siano limitati alle età giovanili, mediamente fino ai 30-35 anni. Si suppone che il motivo sia che nel momento in cui gli impegni e il tempo richiesto dal lavoro domestico, dalla cura dei figli e dall'assistenza agli anziani aumentano notevolmente è la componente femminile ad abbandonare totalmente o parzialmente il lavoro, ricorrendo al *part-time* e ad altre forme di flessibilità lavorativa.

Il quinto fattore è la qualifica posseduta dal lavoratore all'interno dell'azienda. Differenziali retributivi maggiori a livelli elevati della distribuzione salariale possono ridurre l'incentivo per le donne ad accedere a posizioni che comportino una maggiore responsabilità. I dati dimostrano proprio questo, l'incidenza delle donne con reddito elevato è minore rispetto

a quella degli uomini e l'offerta di lavoro femminile è più sensibile di quella maschile a variazioni del salario, il persistere di differenziali salariali ostacola l'aumento dell'occupazione femminile. In Italia la bassa quota di occupazione femminile accompagnata da bassi livelli di fecondità mette in evidenza proprio nella conciliazione lavoro-famiglia uno degli elementi di forte criticità del mercato del lavoro femminile. La presenza dei bambini è stata menzionata come una spiegazione della barriera invisibile alla progressione della carriera femminile. Di conseguenza, la difficoltà di trovare un compromesso fra lavoro e famiglia comporta spesso una rinuncia per le donne italiane a realizzarsi in uno dei due ambiti: familiare e lavorativo. La maggior parte delle donne svolgono lavori a livelli bassi e medi e poche hanno posti di lavoro ai vertici dell'azienda. I lunghi periodi fuori dal mercato del lavoro a causa della nascita e della crescita dei figli possono comportare problemi ed essere un ostacolo che diminuisce la possibilità di raggiungimento di posizioni dirigenziali. Infatti, molte madri sono portate a scegliere dei lavori che permettano loro di stare con la propria famiglia e quindi che non implicino giornate intere via da casa ed avanzamenti di carriera.

Un ulteriore fattore è il pregiudizio che la società ha nei confronti del lavoro femminile. C'è la convinzione che il lavoro svolto dalle donne costi di meno perché sono più adatte a svolgere i compiti familiari, come accudire i figli e svolgere i lavori di cura della casa.

1.3 - La teoria dei tornei e la teoria del comportamento

Esiste una rilevante differenza di genere anche sui dati riguardanti la transizione dalla carriera scolastica a quella professionale. Le femmine presentano migliori risultati scolastici, ma hanno minori probabilità di essere occupate, minori abbinamenti a posizioni al vertice dell'organizzazione e retribuzioni inferiori tre anni dopo la laurea. L'effetto del divario salariale sui destinatari e sulle prestazioni può essere totalmente spiegato dalla teoria dei tornei e dalla teoria del comportamento. I due punti di vista sono opposti, sostengono gli incentivi positivi del divario salariale e gli incentivi negativi. La prima teoria si concentra sullo studio di fattori economici, mentre la seconda riflette sui fattori psicologici. La teoria dei tornei supporta il punto di vista che il divario salariale ha come effetto un incentivo positivo e può spiegare in modo analogo sia gli esiti della competizione accademica sia gli abbinamenti alle posizioni apicali delle organizzazioni gerarchiche. Questa teoria (Lazear e Rosen, 1981) sostiene che all'interno delle imprese i dipendenti sono in competizione tra loro e per questo

lavorano sodo per migliorare le *performance* aziendali, quando i dipendenti vincono nella concorrenza, riceveranno una paga supplementare e di conseguenza il divario apparirà. La teoria dei tornei sostiene che il divario salariale avrà un effetto positivo sulla motivazione del personale e di conseguenza la struttura salariale delle imprese dovrebbe essere progettata per utilizzare il divario come incentivo per stimolare l'entusiasmo del lavoro, in modo da migliorare la *performance*. Più tardi, Mclaughlin ha esteso il modello esistente e ha pensato che se il numero dei concorrenti e l'incertezza esterna fosse aumentata, i concorrenti sarebbero consapevoli della minore possibilità di vincere e di conseguenza rallenterebbero. Quindi, al fine di incoraggiare i partecipanti, il divario di retribuzione deve essere aumentato come un fattore scatenante. La teoria dimostra che la competizione per la carriera funziona bene come meccanismo allocativo del talento individuale solo se i tornei sono simmetrici, cioè se tutti gli agenti devono sostenere lo stesso costo opportunità per l'impegno erogato nella competizione (altrimenti il torneo è impari) e se tutti gli agenti sono trattati equamente dalle regole della competizione (altrimenti il torneo è ingiusto). In realtà, però, né i tornei che governano le carriere scolastiche né quelli che governano le carriere professionali sono simmetrici; in entrambi i casi la competizione tra i sessi è una lotta impari: nella scuola sono avvantaggiate le femmine, perché per loro il costo opportunità dell'impegno è più basso a causa del differenziale salariale di genere; nel mondo del lavoro sono avvantaggiati i maschi, perché in questo caso le responsabilità del lavoro domestico e di cura che gravano prevalentemente sulle femmine rendono il costo opportunità del loro impegno maggiore di quello dei maschi.

Diversamente dalla teoria dei tornei, la teoria del comportamento sostiene che il divario salariale sia un fattore di incentivo negativo. Questo perché dalla prospettiva dell'organizzazione generale il divario salariale può danneggiare la relazione d'unità, di cooperazione e interferire con l'atmosfera collaborativa. Tutto ciò risulta dannoso per l'efficienza personale e le prestazioni organizzative. La teoria del comportamento sottolinea gli effetti negativi. In particolare, per comprendere a pieno questa teoria bisogna partire da altre quattro: teoria dello sfruttamento relativo, della preferenza di distribuzione, della politica organizzativa e del confronto sociale. Esistono numerose teorie perché spesso una singola non può spiegare bene un fenomeno. La teoria dello sfruttamento relativo è un'estensione della teoria dell'equità (Adams, 1963) che pensa che i dipendenti confronteranno il loro reddito con personale di livello superiore. Se non sentono di meritare un determinato compenso, avranno la sensazione di essere sfruttati, indipendentemente dagli obiettivi dell'organizzazione, seguiranno un comportamento negativo e di conseguenza, la coesione dell'impresa verrà meno. Secondo la teoria della preferenza di distribuzione, la retribuzione dovrebbe essere

determinata dall'interazione tra i produttori e i destinatari. Il lavoratore dovrebbe prendere una paga uguale nonostante le differenze di prestazione individuali. Nella teoria della politica organizzativa, se i benefici portati dall'impegno non possono compensare la perdita dovuta all'indebolimento della cooperazione, si deve ridurre relativamente il divario retributivo tra dipendenti. La teoria del confronto sociale è stata sollevata da Festinger (1954), significa che le persone possono autovalutarsi correttamente ed oggettivamente e formare l'equità cognitiva attraverso il confronto con altri individui, attraverso la forma di confronto sociale (Amrose, 1991).

1.4 - La teoria del capitale umano

La teoria del capitale umano (Becker, 1964) spiega la differenza di retribuzione in termini di caratteristiche individuali come l'istruzione e la formazione sul posto di lavoro. È basata sull'idea che ogni persona ha alcune forme di capitale umano, il quale può essere determinato come abilità e competenze che ogni individuo acquisisce attraverso educazione, formazione ed esperienza. Data la tradizionale divisione di genere sul lavoro la donna tende ad accumulare meno esperienza lavorativa rispetto all'uomo. Inoltre, dato che le donne vivono il lavoro in modo più discontinuo, hanno meno incentivi ad investire nel mercato del lavoro e di conseguenza i loro minori investimenti in capitale umano ridurranno le retribuzioni ottenute da esse rispetto a quelle conseguite dagli uomini. Controllando le ore lavorate dalle donne si nota la riduzione della loro produttività, e di conseguenza della loro retribuzione, dato che devono curare anche casa e famiglia. Le donne tendono a lavorare per periodi più brevi, si suppone quindi che loro scelgano professioni nelle quali la formazione sul posto di lavoro sia meno importante e che siano incentivate ad evitare lavori che richiedano importanti investimenti nella formazione. Specialmente se le competenze acquisite sono spendibili solo presso una particolare impresa, perché i rendimenti di tali investimenti sono sfruttati solo fino a quando una persona rimane all'interno dell'azienda. Allo stesso tempo, i datori di lavoro possono essere restii ad assumere donne per tali lavori perché l'azienda sostiene alcuni costi e non si sa se la formazione specifica diventerà un ritorno completo del suddetto investimento. La decisione di assumere un individuo piuttosto di un altro per lavori nei quali la formazione specifica è fornita dall'azienda, dipende dalla probabilità che i costi della formazione saranno recuperati e se il singolo sarà permanentemente legato all'impresa. Il modello del capitale umano ha un importante ruolo

per la struttura della retribuzione per spiegare il *gender pay gap*. Se, come il modello del capitale umano presenta, le donne hanno meno esperienza degli uomini, e in media più alto è il ritorno per l'esperienza dei lavoratori, indipendentemente dal sesso, maggiore sarà la differenza di retribuzione in base al genere. Come ha affermato l'economista Becker, tradizionalmente, le donne hanno usufruito più degli uomini del lavoro *part-time* perché di solito si ritirano dal mondo del lavoro per un po' per accudire i figli. Di conseguenza, le donne hanno pochi incentivi ad investire nella formazione che migliora le loro retribuzioni e competenze professionali. Tuttavia, l'economista ha notato che la situazione è cambiata, il declino della dimensione della famiglia, la crescita dei tassi di divorzio, la rapida espansione del settore dei servizi in cui molte donne sono occupate e il continuo sviluppo economico ha accresciuto le retribuzioni delle donne assieme a quelle degli uomini. Sebbene molti studi suggeriscano che i fattori del capitale umano, in particolare la minor esperienza sul mercato del lavoro delle donne, siano importanti per spiegare il divario salariale di genere, ci sono diverse opinioni che contestano la teoria del capitale umano in quanto è basata su un'ampia assunzione. Perché non tiene conto del fatto che tutte le decisioni sono prese in un contesto normativo dove ci sono una serie di idee riguardo cosa le donne e gli uomini dovrebbero fare. Le critiche al modello del capitale umano sostengono che le donne e gli uomini non possono essere studiati come individui autonomi e le differenti condizioni che affrontano nella loro vita devono essere messe in un contesto materiale e sociale. La presenza di differenti retribuzioni per lavoratori che hanno la stessa abilità, ma appartengono a diversi gruppi, per esempio maschio, femmina può essere definita discriminazione diretta. Dato che le differenze sul capitale umano non possono spiegare l'intero divario salariale, ma solo una parte limitata del divario può essere spiegata da fattori quali formazione ed esperienza lavorativa, ciò che rimane è chiamato la differenza di guadagno indiretto tra le donne e gli uomini.

1.5 - La teoria del *comparable worth*

La segregazione occupazionale delle donne, cioè la loro concentrazione in un numero limitato di lavori e occupazioni nel mercato del lavoro, è una caratteristica comune e conosciuta delle società industrializzate occidentali. Nonostante il tasso di scolarizzazione femminile sia più alto di quello degli uomini, e ci sia una formazione professionale equivalente, le donne si trovano ancora in situazione di segregazione occupazionale, sia verticale che orizzontale. Generalmente le professioni delle donne sono meno pagate e i loro

lavori hanno meno prestigio sociale di quelli degli uomini. La discriminazione salariale a sfavore delle donne, quindi, dipende non solo dal tipo di mansioni che svolgono, ma anche dal valore inferiore attribuito a mansioni tipicamente femminili negli stessi contratti collettivi di lavoro, pubblici e privati. L'idea che un'alta concentrazione di donne influenzi il modo in cui il lavoro è valutato è stata ben elaborata a livello di posti di lavoro e occupazioni nella teoria del *comparable worth*. Treiman e Hartmann (1981) hanno utilizzato questo concetto per spiegare il divario di genere nelle retribuzioni: il lavoro prevalentemente svolto dalle donne è valorizzato meno nella società e per questo motivo retribuito meno del lavoro equivalente svolto prevalentemente da uomini (bianchi). Valutando le *skills* professionali e i requisiti formali, la teoria del *comparable worth* suggerisce che più è alta la percentuale di donne in una categoria professionale, meno il lavoro sarà percepito come meritevole di remunerazione, e di conseguenza minore sarà il reddito. La teoria del *comparable worth* rigetta la premessa di una gerarchia separata, e il fatto che le donne percepiscano salari inferiori. Quindi il *comparable worth* non accetta né la nozione che il lavoro delle donne di per sé abbia meno valore del lavoro degli uomini, né l'assunzione ad essa correlata, che i lavoratori siano pagati a seconda dei loro bisogni e che quindi le donne abbiano meno bisogno di soldi degli uomini, perché il loro è un lavoro accessorio rispetto a quello del marito. Si rifà invece al concetto che le persone devono essere pagate a seconda del lavoro che svolgono, senza tenere conto del sesso, della razza o di altre circostanze. Di conseguenza, a parità di caratteristiche, cioè capacità, sforzo impiegato, rischio e responsabilità associati all'impiego, e condizioni di lavoro, se non venisse effettuato alcun tipo di discriminazione e venissero utilizzati parametri di misurazione uniformi tra i generi, le differenze salariali sarebbero pressoché nulle (Allen e Sanders, 2002).

1.6 - L'istruzione

L'ISFOL afferma che le donne laureate guadagnano meno degli uomini, perché sono occupate in settori femminilizzati, vale a dire sezioni in cui la maggior parte dei lavoratori sono donne, ad esempio l'insegnamento. Inoltre, le donne, in particolare quelle laureate in discipline scientifiche, che vogliono fare carriera, si perdono per strada, coinvolte nel fenomeno della *leaky pipeline*, letteralmente conduttura che perde, dice (Palomba, 2000) o hanno difficoltà ad entrare nelle *old boys network*, ossia un sistema informale nel quale gli uomini usano le loro posizioni di influenza per aiutare altri che sono andati nella loro stessa

scuola o che condividono un background sociale simile (Bianco, 1993, Palomba, 2000). Due fenomeni importanti che ostacolano l'avanzamento di carriera delle donne sono: lo *sticky floor* e il *glass ceiling*. Il primo si verifica all'inizio della carriera ed è il cosiddetto pavimento appiccicoso che esemplifica le difficoltà a crescere all'interno dell'azienda, il secondo riguarda le fortunate che riescono a raggiungere i livelli del *top management* e si tratta del *glass ceiling*, ovvero il tetto di cristallo che gli uomini erigono per non far posto alle donne nelle posizioni di potere. Queste rappresentano due barriere all'avanzamento di carriera in quanto suggeriscono che le donne possano ricevere minori aumenti salariali al momento della promozione rispetto agli uomini. Ostacoli che consistono nell'esistenza di un soffitto che rende ancora più elevato il divario salariale nelle parti alte della distribuzione retributiva a svantaggio delle donne più preparate. E anche riguardo alle lavoratrici meno istruite si notano differenziali salariali in media più elevati, con un ampliamento del divario nella parte bassa della distribuzione retributiva. Spesso la mancanza di donne in posizioni ai vertici nel mercato del lavoro è stata spiegata da un effetto *glass ceiling*, ma non è l'unico motivo. Tutto ciò porta alle differenze salariali tra uomini e donne e come gli autori (Pema e Mehay, 2010) rilevano le donne devono raggiungere soglie di capacità più elevate degli uomini per ottenere la promozione. Di conseguenza le differenze nell'assegnazione del lavoro influenzano non solo la promozione, ma anche il salario in quanto altamente correlato con l'avanzamento di carriera.

1.7 - La trasparenza nei report aziendali

È implicito che aumentando la trasparenza offerta dal monitoraggio e dalla comunicazione migliorerebbe l'uguaglianza di genere. Questo riflette alcune delle conclusioni della letteratura contabile e femminista, in quanto contabili sociali e femministi hanno notato la natura politica dei sistemi contabili. Gli autori (Adams e Harte, 1999) sottolineano l'influenza della contabilità sulle strutture e sulle organizzazioni sociali e il fatto che "la contabilità ha il potenziale non solo per riflettere la realtà (economica), ma per costruire la realtà (economica)". Essi concludono che la trasparenza delle imprese può facilitare la responsabilizzazione di esse, e questo punto è stato avanzato da altri in questo campo. Inoltre, (Adams e Harte, 1999) sostengono che la mancanza di comunicazione aziendale sulle pari opportunità ha ostacolato il lavoro della relativa commissione nell'indagine di particolari aziende e settori, e ha limitato il dibattito su questo aspetto della *performance* aziendale. Il

Trades Union Congress (TUC) nel 2004 ha chiesto alle imprese di pubblicare informazioni dettagliate sulla rappresentanza di genere e sulla diversità, sulle politiche e sui programmi, nonché gli *audit* sulla parità retributiva, per permettere ai fondi pensione dei sindacati e agli altri *shareholders* di monitorare la *performance* dell'impresa. La ricerca di (Adams e Harte, 1998,1999) conclude che le relazioni sociali sull'occupazione femminile sono più importanti per ciò che non rivelano che per quello che rivelano. In quanto le aziende che non pagano in maniera uguale i due generi tendono a non essere limpide, infatti la *disclosure* rivela in particolare atteggiamenti patriarcali. Storicamente, l'analisi della contabilità sociale ha esplorato le spiegazioni femministe delle donne occupate con particolare riferimento al patriarcato e al capitalismo. Il *report* aziendale spesso ha ritratto le donne in ruoli inferiori.

Oggi le imprese stanno agendo sempre di più su questi temi: attrazione, mantenimento, impegno, motivazione e assenteismo dei dipendenti, soddisfazione dei clienti, innovazione, costi delle controversie e reputazionali e ne stanno monitorando i progressi. La *Business In The Community* (BITC) ne è un esempio, in quanto è un'associazione di solidarietà tra le comunità imprenditoriali britanniche che promuove la Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) ed è una delle opere di beneficenza dell'erede alla corona britannica Carlo, principe di Galles. La BITC lavora con aziende nel Regno Unito e a livello internazionale, che si impegnano a migliorare il loro impatto sulla società, infatti la missione della BITC è creare una società più giusta e un futuro più sostenibile.

In prospettiva, un importante sviluppo nella teoria e nella pratica della parità di genere, si concentra sull'integrazione di genere che è un processo di trasformazione che si muove al di là dei diritti individuali per la parità di trattamento. Ha l'obiettivo di individuare i sistemi e le strutture organizzative che causano discriminazione indiretta e modificarli o riprogettarli a seconda dei casi.

CAPITOLO 2: ANALISI DEI DATI PER SETTORE E DIMENSIONE

2.1 – Introduzione: *the equality act*

In questo capitolo viene svolta un'analisi basata sulle aziende britanniche, che grazie a *the equality act* che approfondiremo in seguito sono obbligate a rendere pubblici i dati relativi alla forza lavoro maschile e femminile. Il Regno Unito è uno dei paesi più avanzati dal punto di vista della *disclosure*, per questo sono stati utilizzati i dati pubblicati nel sito del governo UK, che sono andati a formare il *dataset* dello studio. L'obiettivo è descrivere la situazione all'interno delle imprese per vedere se ci sono anche dei riscontri empirici oltre a quelli trovati in letteratura. Gli argomenti su cui verte l'analisi sono i settori prevalentemente maschili e femminili, le medie di settore, l'attribuzione di *bonus* ai dipendenti, la distribuzione di genere in base al salario e la variabilità delle aziende in base a settore e dimensione.

The *equality act* 2010 è una legge del parlamento del Regno Unito che ha lo scopo di proteggere legalmente le persone dalle discriminazioni sul posto di lavoro e nella società in generale. Ha sostituito i precedenti atti e regolamenti antidiscriminazione con una sola legge, rendendola più semplice da comprendere e rafforzando in essa la protezione in alcune determinate situazioni e stabilendo i diversi modi in cui è illegale trattare qualsiasi persona. Infatti, la sezione 78 di *the equality act* 2010 e il successivo *the equality act* 2010 (*Gender Pay Gap Information*) *Regulations* 2017 impongono ai datori di lavoro sia del settore pubblico che del settore privato, con più di 250 dipendenti di pubblicare informazioni relative alla retribuzione dei loro dipendenti allo scopo di dimostrare se vi siano differenze tra il salario dei lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile. I datori di lavoro con meno di 250 dipendenti sono liberi di scegliere se divulgare le informazioni o meno, dato che l'atto non si applica ai sottoscritti.

Il regolamento 2 del 2017 stabilisce quali sono i dati che i datori di lavoro devono pubblicare:

- la differenza tra la retribuzione oraria media dei dipendenti maschi e quella delle dipendenti femmine;
- la differenza tra la retribuzione oraria mediana dei dipendenti maschi e quella delle dipendenti femmine;
- la differenza media tra i *bonus* corrisposti ai dipendenti maschi e quelli corrisposti alle dipendenti femmine;

- la differenza tra la mediana dei *bonus* corrisposti ai dipendenti maschi e quelli corrisposti alle dipendenti femmine;
- le proporzioni dei dipendenti maschi e femmine a cui sono stati erogati i *bonus*;
- le proporzioni dei dipendenti maschi e femmine nelle fasce retributive dei quattro quartili: *lower* (il primo), *lower middle* (il secondo), *upper middle* (il terzo) e *top* (il quarto).

I quartili si ottengono dividendo l'insieme di dati ordinati in quattro parti uguali. Il primo, il secondo, il terzo e il quarto quartile corrispondono ai valori la cui frequenza cumulata percentuale è almeno 25, 50, 75 e 100 rispettivamente. Cioè, ad esempio, il primo quartile corrisponde con il valore i -esimo se la frequenza cumulata percentuale $P_{i-1} < 25$ e $P_i \geq 25$ e così per i successivi quartili.

Ai sensi del regolamento 14 di *the equality act 2017*, le informazioni devono essere accompagnate da una dichiarazione attestante la loro accuratezza e ai sensi del regolamento 15, pubblicate sul sito web del datore di lavoro e caricate su “Gov.uk”, dove le informazioni sono accessibili al pubblico. I datori di lavoro hanno iniziato a divulgare i dati dal 2017/18, all'interno del capitolo verranno usati quelli che si riferiscono al 2018/19, in cui ci sono le 10812 aziende analizzate che hanno pubblicato le informazioni. Queste imprese appartengono a 22 settori di diversa natura e dimensione, tale campione sarà usato come base per procedere con l'analisi per settore e successivamente per dimensione all'interno dei diversi ambiti di cui tratteranno i prossimi paragrafi.

2.2 – Settori prevalentemente maschili e femminili

Sul sito del parlamento britannico sono presentate le percentuali delle presenze femminili nelle aziende che appartengono ai vari settori, i dati sono gli ultimi disponibili e fanno riferimento ad aprile 2018. I valori che risultano dall'analisi delle oltre 10000 imprese non sono identici a quelli trovati nel sito, anzi sono leggermente distorti, in quanto, come già sottolineato, le aziende con meno di 250 dipendenti non hanno l'obbligo di pubblicare le informazioni relative al *gender pay gap*.

Come mostra la tabella 1, il settore che ha la percentuale più elevata di presenza femminile all'interno dell'impresa è *health and social work* in cui il 72% della forza lavoro è composta da donne. Altri settori che hanno un'abbondante maggioranza femminile sono i

seguenti: *education* e *other service activities*. Naturalmente ci sono anche settori in cui la maggior parte dei lavoratori sono uomini, questo si nota soprattutto nel settore *construction* nel quale solo il 14% della forza lavoro è di sesso femminile. Dallo studio dei dati i due generi sembrano equamente distribuiti all'interno del settore, questa distorsione è data dal fatto che la maggior parte delle aziende sono piccole, ovvero hanno meno di 250 dipendenti e quindi non pubblicano le informazioni aziendali. Oltre al settore *construction*, ce ne sono anche altri che hanno delle basse partecipazioni femminili, che vanno dal 19% al 29% e sono *transportation and storage, manufacturing* e *information and communication*.

I risultati emersi dall'analisi delle 10812 aziende appartenenti a diversi settori, diversamente da quanto mostrano i dati del parlamento, non evidenziano grandi differenze fra la presenza maschile e quella femminile all'interno delle aziende. Tuttavia, se si analizzano le presenze medie di genere per aziende dello stesso settore, ma con diverse dimensioni (meno di 250, da 250 a 499, da 500 a 999, da 1000 a 4999, da 5000 a 19999, più di 20000) si nota che in certe aziende relative ad un settore un genere prevale sull'altro. Infatti, svolgendo contemporaneamente lo studio sia per settore che per dimensione si trovano alcuni dati interessanti riassunti nella tabella 2 in appendice. Ad esempio, nelle imprese con meno di 250 lavoratori del settore *activities of households as employers* c'è quasi la totalità di quote rose, in quanto la media evidenzia che più del 90% della forza lavoro sono donne e di conseguenza gli uomini rappresentano meno del 10%. Sempre nello stesso settore, ma nelle imprese che hanno fra i 1000 e i 4999 dipendenti il 63% delle presenze è femminile e il 37% maschile. Nel settore delle *other service activities* all'interno delle aziende che contano fra i 5000 e i 19999 occupati c'è una maggior partecipazione femminile, in quanto è presente il 68% di donne e solo il 32% di maschi. Molto simili sono anche le aziende della stessa dimensione appartenenti al settore di *transportation and storage* in cui la presenza media di donne è il 68% della forza lavoro e quelle di *water supply sewerage waste management and remediation activities* dove la percentuale femminile è pari al 66%.

Naturalmente, ci sono anche alcuni settori prevalentemente maschili. Ad esempio, nelle aziende con meno di 250 dipendenti nell'ambito delle *real estate activities* la presenza maschile media è molto elevata, pari al 74% e all'interno delle imprese che hanno fra i 5000 e i 19999 occupati nel settore *financial and insurance activities* la maggioranza è composta da uomini, in quanto la loro presenza media è pari al 63%. Nelle aziende del settore *mining and quarrying* la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici varia in base alla grandezza dell'impresa, infatti nelle imprese piccole con meno di 250 dipendenti c'è una presenza

prevalente di donne, rappresentata dal 72%, al contrario nelle aziende tra i 5000 e i 19999 dipendenti la presenza più evidente è quella maschile, pari al 63%.

I dati riguardanti il settore *transportation and storage* divulgati dal parlamento britannico sono molto diversi rispetto a quelli trovati sul sito del governo. Il motivo di tale divergenza è dato dal fatto che non tutte le aziende rendono pubbliche le informazioni sui propri dipendenti. Infatti, come già spiegato, le imprese con meno di 250 occupati non sono obbligate, ma possono divulgare i dati su base volontaria. Ciò fa dedurre che nelle aziende con meno di 250 lavoratori la componente di forza lavoro non sia omogenea, anzi ci siano evidenti disparità, al contrario nelle aziende più grandi (da 5000 a 19999 e oltre i 20000 occupati) risulta un bilanciamento della partecipazione dei due generi. La maggioranza delle donne è occupata in aziende piccole, con meno di 250 lavoratori, e di conseguenza il nostro campione non è completo, come mostra la differenza, analizzata qui sopra, fra i dati del parlamento britannico e quelli resi pubblici dalle aziende nel settore *construction*. Tuttavia, questo non è il fulcro della nostra analisi perché essa verte sulla differenza di retribuzione fra uomo e donna e non sull'occupazione dei due generi all'interno dei vari settori.

Tabella 1: Percentuali più significative di presenza maschile e femminile nelle aziende di alcuni settori

SETTORE	% UOMINI	% DONNE
<i>Health and social work</i>	28%	72%
<i>Education</i>	40%	60%
<i>Construction</i>	86%	14%
<i>Transportation and storage</i>	81%	19%
<i>Manufacturing</i>	80%	20%
<i>Information and communication</i>	71%	29%

Fonte: Parlamento UK

2.3 – Medie di settore, *bonus* e distribuzione nei quartili

The equality act stabilisce che i datori di lavoro devono pubblicare alcune informazioni, che sono state elencate nel primo paragrafo. Utilizzando i dati pubblicati sul sito del governo britannico è stato possibile calcolare tutti questi indicatori e scoprire quali sono i settori nei quali tali valori saltano all'occhio in quanto molto bassi o molto alti, di seguito verranno illustrati alcuni risultati che sono notevolmente esplicativi.

La differenza tra la retribuzione oraria media dei dipendenti maschi e quella delle dipendenti donne deve essere determinata con la seguente formula:

$$\frac{A - B}{A} \times 100$$

dove A è la retribuzione oraria media di tutti i lavoratori maschi e B è la retribuzione oraria media di tutte le lavoratrici. Come mostra la tabella 3 in appendice, il suo valore minimo pari al 11% si trova in *activities of households as employers*, mentre la differenza più elevata corrisponde al 17% ed è nel settore *mining and quarrying*.

La differenza tra la retribuzione oraria mediana dei lavoratori e quella delle lavoratrici deve essere determinata con la seguente formula:

$$\frac{A - B}{A} \times 100$$

dove A è la retribuzione oraria mediana di tutti i dipendenti maschi e B è la retribuzione oraria mediana di tutte le dipendenti donne. Nel settore *activities of extraterritorial organisations and bodies* è presente il minor divario che è pari all'8%. Tale divario è doppio (17%) nel settore *electricity, gas, steam and air conditioning supply*.

La differenza tra la media dei *bonus* corrisposti agli occupati di sesso maschile e quelli pagati alle occupate di sesso femminile deve essere determinata con la seguente formula:

$$\frac{A - B}{A} \times 100$$

dove A è la media dei *bonus* pagati durante il periodo in questione agli occupati che hanno ricevuto i premi in quell'arco temporale e B è la media dei *bonus* pagati durante lo stesso periodo alle occupate che hanno ricevuto dei premi. I *bonus* sono rappresentati da

qualsiasi remunerazione che: (a) è sotto forma di denaro, buoni, titoli, opzioni in titoli o interessi in titoli e (b) si riferisce alla partecipazione agli utili, alla produttività, alla performance, agli incentivi o alle commissioni. I *bonus* non comprendono: la retribuzione ordinaria; la remunerazione riferibile agli straordinari; o la remunerazione riferibile alla ridondanza o alla cessazione del rapporto di lavoro. Simile è la differenza mediana dei *bonus* corrisposti ai dipendenti e quelli pagati alle dipendenti che deve essere determinata con la seguente formula:

$$\frac{A - B}{A} \times 100$$

dove A è la mediana dei *bonus* pagati durante il periodo in questione ai lavoratori che hanno ricevuto i premi in quell'arco temporale e B è la mediana dei *bonus* pagati durante lo stesso periodo alle lavoratrici che hanno ricevuto dei premi. Sia la differenza tra la media dei *bonus* che la differenza tra la mediana dei *bonus* corrisposti ai dipendenti di diverso genere trovano i loro valori minimi in *water supply sewerage waste management and remediation activities*. I valori del divario sono negativi e sono pari a - 103% e - 82%, ma sono condizionati da alcuni dati anomali, come - 8412, - 5859, 94 e 98,5 che alterano il *trend* e questo divario mette in evidenza il fatto che in questo settore alle donne vengano pagati più premi rispetto agli uomini. La media massima della differenza di assegnazione dei *bonus* corrisponde al 58% nel settore *activities of households as employers* e il valore maggiore della differenza mediana dei *bonus* è pari al 94% nel settore *agriculture, forestry and fishing*, il che significa che c'è una forte disparità di trattamento a favore degli uomini.

La percentuale dei dipendenti a cui sono stati pagati i *bonus* deve essere determinata con la seguente formula:

$$\frac{A}{B} \times 100$$

dove A è il numero di lavoratori di sesso maschile ai quali sono stati pagati dei premi durante il periodo in questione e B è il numero complessivo degli uomini. Naturalmente la percentuale di lavoratrici che ha ricevuto dei *bonus* viene determinata con la stessa formula usata per gli uomini, utilizzando i valori relativi alle donne. Entrambi i generi ottengono *bonus* minimi nel settore *other service activities* e ricevono premi massimi nel settore *activities of extraterritorial organisations and bodies*. Un dato degna di nota è la correlazione fra i *bonus* pagati agli uomini e quelli pagati alle donne che è pari a 0,96, ciò mostra che c'è

un forte legame lineare fra le due variabili dato che tendono a variare insieme. Questo risultato è un bel segno di equità fra i due generi.

Le proporzioni dei lavoratori e delle lavoratrici che sono occupati in diverse fasce retributive all'interno dell'azienda sono rappresentate dai quartili. All'interno di ogni fascia retributiva la percentuale della forza lavoro maschile deve essere espressa con la seguente formula:

$$\frac{A}{B} \times 100$$

dove A è il numero degli occupati maschi in una fascia retributiva e B è il numero complessivo dei dipendenti maschi in quella fascia di quartile. Chiaramente la percentuale di forza lavoro femminile all'interno di ciascuna fascia retributiva è calcolata con la stessa formula, utilizzando i dati relativi alle femmine. Nel primo quartile saranno presenti i dipendenti che sono pagati meno, nel secondo ci saranno quelli pagati un po' di più, nel terzo la retribuzione aumenterà ancora e infine nel quarto quartile saranno presenti i lavoratori che hanno i salari più elevati. La particolarità che si nota subito guardando i dati riassunti nella tabella 4 in appendice è che le percentuali di donne comprese fra il percentile zero e il 25-esimo sono sempre sopra il 50%, in tutti i settori, ciò significa che le donne in media ricevono salari più bassi rispetto agli uomini. Analizzando il primo quartile e osservando le medie si nota che la percentuale più bassa di maschi si trova nel settore *activities of households as employers*, ed è quasi il 40%, di conseguenza le donne sono più del 60%. Il settore *agriculture, forestry and fishing* è l'unico nel quale c'è quasi parità di genere, in quanto le donne nel primo quartile corrispondono al 50,50% della forza lavoro e per complementarità gli uomini sono il 49,50%, inoltre è anche il settore in cui ci sono più uomini che lavorano nella fascia che ha i salari più bassi. La percentuale più bassa di uomini nel secondo quartile, che si attesta a poco più del 42%, si trova negli appartenenti al settore *activities of households as employers*. Mentre sia nel secondo che nel terzo e anche nel quarto quartile la percentuale più bassa di quote rosa si trova nel settore *electricity, gas, steam and air conditioning supply* e decresce dal 45% nel secondo quartile al 35% nel quarto. In generale, un'altra caratteristica evidente è che nel quarto quartile, le donne non superano mai il 50%, dato che il valore massimo di presenza femminile è il 46% nel settore *activities of households as employers* e quello minimo è pari al 35% in *electricity, gas, steam and air conditioning supply*. Questo risultato mette in evidenza il fatto che la presenza maschile è scarsa all'interno della fascia retributiva più bassa, ma è la maggiore dove i salari sono più elevati.

2.4 - Medie e variabilità delle aziende in base alla dimensione

Analizzando le aziende non solo per settore, ma contemporaneamente sia per dimensione che per settore si possono notare ulteriori diversità che permettono di fare considerazioni leggermente differenti rispetto alle precedenti. Le analisi evidenziano altre particolarità nel diverso trattamento che viene riservato agli uomini e alle donne nel mondo del lavoro.

Come mostra la tabella 5 in appendice, nello studio delle medie in base alle dimensioni aziendali è evidente che sia la differenza media dei *bonus*, che la differenza mediana è minima nelle imprese che hanno fra i 250 e i 499 occupati e si trovano nel settore *water supply sewerage waste management and remediation activities*. Il divario non solo è il più basso, ma risulta addirittura negativo, infatti la differenza media è pari al - 261% e la differenza mediana è uguale a - 196%, perché ci sono poche imprese che pagano di più i maschi e tutte le altre che retribuiscono maggiormente le femmine. Questi valori ci indicano che alle donne vengono pagati circa il triplo dei *bonus* rispetto agli uomini. Un'altra informazione interessante si trova nell'analisi della distribuzione, infatti le imprese con meno di 250 dipendenti occupati nel settore *activities of households as employers* hanno una media per quanto riguarda le presenze femminili che si aggira intorno al 90% con l'apice del 94% di donne nel quartile dove le retribuzioni sono più basse.

Oltre alle medie per numero di dipendenti all'interno delle imprese è stata calcolata anche la deviazione standard, chiamata anche scarto quadratico medio, che indica la variabilità di una distribuzione. Questo è un indicatore per la dispersione dei dati attorno alla media, quindi più alto è il valore della deviazione standard più variabili e distanti dalla media sono i dati.

Nelle aziende piccole, con meno di 250 lavoratori, nel settore *water supply sewerage waste management and remediation activities* è evidente una variabilità nella retribuzione oraria mediana dei due generi. È data dal fatto che alcune aziende pagano molto di più gli uomini rispetto alle donne, mentre in altre realtà sebbene molto meno numerose è il contrario, in quanto la forza lavoro è composta prevalentemente da donne anche nel quartile più elevato. Sempre nello stesso settore, ma nelle aziende che hanno fra i 250 e i 499 dipendenti dato che sia la differenza media dei *bonus* che la differenza mediana hanno i valori più bassi, addirittura negativi, si nota una variabilità dell'assegnazione media dei premi del 1542% dovuta ad alcuni valori anomali. Infatti, se si calcola la deviazione standard senza tenere conto di questi dati, essa risulta essere pari al 45%. Questa dispersione è causata dalla diversità delle

aziende nell'assegnazione dei *bonus*, infatti poche imprese assegnano *bonus* sia agli uomini che alle donne e in queste risulta che le donne ricevano meno premi rispetto agli uomini. Altre addirittura non li assegnano proprio, infatti hanno *bonus* uguali a 0.

All'interno delle imprese con più di 20000 dipendenti del settore *public administration and defence* c'è una variabilità molto bassa data dal fatto che le aziende pagano quasi gli stessi *bonus* sia agli uomini che alle donne. Diversamente nel settore *activities of households as employers* si nota una grande variabilità nell'attribuzione dei premi ai lavoratori, infatti ci sono aziende che assegnano premi a quasi tutti i dipendenti a prescindere dal sesso e altre che non danno *bonus* né all'uno né all'altro.

Inoltre, nelle aziende con meno di 250 dipendenti che lavorano all'interno del settore *electricity, gas, steam and air conditioning supply* c'è una notevole variabilità nella distribuzione della forza lavoro, infatti ci sono aziende che hanno quasi l'80% degli occupati di sesso maschile e altre che hanno tre quarti dei lavoratori di sesso femminile.

CONCLUSIONE

Dopo aver analizzato la letteratura relativa al *gender pay gap* e aver studiato le imprese britanniche che sono obbligate a rendere pubblici i dati relativi alla forza lavoro maschile e femminile si possono trarre delle conclusioni. L'obiettivo è stato quello di vedere se quanto emerso dall'analisi svolta sulle aziende è coerente con la letteratura.

Grazie alle due analisi e ai dati pubblicati sul sito del parlamento UK è emerso che ci sono professioni principalmente svolte da uomini e altre da donne, ma ci sono anche settori che hanno la maggior parte di occupati di sesso maschile ed altri in cui la maggioranza è femminile. La conseguenza del fatto che ci sono professioni maschili e femminili è che per consuetudine ci sono sempre state mansioni soprattutto svolte da uomini ed altre considerate principalmente da donne. Secondo le statistiche del parlamento e del governo UK i settori maggiormente maschili sono l'edilizia ed i trasporti, mentre quelli prevalentemente femminili sono l'assistenza sanitaria, l'assistenza sociale e la cura della famiglia. Diversamente, i dati relativi alle imprese britanniche pubblicati sul sito del governo UK non sottolineano grandi differenze per quanto riguarda la presenza di dipendenti uomini e donne all'interno delle aziende. Infatti, si è notato che la differenza di presenza maschile e femminile è ben evidente soprattutto nelle imprese che hanno meno di 250 dipendenti e quindi non sono obbligate a rendere pubblici i dati relativi all'azienda. La mancata costrizione comporta differenze fra i dati ufficiali del parlamento UK, che raccoglie i dati di tutte le imprese e i dati disponibili sul sito del governo britannico, in cui sono obbligate a renderli pubblici solo le aziende con più di 250 lavoratori e dove solo su base volontaria possono divulgare i dati anche le imprese con meno di 250 dipendenti. Di conseguenza alcuni divari sono meno evidenti nelle aziende che divulgano perché è un campione e non la totalità delle imprese britanniche.

Grazie all'analisi svolta si può notare che nelle imprese con meno di 250 lavoratori del settore *activities of households as employers* la presenza femminile è pari al 90%. Questo potrebbe spiegare il fatto che in tali aziende la differenza tra la retribuzione oraria media dei dipendenti maschi e quella delle lavoratrici donne è minima (11%) in quanto essendoci una grande maggioranza femminile anche se i salari sono diseguali ci sono pochi uomini che potrebbero ricevere salari più elevati.

Un altro dato interessante è la differenza tra la mediana dei *bonus* pagati agli occupati e alle occupate. Il divario è minimo nelle aziende del settore *water supply sewerage waste management and remediation activities*, oltre ad essere il più basso è anche negativo (- 103) a causa della presenza di alcune imprese che hanno valori anomali, in quanto pagano più premi

alle donne rispetto agli uomini. Diversamente, la differenza tra la mediana dei *bonus* pagati ai dipendenti e alle dipendenti è quasi totale (94%) nelle aziende del settore *agriculture, forestry and fishing* il che significa che tutti gli uomini ricevono premi, le donne a riceverli sono poche e di conseguenza la maggior parte di esse non li riceve. Nell'analisi di tutte e 10812 imprese si nota come alcune aziende non paghino proprio *bonus*, poche li corrispondano ad un solo genere, altre ancora paghino premi abbastanza equamente ad entrambi i generi e le rimanenti li paghino sia agli uomini che alle donne, ma in proporzione ne corrispondano meno alla componente femminile.

Inoltre, risulta rilevante la correlazione fra i *bonus* pagati alla forza lavoro di sesso maschile e quelli pagati alle dipendenti di sesso femminile, che è pari a 0,96. Questo dimostra che c'è un legame molto forte fra i premi corrisposti ai due differenti generi, se le aziende pagano i *bonus* li danno indistintamente sia agli uomini che alle donne. L'elevata correlazione dimostra che all'interno delle imprese c'è equità fra i due generi nella possibilità di ricevere premi.

Nel primo capitolo la teoria del *comparable worth* evidenzia la presenza della segregazione occupazionale sia verticale che orizzontale nei confronti delle femmine. Inoltre, (Treiman e Hartmann, 1981) affermano che generalmente le professioni delle donne sono meno pagate e i lavori svolti da esse hanno meno prestigio sociale rispetto a quelli svolti dagli uomini. Osservando la distribuzione di genere in base al salario si nota che i risultati dell'analisi svolta non lasciano dubbi, anzi sostengono le teorie sul *gender pay gap*. Nel primo quartile le percentuali di presenze femminili all'interno delle aziende sono sempre superiori al 50% in tutti i settori, per complementarietà le presenze maschili sono sotto il 50%. Al contrario nel quarto quartile le percentuali di donne occupate nelle aziende sono sempre sotto il 50%, il che significa che gli uomini che vi lavorano sono sempre sopra il 50%. Grazie a questi risultati si può concludere che nel quartile in cui i salari sono più bassi (primo) la maggioranza è rappresentata da donne le quali ricoprono i ruoli meno qualificati. Nel quartile in cui la retribuzione è più elevata (quarto) la maggior parte è formata da uomini i quali ricoprono le posizioni del *top management*. A riguardo l'ISFOL afferma che c'è un evidente correlazione fra posizione professionale e variabile di genere, infatti ci sono alcuni ruoli che sono considerati "maschili" e altri che sono considerati "femminili". Nella maggior parte dei casi le donne solitamente sono operaie o impiegate, mentre gli uomini ricoprono i ruoli di alta dirigenza.

Un'altra informazione interessante è data dalla variabilità nella retribuzione oraria mediana dei due generi. In alcune aziende si è notato che c'è variabilità fra i salari, infatti

certe imprese fra quelle analizzate pagano una retribuzione più elevata agli uomini rispetto a quella pagata alle donne. La teoria del *crowding* sostiene che le donne siano concentrate in un ristretto numero di occupazioni che ha poca domanda e tanta offerta. Quando nell'affollamento del mercato l'offerta è elevata rispetto alla domanda, per la legge della domanda e dell'offerta il salario è relativamente basso. Anche l'ISFOL afferma che a parità di qualifica professionale e di ore lavorate le donne sono retribuite meno rispetto agli uomini. Questo dislivello aumenta proporzionalmente per il reddito maschile e in modo meno che proporzionale per il reddito femminile. In conclusione, il *gender pay gap* esiste, in certe aziende è lieve mentre in altre è più consistente. In UK si sta cercando di ridurre sempre di più il divario con *the equality act* che obbliga le aziende a rendere pubblici i dati relativi alla retribuzione dei lavoratori. Grazie alla trasparenza richiesta si spera che le imprese si sentano di correre dei rischi reputazionali nel pubblicare dati che rivelino la disparità salariale applicata nei confronti delle femmine. Mostrare pubblicamente che le donne ricevono salari inferiori rispetto agli uomini dovrebbe di conseguenza portare queste aziende a correggere i *gap* retributivi.¹

¹ Numero di parole: 8539

APPENDICE

Tabella 2: Percentuale di uomini e di donne all'interno delle imprese analizzate sia per settore che per dimensione

SETTORE	N° DIPENDENTI	% UOMINI	% DONNE
<i>Accommodation and food services activities</i>	Meno di 250	44,98	55,02
	Da 250 a 499	51,77	48,23
	Da 500 a 999	53,20	46,80
	Da 1000 a 4999	49,29	50,71
	Da 5000 a 19999	47,54	52,46
	Oltre 20000	50,16	49,85
<i>Activities of extraterritorial organisations and bodies</i>	Meno di 250	N.D.	N.D.
	Da 250 a 499	57,22	42,78
	Da 500 a 999	50,25	49,75
	Da 1000 a 4999	36,28	63,73 ⁽¹⁾
	Da 5000 a 19999	54,88	45,13
	Oltre 20000	N.D.	N.D.
<i>Activities of households as employers</i>	Meno di 250	9,98	90,03
	Da 250 a 499	55,72	44,28
	Da 500 a 999	75,75 ⁽²⁾	24,25
	Da 1000 a 4999	36,71	63,29
	Da 5000 a 19999	N.D.	N.D.
	Oltre 20000	N.D.	N.D.
<i>Administrative and support service activities</i>	Meno di 250	53,95	46,05
	Da 250 a 499	54,15	45,85
	Da 500 a 999	55,30	44,70
	Da 1000 a 4999	50,72	49,28
	Da 5000 a 19999	46,34	53,66
	Oltre 20000	54,61	45,39
<i>Agriculture, Forestry and Fishing</i>	Meno di 250	45,15	54,85
	Da 250 a 499	56,12	43,88
	Da 500 a 999	55,76	44,24
	Da 1000 a 4999	51,22	48,78
	Da 5000 a 19999	53,59	46,41
	Oltre 20000	N.D.	N.D.
<i>Arts entertainment and recreation</i>	Meno di 250	48,52	51,48
	Da 250 a 499	50,65	49,35
	Da 500 a 999	52,69	47,31
	Da 1000 a 4999	55,81	44,19
	Da 5000 a 19999	41,86	58,14
	Oltre 20000	48,67	51,33
<i>Construction</i>	Meno di 250	48,98	51,03
	Da 250 a 499	51,19	48,81
	Da 500 a 999	54,49	45,51
	Da 1000 a 4999	47,52	52,48
	Da 5000 a 19999	37,73	62,27 ⁽³⁾
	Oltre 20000	67,50 ⁽⁴⁾	32,50
<i>Education</i>	Meno di 250	60,67	39,33
	Da 250 a 499	56,35	43,65

	Da 500 a 999	56,12	43,88
	Da 1000 a 4999	49,60	50,40
	Da 5000 a 19999	41,15	58,85
	Oltre 20000	55,72	44,28
<i>Electricity gas steam and air conditioning supply</i>	Meno di 250	49,05	50,95
	Da 250 a 499	63,10	36,90
	Da 500 a 999	53,50	46,50
	Da 1000 a 4999	50,45	49,55
	Da 5000 a 19999	54,00	46,00
	Oltre 20000	N.D.	N.D.
<i>Financial and insurance activities</i>	Meno di 250	53,85	46,15
	Da 250 a 499	50,61	49,39
	Da 500 a 999	53,75	46,25
	Da 1000 a 4999	56,80	43,20
	Da 5000 a 19999	62,62	37,38
	Oltre 20000	N.D.	N.D.
<i>Human health and social work activities</i>	Meno di 250	55,31	44,69
	Da 250 a 499	54,78	45,22
	Da 500 a 999	52,87	47,13
	Da 1000 a 4999	50,01	49,99
	Da 5000 a 19999	52,28	47,72
	Oltre 20000	51,00	49,00
<i>Information and communication</i>	Meno di 250	47,29	52,71
	Da 250 a 499	52,49	47,51
	Da 500 a 999	53,15	46,85
	Da 1000 a 4999	54,78	45,23
	Da 5000 a 19999	41,88	58,12
	Oltre 20000	46,53	53,48
<i>Manufacturing</i>	Meno di 250	53,25	46,75
	Da 250 a 499	52,37	47,63
	Da 500 a 999	55,95	44,05
	Da 1000 a 4999	54,34	45,66
	Da 5000 a 19999	47,70	52,30
	Oltre 20000	48,66	51,34
<i>Mining and Quarrying</i>	Meno di 250	28,50	71,50
	Da 250 a 499	48,39	51,61
	Da 500 a 999	55,51	44,49
	Da 1000 a 4999	54,27	45,73
	Da 5000 a 19999	62,60	37,40
	Oltre 20000	N.D.	N.D.
<i>Other service activities</i>	Meno di 250	52,94	47,06
	Da 250 a 499	49,60	50,40
	Da 500 a 999	51,84	48,16
	Da 1000 a 4999	44,40	55,60
	Da 5000 a 19999	32,40	67,60
	Oltre 20000	55,73	44,28
<i>Professional scientific and technical activities</i>	Meno di 250	49,03	50,97
	Da 250 a 499	51,01	48,99
	Da 500 a 999	52,58	47,42
	Da 1000 a 4999	49,20	50,80

	Da 5000 a 19999	42,59	57,41
	Oltre 20000	41,10	58,90
<i>Public administration and defence</i>	Meno di 250	49,43	50,57
	Da 250 a 499	55,81	44,19
	Da 500 a 999	51,71	48,29
	Da 1000 a 4999	50,70	49,30
	Da 5000 a 19999	39,86	60,14
	Oltre 20000	44,04	55,96
<i>Public sector</i>	Meno di 250	58,04	41,96
	Da 250 a 499	54,28	45,72
	Da 500 a 999	53,95	46,05
	Da 1000 a 4999	50,28	49,72
	Da 5000 a 19999	43,98	56,02
	Oltre 20000	55,97	44,04
<i>Real estate activities</i>	Meno di 250	74,24	25,77
	Da 250 a 499	54,14	45,86
	Da 500 a 999	59,01	40,99
	Da 1000 a 4999	55,71	44,29
	Da 5000 a 19999	48,77	51,23
	Oltre 20000	N.D.	N.D.
<i>Transportation and storage</i>	Meno di 250	43,61	56,39
	Da 250 a 499	51,28	48,72
	Da 500 a 999	47,69	52,31
	Da 1000 a 4999	49,56	50,44
	Da 5000 a 19999	32,47	67,53
	Oltre 20000	45,75	54,25
<i>Water supply sewerage waste management and remediation activities</i>	Meno di 250	41,66	58,34
	Da 250 a 499	55,35	44,65
	Da 500 a 999	54,39	45,61
	Da 1000 a 4999	62,13	37,87
	Da 5000 a 19999	33,65	66,36
	Oltre 20000	N.D.	N.D.
<i>Wholesale and retail trade</i>	Meno di 250	56,34	43,66
	Da 250 a 499	48,96	51,04
	Da 500 a 999	53,93	46,07
	Da 1000 a 4999	48,80	51,20
	Da 5000 a 19999	51,28	48,72
	Oltre 20000	53,53	46,48

Non sono state prese in considerazione le seguenti percentuali anche se elevate perché la media è stata calcolata su campioni con bassa numerosità e quindi non significativi. Il campione è formato da:

- (1) 3 aziende
- (2) 1 azienda
- (3) 14 aziende
- (4) 2 aziende

Fonte: Governo UK

Tabella 3: Differenze percentuali medie e mediane riguardanti retribuzioni e *bonus*

<i>Sector</i>	<i>DiffMean Hourly Percent</i>	<i>DiffMedian Hourly Percent</i>	<i>DiffMean Bonus Percent</i>	<i>DiffMedian Bonus Percent</i>	<i>Male Bonus Percent</i>	<i>Female Bonus Percent</i>
<i>Accommodation and food services activities</i>	13,85	11,50	23,25	5,44	33,40	32,19
<i>Activities of extraterritorial organisations and bodies</i>	12,24	8,26	9,75	- 10,76	43,21	43,84
<i>Activities of households as employers</i>	11,30	11,51	58,32	28,90	38,97	34,53
<i>Administrative and support service activities</i>	14,66	12,13	24,81	7,23	37,03	35,65
<i>Agriculture, Forestry and Fishing</i>	11,66	9,43	26,54	94,31	32,73	30,86
<i>Arts entertainment and recreation</i>	12,97	9,77	22,77	12,09	31,94	31,37
<i>Construction</i>	14,56	13,18	8,77	9,09	31,70	30,92
<i>Education</i>	13,79	11,02	12,81	- 17,17	36,93	35,37
<i>Electricity gas steam and air conditioning supply</i>	17,13	16,67	25,08	- 1,59	39,86	37,50
<i>Financial and insurance activities</i>	12,70	10,74	16,98	7,74	36,25	34,96
<i>Human health and social work activities</i>	15,07	13,01	26,23	0,10	37,63	36,45

<i>Information and communication</i>	13,82	11,94	25,49	- 6,83	33,00	30,99
<i>Manufacturing</i>	14,28	12,23	20,30	- 1,08	35,62	33,77
<i>Mining and Quarrying</i>	17,29	14,25	34,34	81,78	33,96	33,97
<i>No sector</i>	15,85	13,50	24,53	7,67	33,16	31,78
<i>Other service activities</i>	14,56	12,54	19,51	4,96	28,26	26,72
<i>Professional scientific and technical activities</i>	13,55	11,22	7,06	- 13,47	33,28	31,78
<i>Public administration and defence</i>	13,60	10,88	20,26	0,30	37,73	36,78
<i>Public sector</i>	13,59	10,89	12,23	- 12,12	36,90	35,81
<i>Real estate activities</i>	15,34	14,14	25,39	5,77	36,25	34,78
<i>Transportation and storage</i>	14,69	13,04	21,90	- 15,19	32,24	31,12
<i>Water supply sewerage waste management and remediation activities</i>	16,76	13,44	- 102,80	- 82,19	39,36	37,18
<i>Wholesale and retail trade</i>	14,10	12,15	16,64	10,08	34,29	33,57

Fonte: Governo UK

Tabella 4: Distribuzione percentuale di genere divisa per settori

<i>Sector</i>	<i>Male Lower Quartile</i>	<i>Female Lower Quartile</i>	<i>Male Lower Middle Quartile</i>	<i>Female Lower Middle Quartile</i>	<i>Male Upper Middle Quartile</i>	<i>Female Upper Middle Quartile</i>	<i>Male Top Quartile</i>	<i>Female Top Quartile</i>
<i>Accommodation and food services activities</i>	44,67	55,33	48,77	51,23	52,38	47,62	58,30	41,70
<i>Activities of extraterritorial organisations and bodies</i>	44,84	55,16	48,14	51,86	48,10	51,90	56,15	43,85
<i>Activities of households as employers</i>	40,09	59,91	42,73	57,27	49,64	50,36	54,00	46,00
<i>Administrative and support service activities</i>	46,55	53,45	50,96	49,04	55,32	44,68	60,89	39,11
<i>Agriculture Forestry and Fishing</i>	49,50	50,50	51,55	48,45	56,34	43,66	60,74	39,26
<i>Arts entertainment and recreation</i>	46,04	53,96	49,29	50,71	52,74	47,26	58,74	41,26
<i>Construction</i>	43,95	56,05	47,86	52,14	52,79	47,21	58,51	41,49
<i>Education</i>	47,50	52,50	51,32	48,68	55,74	44,26	61,64	38,36
<i>Electricity gas steam and air conditioning supply</i>	48,10	51,90	54,54	45,46	59,49	40,51	64,88	35,12
<i>Financial and insurance activities</i>	46,97	53,03	50,81	49,19	54,85	45,15	59,75	40,25
<i>Human health and social work activities</i>	45,81	54,19	50,55	49,45	55,13	44,87	61,04	38,96

<i>Information and communication</i>	46,22	53,78	50,27	49,73	53,60	46,40	59,40	40,60
<i>Manufacturing</i>	46,71	53,29	51,00	49,00	55,07	44,93	60,94	39,06
<i>Mining and Quarrying</i>	44,33	55,67	49,80	50,20	53,36	46,64	59,34	40,66
<i>No sector</i>	44,22	55,78	47,88	52,12	52,74	47,26	59,30	40,70
<i>Other service activities</i>	41,39	58,61	45,04	54,96	49,77	50,23	55,87	44,13
<i>Professional scientific and technical activities</i>	44,41	55,59	47,45	52,55	52,03	47,97	58,01	41,99
<i>Public administration and defence</i>	46,43	53,57	50,58	49,42	54,21	45,79	59,93	40,07
<i>Public sector</i>	46,61	53,39	50,65	49,35	54,71	45,29	60,33	39,67
<i>Real estate activities</i>	48,83	51,17	54,13	45,87	58,89	41,11	64,70	35,30
<i>Transportation and storage</i>	42,43	57,57	45,84	54,16	50,47	49,53	56,92	43,08
<i>Water supply sewerage waste management and remediation activities</i>	47,03	52,97	52,61	47,39	56,84	43,16	62,62	37,38
<i>Wholesale and retail trade</i>	44,03	55,97	48,19	51,81	51,93	48,07	58,00	42,00

Fonte: Governo UK

Tabella 5: Differenza percentuale media e mediana di *bonus* divisa per settore e dimensione

SETTORE	N° DIPENDENTI	<i>DiffMean BonusPercent</i>	<i>DiffMedian BonusPercent</i>
<i>Accommodation and food services activities</i>	Meno di 250	28,06	25,76
	Da 250 a 499	24,81	0,22
	Da 500 a 999	25,52	3,70
	Da 1000 a 4999	19,34	10,88
	Da 5000 a 19999	16,81	10,79
	Oltre 20000	27,84	22,32
<i>Activities of extraterritorial organisations and bodies</i>	Meno di 250	N.D.	N.D.
	Da 250 a 499	-13,07	-6,63
	Da 500 a 999	60,15	9,15
	Da 1000 a 4999	-8,00	-42,25
	Da 5000 a 19999	12,90	0,00
	Oltre 20000	N.D.	N.D.
<i>Activities of households as employers</i>	Meno di 250	-2,60	-7,20
	Da 250 a 499	65,90	15,80
	Da 500 a 999	72,80	67,80
	Da 1000 a 4999	82,00	65,40
	Da 5000 a 19999	N.D.	N.D.
	Oltre 20000	N.D.	N.D.
<i>Administrative and support service activities</i>	Meno di 250	12,45	-136,15
	Da 250 a 499	24,08	14,30
	Da 500 a 999	27,21	2,58
	Da 1000 a 4999	22,12	13,03
	Da 5000 a 19999	36,42	28,13
	Oltre 20000	44,60	35,43
<i>Agriculture, Forestry and Fishing</i>	Meno di 250	0,00	0,00
	Da 250 a 499	40,82	188,62
	Da 500 a 999	16,55	25,21
	Da 1000 a 4999	23,15	23,01
	Da 5000 a 19999	-34,50	-8,55
	Oltre 20000	N.D.	N.D.
<i>Arts entertainment and recreation</i>	Meno di 250	35,46	24,34
	Da 250 a 499	19,78	14,49
	Da 500 a 999	30,81	16,37
	Da 1000 a 4999	19,52	3,45
	Da 5000 a 19999	25,57	18,55
	Oltre 20000	8,75	2,70
<i>Construction</i>	Meno di 250	27,75	31,17
	Da 250 a 499	1,44	8,68
	Da 500 a 999	24,13	14,91
	Da 1000 a 4999	-0,92	0,50
	Da 5000 a 19999	32,81	17,33
	Oltre 20000	14,10	-11,35
<i>Education</i>	Meno di 250	40,26	41,78
	Da 250 a 499	-8,56	-30,63
	Da 500 a 999	26,58	10,64
	Da 1000 a 4999	26,04	-41,62

	Da 5000 a 19999	38,14	27,69
	Oltre 20000	25,49	21,24
<i>Electricity gas steam and air conditioning supply</i>	Meno di 250	32,80	68,70
	Da 250 a 499	32,93	28,99
	Da 500 a 999	33,28	27,46
	Da 1000 a 4999	-6,45	-114,20
	Da 5000 a 19999	69,00	57,00
	Oltre 20000	N.D.	N.D.
<i>Financial and insurance activities</i>	Meno di 250	31,94	18,26
	Da 250 a 499	7,14	4,48
	Da 500 a 999	27,51	11,93
	Da 1000 a 4999	20,71	8,27
	Da 5000 a 19999	26,44	-0,01
	Oltre 20000	N.D.	N.D.
<i>Human health and social work activities</i>	Meno di 250	32,36	7,96
	Da 250 a 499	21,08	-13,92
	Da 500 a 999	28,97	5,67
	Da 1000 a 4999	30,81	17,38
	Da 5000 a 19999	32,92	7,12
	Oltre 20000	28,81	15,22
<i>Information and communication</i>	Meno di 250	3,70	13,76
	Da 250 a 499	21,87	-23,48
	Da 500 a 999	33,66	19,62
	Da 1000 a 4999	24,48	-17,25
	Da 5000 a 19999	35,33	33,46
	Oltre 20000	66,70	44,00
<i>Manufacturing</i>	Meno di 250	38,41	28,08
	Da 250 a 499	17,90	-9,26
	Da 500 a 999	21,92	7,48
	Da 1000 a 4999	18,25	-1,10
	Da 5000 a 19999	27,97	7,22
	Oltre 20000	37,71	5,58
<i>Mining and Quarrying</i>	Meno di 250	0,00	0,00
	Da 250 a 499	41,32	189,25
	Da 500 a 999	30,21	20,95
	Da 1000 a 4999	31,88	-7,93
	Da 5000 a 19999	15,50	10,00
	Oltre 20000	N.D.	N.D.
<i>Other service activities</i>	Meno di 250	12,75	7,61
	Da 250 a 499	26,33	15,95
	Da 500 a 999	12,22	1,35
	Da 1000 a 4999	13,95	-10,17
	Da 5000 a 19999	36,59	14,42
	Oltre 20000	21,50	31,20
<i>Professional scientific and technical activities</i>	Meno di 250	27,02	7,56
	Da 250 a 499	-10,13	-23,61
	Da 500 a 999	19,57	8,13
	Da 1000 a 4999	20,04	-29,59
	Da 5000 a 19999	29,55	13,09
	Oltre 20000	28,54	34,16

<i>Public administration and defence</i>	Meno di 250	-23,58	4,97
	Da 250 a 499	20,84	-10,02
	Da 500 a 999	21,41	7,61
	Da 1000 a 4999	21,71	7,86
	Da 5000 a 19999	31,81	17,93
	Oltre 20000	68,90	63,80
<i>Public sector</i>	Meno di 250	25,83	30,46
	Da 250 a 499	-4,95	-22,10
	Da 500 a 999	25,05	10,10
	Da 1000 a 4999	27,72	-28,66
	Da 5000 a 19999	27,95	18,23
	Oltre 20000	27,76	23,08
<i>Real estate activities</i>	Meno di 250	30,50	19,60
	Da 250 a 499	22,63	10,56
	Da 500 a 999	29,60	-9,85
	Da 1000 a 4999	29,45	7,25
	Da 5000 a 19999	5,65	10,96
	Oltre 20000	N.D.	N.D.
<i>Transportation and storage</i>	Meno di 250	6,66	4,90
	Da 250 a 499	22,75	-33,55
	Da 500 a 999	23,89	14,90
	Da 1000 a 4999	21,91	-22,54
	Da 5000 a 19999	15,91	16,10
	Oltre 20000	42,50	55,90
<i>Water supply sewerage waste management and remediation activities</i>	Meno di 250	-12,50	25,00
	Da 250 a 499	-260,93	-195,89
	Da 500 a 999	47,51	18,41
	Da 1000 a 4999	37,21	20,28
	Da 5000 a 19999	44,40	33,03
	Oltre 20000	N.D.	N.D.
<i>Wholesale and retail trade</i>	Meno di 250	30,84	23,71
	Da 250 a 499	12,01	5,31
	Da 500 a 999	8,26	9,84
	Da 1000 a 4999	28,87	13,06
	Da 5000 a 19999	38,73	29,57
	Oltre 20000	49,08	36,02

Fonte: Governo UK

BIBLIOGRAFIA

GROSSER, K. e MOON, J., 2008. Developments in company reporting on workplace gender equality? A corporate social responsibility perspective. *Accounting Forum*, volume 32, pp.179–198.

ALLEN, J. e SANDERS, K., 2002. Gender gap in earnings at the industry level. *The European Journal of Women's Studies*, volume 9(2), pp.163-180.

ISFOL, 2006. Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento.

GRYBAITE, V., 2006. Analysis of theoretical approaches to gender pay gap. *Journal of Business Economics and Management*, volume VII, No 2, pp.85–91. Disponibile su: <<https://doi.org/10.1080/16111699.2006.9636127>> [Data di accesso: 08/10/2019].

WANG, Y. L., 2015. Does Salary Gap Really Have Incentive Effect. *Modern Economy*, volume 6, pp.1023-1027. Disponibile su: <<http://dx.doi.org/10.4236/me.2015.69097>> [Data di accesso: 30/10/2019].

SATO, K., HASHIMOTO, Y. e OWAN, H., 2019. Gender differences in Career. *Journal of The Japanese and International Economies*, volume 53.

HARDOY, I., SCHØNE, P. e ØSTBAKKEN K. M., 2017. Children and the gender gap in management. *Labour Economics*, volume 47, pp.124–137.

SITOGRAFIA

<<https://www.gov.uk/>>

<<https://gender-pay-gap.service.gov.uk/>>

<<https://www.parliament.uk/>>

FONTI LEGISLATIVE

Delib.ne Assemblea Costituente, 1947. Costituzione della Repubblica Italiana, art. 37 e 51. Disponibile su: <<http://www.senato.it/1024>>

UK Parliament, 2010. *The equality act 2010*. Disponibile su:
<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/pdfs/ukpga_20100015_en.pdf>

UK Parliament, 2017. *The equality act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations* 2017. Disponibile su:
<https://www.legislation.gov.uk/uksi/2017/172/pdfs/uksi_20170172_en.pdf>

Unione Europea, 1957. Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE).