



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

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA

PROVA FINALE

"IL GENDER PAY GAP: UN'ANALISI EMPIRICA"

RELATORE:

CH.MO PROF. FABRIZI MICHELE

LAUREANDA: SOFFIATO LAURA

MATRICOLA N. 1113141

ANNO ACCADEMICO 2017 – 2018

INDICE

ABSTRACT	7
CAPITOLO 1: “GENDER PAY GAP”	
1.1 – Introduzione	9
1.2 - Definizione di " <i>Gender Pay Gap</i> " e modalità di calcolo.....	9
1.3 – Entità del fenomeno	12
1.4 - Legislazioni sul " <i>Gender Pay Gap</i> "	
1.4.1 <i>Legislazione Europea</i>	14
1.4.2 <i>Legislazione Italiana</i>	15
1.5 - Legislazione e reporting aziendale nel Regno Unito	16
1.6 - Conclusioni	18
CAPITOLO 2: ANALISI DELLA LETTERATURA	
2.1 – Introduzione: il settore come variabile nell’analisi del divario retributivo di genere.....	19
2.2 – Teoria del " <i>Comparable Worth</i> "	20
2.3 – La contrattazione salariale.....	21
2.4 – Segregazione settoriale.....	22
2.5 – Teoria del Capitale Umano	24
2.6 – " <i>Crowding theory</i> "	26
2.7 – Conclusioni	27
CAPITOLO 3: ANALISI EMPIRICA	
3.1 – Introduzione	29
3.2 – Motivazioni a supporto dell’analisi.....	30
3.3 – Dati utilizzati nell’analisi	30
3.4 – Variabili.....	32
3.5 – Statistiche descrittive	32
3.6 – T-test	33
3.7 – Regressione	35
3.8 – Conclusioni	38
CONCLUSIONE	41
APPENDICI	43
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	47
RIFERIMENTI SITOGRAFICI.....	49
FONTI LEGISLATIVE	49

ELENCO DELLE ILLUSTRAZIONI E DELLE TABELLE

<i>Figura 1.1: Gender Pay Gap nei paesi appartenenti all'OECD.</i>	<i>12</i>
<i>Figura 1.2: Gender Pay Gap nei paesi dell'Unione Europea.....</i>	<i>13</i>
<i>Figura 3.1: Occupazione femminile nei settori produttivi britannici.....</i>	<i>31</i>
<i>Tabella 3.1: Risultati relativi alle statistiche descrittive ottenute su Stata.</i>	<i>33</i>
<i>Tabella 3.2: Risultati relativi ai t-test svolti su Stata.....</i>	<i>34</i>
<i>Tabella 3.3: Regressione multipla relativa alla prima variabile dipendente.....</i>	<i>35</i>
<i>Tabella 3.4: Regressione multipla relativa alla seconda variabile dipendente.</i>	<i>36</i>
<i>Tabella 3.5: Regressione multipla relativa alla terza variabile dipendente.</i>	<i>37</i>
<i>Tabella 3.6: Regressione multipla relativa alla quarta variabile dipendente.....</i>	<i>37</i>

ABSTRACT

Il presente elaborato tratta il tema del divario retributivo tra uomini e donne, comunemente denominato “*Gender Pay Gap*”. In particolare, attraverso un’analisi empirica, mira a indagare se il settore di appartenenza di un’azienda, caratterizzato da una diversa percentuale di donne impiegate, ha una qualche influenza sull’entità del divario. In caso affermativo, l’obiettivo è quello di scoprire la relazione esistente tra differenziale salariale e settore. Sono stati scelti questo tema e questa domanda di ricerca poiché, negli ultimi anni, hanno assunto crescente importanza i movimenti di emancipazione femminile, che hanno come fine la parità di trattamento tra i generi, di cui il salario è parte rilevante. Inoltre, recentemente, il Regno Unito ha promulgato una legge che obbliga tutte le aziende nel territorio nazionale, che rispondono a determinati requisiti, a pubblicare i dati relativi al *Gender Pay Gap*. Si può evincere che è diventato un tema di interesse non solo per la società civile, ma anche per i legislatori e per le aziende, che sono le unità fondamentali del sistema economico.

L’elaborato è strutturato in tre capitoli. Il primo capitolo tratta della questione del divario salariale, specificandone la definizione, le modalità di calcolo, l’entità del fenomeno e le legislazioni collegate, ponendo particolare attenzione sulle norme britanniche, funzionali alla comprensione dell’analisi empirica. Nel secondo, verranno esposte le principali teorie proposte dalla letteratura sull’argomento, in cui viene collegato il comparto produttivo di appartenenza delle aziende al differenziale, per ipotizzare preventivamente se tra questi esiste un legame. Nell’ultimo capitolo verrà condotta l’analisi empirica, dopo una breve descrizione del collegamento con la letteratura. Infatti, ciò che si vuole testare parte da due risultati contrapposti nelle pubblicazioni di due autori, che constatano un’incidenza di segno opposto del settore. Successivamente, saranno esplicitati il database utilizzato, che contiene i dati delle aziende britanniche forzate alla pubblicazione, e le variabili scelte. Tale database costituisce il campione su cui vengono testate le ipotesi d’interesse. Esso è stato selezionato poiché recente e contenente informazioni essenziali, pubblicate direttamente dai soggetti interessati. Si svolgerà l’analisi grazie a due strumenti statistici, il t-test e la regressione, che permetteranno di trarre delle conclusioni in relazione alla domanda di ricerca.

CAPITOLO 1: “GENDER PAY GAP”

1.1 – Introduzione

In questo capitolo verranno esposte le informazioni principali e basilari che riguardano il *Gender Pay Gap*, ad esempio la sua definizione secondo istituzioni internazionali e nazionali, come l’OECD e l’ISTAT. Inoltre, verranno illustrati due strumenti utilizzati per misurare il differenziale: il primo fa riferimento a una metodologia di calcolo per quantificare la parte che dipende dalla discriminazione, il secondo, invece, permette di ottenere un indicatore globale che consenta la confrontabilità, tra paesi diversi, del *gap*. Grazie all’utilizzo di grafici elaborati dall’OECD e dall’EUROSTAT, verrà illustrata la consistenza del fenomeno e come esso sia ancora presente nonostante i tentativi di limitarlo e di ridurlo, tra cui si includono le legislazioni. Per questo motivo sarà riportata l’evoluzione delle norme in merito alla questione, in ambito europeo, italiano e britannico. Sono state scelte queste realtà in quanto: il quadro normativo italiano è quello più vicino all’esperienza quotidiana; la Gran Bretagna è il paese scelto per l’analisi empirica che sarà condotta nell’ultimo capitolo, è quindi importante conoscere le normative a cui si fa riferimento per il reperimento dei dati; la prima realtà menzionata, infine, riguarda un’istituzione sovranazionale di cui fanno parte l’Italia e la Gran Bretagna, che al momento attuale ne è membro formalmente e a pieno titolo. Per quanto riguarda quest’ultima, viene approfondita la tematica del reporting aziendale che, dallo scorso anno, è diventato obbligatorio per aziende con più di 250 dipendenti. È proprio grazie ai dati forniti dalle aziende, in forza di questa legge, che sarà possibile reperire le risorse necessarie all’analisi empirica.

1.2 – Definizione di “*Gender Pay Gap*” e modalità di calcolo

Il “*Gender Pay Gap*” è definito dall’European Institute of Gender Equality (EIGE) come la differenza tra il guadagno medio lordo all’ora degli uomini e quello delle donne. Tale definizione ricalca a sua volta quella data dalla Commissione Europea (2013).

L’OECD (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico), invece, lo individua come la differenza tra la mediana del salario maschile e quello femminile, in rapporto alla prima voce di calcolo.

“*Gender Pay Gap*” può essere tradotto in italiano con “Svantaggio Retributivo” (Costa e Gianecchini, 2013) o “Differenziale Retributivo” di genere, secondo l’ISTAT, il quale lo calcola come “differenza percentuale tra la retribuzione lorda per ora retribuita dei maschi e

delle femmine rapportata alla retribuzione maschile”. L’ISTAT si conforma al Regolamento attuativo della Commissione n. 1738/2005.

Entrambe le definizioni forniscono una visione su un fenomeno che riguarda la disparità tra le retribuzioni di uomini e donne all’interno del mercato del lavoro, che può essere calcolata secondo diverse modalità. I risultati che si ottengono differiscono non solamente per la metodologia utilizzata per calcolarlo, ma anche per i dati disponibili e il campione utilizzato. Di conseguenza non è insolito che il differenziale vari a seconda del tempo e dello spazio. Si può notare che può essere utilizzato come punto di riferimento del calcolo del rapporto anche il salario femminile. In questo caso si otterrebbero i punti percentuali di cui dovrebbe aumentare il salario femminile per essere uguale a quello maschile (Plantenga e Remery, 2006).

Le cause del fenomeno sono numerose e sono legate a diversi aspetti che riguardano il capitale umano dei lavoratori e i meccanismi macroeconomici. A questo proposito, Milkovich e Newman, nel loro libro “*Compensation*” (si veda Larson e Morris, 2014), hanno individuato 5 fattori che sembrerebbero spiegare il “*pay gap*”:

1. “*Occupational Attainment*” (realizzazione occupazionale)
2. “*Personal work-related characteristics and behaviors*” (caratteristiche e comportamenti personali legati al lavoro)
3. “*Differences among industries and firms*” (differenze tra settori e aziende)
4. “*Differences in union memberships*” (differenze nell’adesione ai sindacati)
5. “*Discrimination*” (discriminazione)

A partire da questi fattori che hanno gradi di individuazione e misurazione differenti, si possono utilizzare diverse metodologie che permettono la quantificazione del suddetto divario. In particolare, è citata e adottata, in numerosi studi concernenti l’argomento, la decomposizione di Oaxaca-Blinder, per indagare e stimare la parte del divario che dipende dalla discriminazione. Nello studio “Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili” (Centra e Cuttillo, 2009), si riconosce il contributo che la decomposizione fornisce, in quanto permette di stimare l’equazione dei salari di uomini e donne in maniera differenziata. Nella pubblicazione sopracitata, si riporta la seguente formula di cui è costituita la decomposizione:

$$\log \bar{Y}_M - \log \bar{Y}_F = (\bar{X}_M - \bar{X}_F) \hat{\beta}_M + \bar{X}_F (\hat{\beta}_M - \hat{\beta}_F) \quad (1.1)$$

dove \bar{Y}_M e \bar{Y}_F indicano il salario medio netto orario, rispettivamente di uomini e donne, \bar{X}_M e \bar{X}_F rappresentano i valori medi di un vettore di caratteristiche individuali esplicative maschili e femminili, $\hat{\beta}_M$ e $\hat{\beta}_F$, invece, sono i valori stimati dei coefficienti nell’equazione dei salari.

Gli autori analizzano la formula riportata sopra, evidenziandone aspetti positivi e negativi legati ai risultati che si possono ottenere. Partendo dalle criticità che emergono nell'utilizzo di questo "strumento" di calcolo, il primo punto che si può osservare è che vengono utilizzati valori medi, salari e caratteristiche dell'individuo medio, che non prendono in considerazione, ad esempio, le differenze nelle distribuzioni dei redditi. In secondo luogo, la discriminazione che il modello cerca di quantificare è misurata a posteriori, cioè solo dopo che l'individuo è stato assunto, indipendentemente dal fatto che sia un uomo o una donna. Da ultimo, ma non meno importante, esiste la sottostante ipotesi che "le differenze nelle stime dei coefficienti tra i due sottogruppi siano dovute esclusivamente a discriminazione" (Centra e Cutillo, 2009). Quest'ultima fondamentale assunzione porta a non considerare due tipi di distorsione: una dovuta al fatto che i lavoratori considerati nel campione potrebbero non essere rappresentativi dell'intera popolazione, l'altra che la segregazione potrebbe essere dovuta in parte anche a scelte individuali, che nulla hanno a che fare con la discriminazione. Tuttavia, è bene sottolineare che la decomposizione è utile poiché permette di riconoscere le conseguenze che le variabili considerate hanno sui due gruppi, uomini e donne, e può essere utilizzata per studiare gli effetti della discriminazione su sottoinsiemi di donne efficacemente selezionati (Centra e Cutillo, 2009).

È dedicata particolare attenzione all'argomento, che è andata ad aumentare negli ultimi anni, a causa della maggiore consapevolezza della disparità dei generi, specialmente in campo lavorativo. Grazie a pubblicazioni e report, la tematica del differenziale salariale è uscita alla ribalta con maggiore forza. Ad esempio, il World Economic Forum, dal 2006, pubblica il "*Global Gender Gap Report*", in cui illustra la situazione della disparità di genere in 144 paesi del Mondo, utilizzando 14 indicatori che coinvolgono 4 aree chiave: partecipazione e opportunità economiche, livello di istruzione, salute e sopravvivenza, emancipazione politica. In questo caso il differenziale retributivo rientra nella prima area menzionata come rapporto tra retribuzione guadagnata stimata delle donne su quella degli uomini. A questo punto, attraverso un processo suddiviso in quattro fasi, i sottoindici vengono aggregati a formare il "*Global Gender Index*", ovvero l'indice di genere globale. Infine, viene compilata una classifica per ogni paese in base al punteggio ottenuto in ciascuna macroarea e in base all'indice generale. Lo scopo delle classifiche è quella di creare consapevolezza riguardo le sfide poste dai divari di genere e le iniziative volte a ridurli; l'analisi retrostante, invece, dovrebbe essere il fondamento delle misure adottate dai paesi nel raggiungere la parità (WEF, 2017).

1.3 – Entità del fenomeno

Per comprendere maggiormente l'intera questione del *Gender Pay Gap* è necessario possedere un quadro quantitativo, oltre che nozionistico, riguardo l'argomento. Infatti, la problematica interessa tutti i paesi del mondo, in maniera differenziata, con valori che in alcuni casi sono di relativa importanza. A questo proposito, l'OECD (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) aggiorna annualmente i dati riguardanti il divario salariale nei paesi che fanno parte dell'Organizzazione. Al momento attuale sono 36 gli Stati membri dell'OECD. Gli ultimi dati registrati sono relativi all'anno 2017, che conta 35 paesi membri di cui sono presenti i valori, che vengono riportati di seguito (Fig. 1.1).

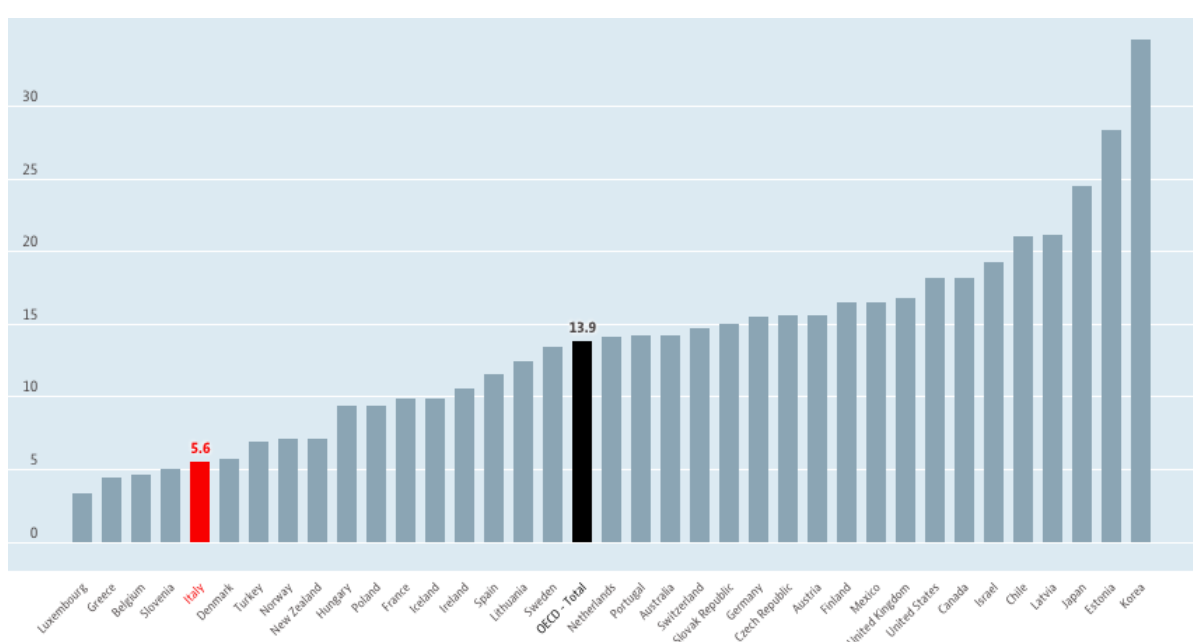
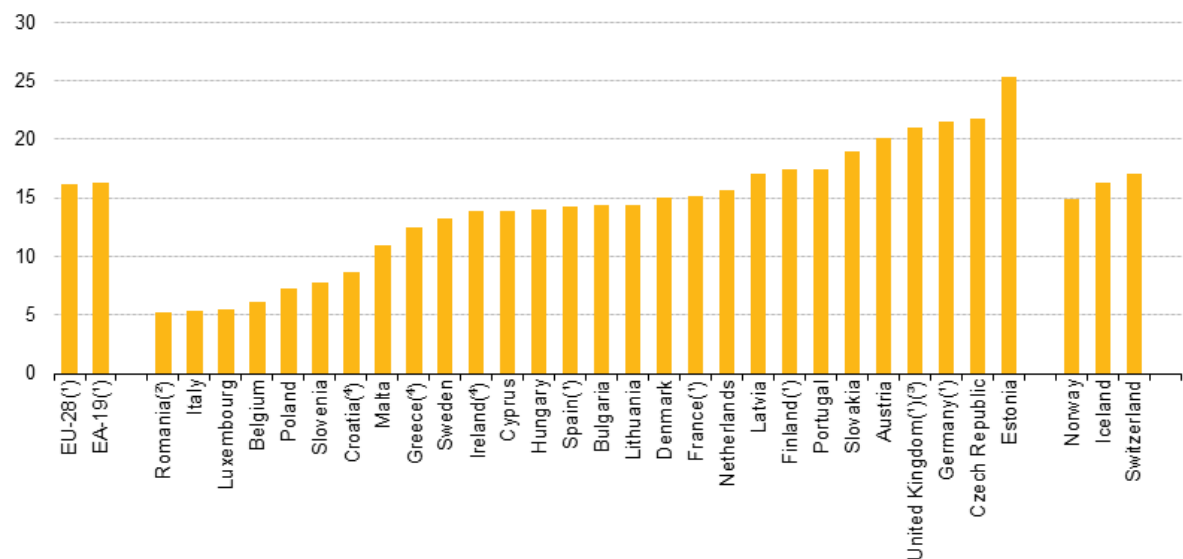


Figura 1.1: *Gender Pay Gap* nei paesi appartenenti all'OECD. Fonte immagine: OECD (2018), *Gender wage gap (indicator)*. Disponibile su: <<https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm?context=OECD>> [Data di ultimo accesso: 30 luglio 2018]

Si può notare come il *Gender Pay Gap* sia, in media, minore in Italia rispetto alla media dei paesi OECD, e come, in realtà, l'Italia si trovi in una posizione buona nella classifica dei paesi presi in considerazione. La stessa peculiarità può essere individuata anche se si analizzano dati che riguardano la sola Unione Europea. L'Eurostat, Ufficio Statistico dell'Unione Europea, ha elaborato per l'anno 2016 le informazioni sul divario retributivo dei paesi europei, tra cui l'Italia (Fig. 1.2).



Note: For all countries except the Czech Republic: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-0); Czech Republic: data for enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. B to S

(*) Provisional data

(*) Estimated

(*) Estimated by Eurostat

(*) 2014 data

Figura 1.2: Gender Pay Gap nei paesi dell'Unione Europea. Fonte immagine: Eurostat (2018), *The unadjusted gender pay gap, 2016 (difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)*. Disponibile su: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:UnadjustedGPG_Figure1.PNG [Data di ultimo accesso: 30 luglio 2018]

Il motivo per cui l'Italia sembra essere uno dei paesi più virtuosi nella parità dei salari è fornito dall'ISTAT, che individua delle cause legate alle modalità di calcolo del *gap*, che fornirebbero un vantaggio in termini numerici. Infatti, il valore basso è dovuto alla composizione tra comparto pubblico, in cui il divario in Italia si attesta a livelli quasi prossimi allo zero, e il comparto privato, in cui invece si allinea alla media europea. Inoltre, nel settore pubblico c'è una maggiore concentrazione di donne che hanno un salario elevato a causa del livello di istruzione più alto e della posizione meglio retribuita che ricoprono, rispetto al settore privato (ISTAT, 2016).

In generale, si può osservare che, nonostante negli anni sia aumentato il livello e il tasso di istruzione delle donne e siano state adottate misure per ridurre le disparità nei salari, questo svantaggio rimane una questione irrisolta e persistente in tutti i paesi. L'OECD ha osservato come, nonostante sia diminuito nel corso dell'ultimo decennio, il differenziale retributivo di genere sia ancora ampio, soprattutto in alcuni paesi asiatici, come il Giappone e la Corea dove si attesta al 34,6% (Fig. 1.1), e nei paesi dell'America Latina, come il Messico e il Cile, in cui raggiunge un livello superiore al 20% (Fig.1.1) (OECD, 2018)

1.4 – Legislazioni sul “Gender Pay Gap”

I dati riportati nel paragrafo precedente sono rappresentativi di una situazione che vede le donne penalizzate dal punto di vista economico, nel mondo del lavoro. Per questo motivo gli organismi nazionali e sovranazionali si sono attivati, attraverso normative e regolamenti al fine di ottenere risultati tangibili nel raggiungimento delle pari opportunità, anche in campo retributivo.

1.4.1 Legislazione Europea

L'Europa ha adottato provvedimenti per limitare l'importanza del divario salariale tra i generi fin dal suo inizio, nel Trattato della Comunità Economica Europea, anche noto come Trattato di Roma, redatto nel 1957. L'Articolo 119 del Trattato prevedeva il Principio dell'uguale paga per uguale lavoro. Nel 1997, a causa del Trattato di Amsterdam che prevedeva tra le altre cose una nuova numerazione degli articoli contenuti nei Trattati che fondano l'Unione Europea, l'Articolo 119 divenne l'Articolo 141 della Comunità Europea. In questa versione, il testo viene modificato leggermente, aggiungendo la nozione di “lavoro di pari valore”, riportando, quindi, la seguente formulazione: “Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.”.¹ In seguito, il Principio enunciato nell'Articolo 141 è stato ripreso e incorporato nell'Articolo 157 del Trattato di Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) che è entrato in vigore il 1° dicembre 2009. Un importante contributo alla sensibilizzazione e alle azioni volte a diminuire il divario salariale è stato dato dalla Direttiva 2006/54/CE, che è tuttora in vigore e ha sostituito le precedenti Direttive sull'argomento. L'obiettivo è quello di assicurare l'impegno alle pari opportunità, in particolare in campo lavorativo, per quanto concerne l'accesso al lavoro, le condizioni di lavoro e i regimi professionali di sicurezza sociale.² L'Articolo 4, in special modo, affronta il tema della parità di trattamento nelle retribuzioni e del divieto di discriminazione basato sul genere nelle stesse. La più recente Direttiva 2014/95/UE prevede un maggior grado di trasparenza per le aziende con più di 500 dipendenti. Queste sono tenute, secondo il testo della Direttiva, a

¹ OJ N. C325, 24/12/2002, p.96

² Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 2006/54/CE del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

divulgare, all'interno della relazione sulla gestione, una dichiarazione di carattere non finanziario riguardante anche l'impegno sociale dell'azienda, con la possibilità di includere le azioni intraprese volte a ridurre le disparità tra i generi.

L'impegno dell'Unione Europea nel tentativo di ridurre il *Gender Pay Gap*, è costante e persistente ed è stato recentemente rinnovato da un "Piano d'azione dell'UE per il 2017-2019: Affrontare il problema del divario retributivo di genere".³

1.4.2 Legislazione Italiana

Anche l'Italia, come l'Europa, tenta di contrastare il divario retributivo di genere attraverso Leggi, volte ad assicurare le pari opportunità tra uomini e donne. Già nei Principi Fondamentali della Costituzione Italiana, all'Articolo 3, si afferma il Principio di Uguaglianza tra uomini e donne, sicuramente generale, ma che si può declinare in diversi ambiti, come dimostrato dall'Articolo 37 della stessa Costituzione. Infatti, tale Articolo prevede che alle lavoratrici che rivestono pari ruolo rispetto ai lavoratori, spetti il medesimo salario. Le Leggi emanate successivamente si pongono sulla stessa linea di principio tratteggiata dalla Costituzione; è importante perciò menzionare alcune di esse, in quanto permettono di porre le basi per la chiusura del *Gender Pay Gap*. Con la Legge n. 903 del 9/12/1977 si riprende la formulazione della Legislazione Europea, e si ribadisce il diritto delle lavoratrici ad essere oggetto dello stesso trattamento economico che spetta ai lavoratori che effettuano le stesse prestazioni delle prime. Un decisivo passo verso misure sostanziali volte alla riduzione del divario retributivo è compiuto dalla Legge n. 125 del 10/04/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro". Infatti, oltre a ribadire il principio di non discriminazione in base al genere nel mondo del lavoro e anche nella remunerazione, prevede l'istituzione del "Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici", che dovrebbe "promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso"⁴. Questa Legge, che tuttavia non prevede sanzioni a fronte della violazione degli obblighi di parità in essa contenuti, è stata abrogata dal recente Decreto Legislativo n.198/06, che costituisce il cosiddetto "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", e che all'Art. 28, in materia di "discriminazione retributiva", integra l'Art. 2 della Legge 903 sopracitata. È interessante l'Art. 46 di suddetto codice, che prevede per le aziende pubbliche e private, che contano più di cento impiegati, un obbligo a stilare un rapporto

³ Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio e al Comitato Economico e Sociale Europeo: Piano d'azione dell'UE per il 2017-2019. Affrontare il problema del divario retributivo di genere, COM(17)678, finale.

⁴ L. 10 aprile 1991, n. 125

sulla situazione dei propri dipendenti ogni due anni, includendo oltretutto il salario effettivamente corrisposto. Sono indicate nel testo normativo anche le sanzioni in cui incorrono i contravventori. L'organo competente a cui devono essere trasmessi i dati sono le rappresentanze sindacali aziendali e la Consigliera (o Consigliere) Regionale di Parità. Questa iniziativa può essere uno strumento utile alla sensibilizzazione e alla conoscenza del tema di interesse, oltre ad un modo per responsabilizzare le aziende rendendole parte di una questione che è di portata macroeconomica.

1.5 – Legislazione e reporting aziendale nel Regno Unito

Nel Regno Unito la prima Legge che ha permesso di contrastare il fenomeno della disparità salariale è stato “*The Equal Pay Act*”, redatto nel 1970. Questo primo tentativo incorporava il principio di uguale paga per lavoro uguale o considerato equivalente, secondo uno schema di valutazione delle posizioni, oppure di medesimo valore, cioè pari sul piano dello sforzo e capacità richiesti, conoscenze possedute e responsabilità collegate al ruolo. Il successivo importante intervento legislativo è “*Equality Act*”, stilato nel 2010, che tenta di ristabilire ordine e sistematicità riunendo e accorpendo le centinaia di precedenti leggi, sparse nell'ordinamento, riguardanti le pari opportunità, in un unico testo normativo che le amplia, le rinforza e le semplifica. È entrato in vigore il 1° ottobre 2010, quindi quarant'anni dopo la prima legislazione sulla questione. Tratta di diversi argomenti correlati alle pari opportunità, tra cui le differenze di genere, di religione o di opinione, di età, la disabilità e l'orientamento sessuale. Sancisce l'illegittimità delle discriminazioni operate in luoghi di lavoro, tra le mura domestiche, nell'esercizio di incarichi pubblici, nell'istruzione e in altri ambiti, nei confronti delle persone di categorie protette. In particolare, nel trattare il divario retributivo, è interessante soffermarsi ad analizzare la parte del testo della Legge che tratta delle retribuzioni. In primo luogo, si può notare che riprende l'*Equality Pay Act* nello stabilire il principio che fin dall'origine lo ha caratterizzato e che è stato menzionato sopra. Inoltre, stabilisce l'impegno a raggiungere nel lungo termine l'obiettivo di ridurre le disparità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro, tra cui si comprende anche la paga. Quindi, anche i piani di breve termine devono essere giustificati da una visione di lungo periodo che permetta il raggiungimento di tale scopo. Infine, si prevede la promulgazione di normative che consentano di dettare le linee guida per la pubblicazione con cadenza annuale di informazioni relative alla paga degli impiegati, per aziende che contano più di 250 dipendenti. Nel testo viene anche già tratteggiato il tipo di informazioni che saranno soggette a divulgazione, lasciando la disciplina specifica alle normative. Queste ultime, nel febbraio 2017, sono state promulgate e sono entrate in vigore,

nell'aprile dello stesso anno, sotto il nome di: “*The Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information). Regulations 2017*”. In questo documento è raccolta la disciplina relativa alla comunicazione, in particolare sono individuati in modo puntuale i dati soggetti a pubblicazione:

1. La differenza tra la retribuzione media oraria maschile e la retribuzione media oraria femminile, in entrambi i casi dei dipendenti retribuiti a pieno carico. È un indice percentuale calcolato come rapporto tra la differenza sopra citata e il valore ottenuto per gli uomini.
2. La differenza tra la retribuzione mediana oraria maschile e la retribuzione mediana oraria femminile, in entrambi i casi dei dipendenti retribuiti a pieno carico. Anche questo indice si riporta in percentuale, e la formula è la medesima del precedente con la differenza che il termine di confronto è la paga mediana;
3. La differenza tra la media dei bonus assegnati agli uomini e alle donne, come percentuale sul primo termine di confronto;
4. La differenza tra la mediana dei bonus assegnati agli uomini e alle donne, calcolata come la precedente;
5. La proporzione degli uomini e delle donne a cui è stato corrisposto il bonus, calcolata come percentuale dei lavoratori rilevanti sul totale dei lavoratori, differenziato per i due gruppi;
6. La proporzione degli uomini e delle donne retribuiti a pieno carico nei quartili inferiori, medio-bassi, medio-alti e superiori delle fasce di retribuzione

Vengono poi definiti i termini utilizzati nel testo, per chiarire cosa deve essere incluso e cosa, invece, non deve essere considerato nel calcolo. La reportistica deve essere associata a una dichiarazione scritta, firmata dal datore di lavoro, in cui si certifica che l'informazione è corretta e accurata. I documenti menzionati in precedenza devono essere pubblicati sul sito dell'azienda in modo che possano essere accessibili a tutti gli utenti e reperibili per almeno tre anni dalla data di pubblicazione. Inoltre, devono essere immessi in un sito istituzionale, dove è necessario indicare anche le generalità e il ruolo di colui che ha firmato la dichiarazione.

Un altro documento “*The Equality Act 2010 (Specific Duties and Public Authorities) Regulations 2017*” è stato redatto appositamente per il settore pubblico, che è comunque tenuto, come i privati alla divulgazione degli indici, ma con delle eccezioni opportunamente individuate e regolate.

Per rendere più chiara la comprensione dell'*Equality Act* a una vasta platea di soggetti, la *Equality and Human Rights Commission* ha pubblicato il codice “*Equal pay Statutory Code of Practice*”. In esso sono contenute delle linee guida necessarie all'attività di interpretazione delle normative e anche alcuni esempi di pratiche virtuose per le aziende.

Nel Regno Unito, quindi la Legge sul reporting aziendale riguardo il *Gender Pay Gap* impone un impegno concreto a reperire i dati e permette, da un lato, di responsabilizzare i datori di lavoro, in quanto il pubblico può consultare in qualsiasi momento i report. Dall'altro lato, gli stessi utenti vengono sensibilizzati e messi al corrente dell'entità del fenomeno, attraverso gli esempi positivi e negativi delle aziende britanniche.

1.6 – Conclusioni

A partire dalle informazioni esposte in questo capitolo si può comprendere come l'analisi del divario retributivo di genere possa aiutare l'operato dei responsabili politici, per indirizzare gli interventi normativi verso politiche sociali che permettano di raggiungere il livello di parità tra salari maschili e femminili. Oltre a ciò, è importante sensibilizzare la popolazione e, soprattutto le aziende, alla questione, poiché è importante che anche i privati collaborino con le istituzioni per implementare i piani d'azione previsti da queste ultime. Se si guarda ai paesi più virtuosi, riportati nel "*Global Gender Gap Report*" pubblicato dal World Economic Forum, possono anche essere individuate pratiche da attuare (o "*Best practices*"), che permettano di moderare e non solamente ostacolare questo problema sociale, oltre che economico. In questo senso, organismi sovranazionali potrebbero essere funzionali alla divulgazione delle informazioni riguardanti il *Gender Pay Gap*, le politiche attuate in proposito e le conseguenze generate da esse, in quanto possono ottenere dati dalla pressoché totalità degli Stati e metterli a confronto. Per ottemperare a questo scopo, l'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro), un'agenzia dell'Organizzazione delle Nazioni Unite, ha messo a disposizione il documento: "*Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence*". Infine, è importante ricordare che nonostante i cinque fattori generali individuati da Milkovich e Newman⁵, gli interventi normativi volti alla riduzione del divario devono essere coerenti con le cause effettive legate al contesto di ciascun paese, in quanto potrebbero differire ed essere peculiari di ognuna realtà.

⁵ Cfr. paragrafo 1.2

CAPITOLO 2: ANALISI DELLA LETTERATURA

2.1 – Introduzione: il settore come variabile nell'analisi del divario retributivo di genere

Nel corso dell'ultimo secolo un consistente numero di autori ha trattato l'argomento del divario retributivo di genere, attraverso analisi di stampo econometrico. La variabile tenuta spesso in considerazione è il settore di appartenenza dei lavoratori, in quanto ritenuto importante nella descrizione del fenomeno sopracitato.

La letteratura che si trova alla base delle trattazioni econometriche è vasta e di diverso orientamento, ma se si esamina unicamente quella che permette di comprendere l'influenza del settore, i risultati non sono altrettanto numerosi.

In particolare, vengono menzionate negli studi cinque principali teorie che permettono di legare le differenze salariali, tra uomini e donne, al settore di appartenenza:

- Teoria del “*Comparable worth*” (o valor comparabile) (Treiman e Hartmann, 1981)
- Teoria della contrattazione salariale (Calmfors e Driffil, 1988)
- Teoria della segregazione settoriale (Geiler e Renneboog, 2015)
- Teoria del capitale umano (Becker, 1964)
- “*Crowding theory*” (o teoria dell'affollamento) (Bergmann, 1974)

Non è presente un'univoca teoria in quanto lo stesso “*Gender Pay Gap*” (o divario retributivo di genere) non è dovuto ad un'unica variabile, ma a un insieme di determinanti che non sono comunque esaustive. Esiste infatti, nella pressoché totalità degli articoli accademici, il riferimento a una più o meno consistente parte del divario, che non viene spiegata dalle variabili indicate nei modelli utilizzati.

È importante sottolineare che questi diversi punti di vista sul differenziale salariale non sono mutualmente esclusivi e non sono focalizzati unicamente sull'influenza del settore, ma prendono in considerazione anche altre componenti come le caratteristiche personali del lavoratore e l'occupazione. Gli ultimi fattori menzionati sono comunque funzionali all'analisi settoriale, in quanto inevitabilmente legati ad essa. Per questa ragione, si è proceduto ad esporre le parti ritenute significative nello spiegare il collegamento esistente tra comparto produttivo e divario retributivo. Infatti, aiutano ad intuire, non solamente perché esistano differenze tra diversi settori nei salari e nella partecipazione delle lavoratrici, ma anche perché esista un *Gender Pay Gap* all'interno di uno stesso comparto.

Dai diversi studi, tuttora, non è chiaro se sia effettivamente presente una dipendenza inequivocabile e univoca nell'ambito del tema trattato. Nel confronto del divario retributivo di

genere intrasettoriale tra settori differenti, caratterizzati da percentuali diverse di donne e uomini, o calcolato come differenza di paga tra comparti a predominanza maschile e femminile, il risultato non è comune. Si può notare che sicuramente è una variabile d'interesse che non va trascurata nel momento dell'analisi.

2.2 – Teoria del “*Comparable Worth*”

Allen e Sanders (2002), nel loro studio sull'effetto che ha la percentuale di donne in un settore sulla remunerazione dei lavoratori, partono dalla teoria del “*comparable worth*” (letteralmente in italiano “valore comparabile”). Questa teoria viene anzitutto formulata nell'ambito occupazionale.

Nel loro libro “*Women, work and Wages: Equal pay for jobs of Equal value*” (1981), Treiman e Hartmann usano il concetto del “*comparable worth*”. Il termine “worth” (cioè valore) in questo contesto è funzionale ad individuare una serie di attributi relativi al capitale umano e alle condizioni del ruolo ricoperto. È importante notare, tuttavia, che il valore viene individuato confrontando i ruoli e le occupazioni, non gli individui in sé per le loro caratteristiche.

Il “valore comparabile” viene utilizzato da Treiman e Hartmann per spiegare come la differenza di paga tra diversi ambiti occupazionali è dovuta al fatto che la società tiene in minore considerazione quelle posizioni prevalentemente ricoperte da donne. Ciò, tradotto in termini monetari, corrisponde a una minore paga per quelle occupazioni dove la percentuale di donne è maggiore, perché riconosciute, secondo gli autori, meno meritorie di un riconoscimento pecuniario. Di conseguenza, a parità di caratteristiche che rappresentano indicatori di una posizione, cioè capacità, sforzo impiegato, rischio e responsabilità associati all'impiego, e condizioni di lavoro, se non venisse effettuato questo tipo di discriminazione e venissero utilizzati parametri di misurazione uniformi tra i generi, le differenze salariali sarebbero pressoché nulle (Allen e Sanders, 2002). A partire da questo argomento, si genererebbe all'interno di uno stesso settore una disparità dovuta al fatto che le donne vengono retribuite in maniera inferiore.

È dunque una questione di diversa allocazione di uomini e donne e della valutazione dei loro ruoli, dovuta a fattori culturali, non al capitale umano, evidenziando quindi una discriminazione che viene operata nei confronti degli ambiti occupazionali, non degli individui (De Ruijter, Van Doorne-Huiskes, Schippers 2003).

Il valore comparabile amplia la nozione di “uguale paga per uguale lavoro” (Alkadry e Tower, 2006), che d'altra parte era già contenuta nel Trattato di Roma (1957), che istituiva la Comunità Economica Europea. Anche in quest'ultimo documento era prevista “l'applicazione

del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro”. Il lavoro comparabile, invece, presuppone una valutazione dettagliata sulle caratteristiche di occupazioni differenti, ma confrontabili sulla base degli indicatori sopracitati (Alkadry e Tower, 2006). Tuttavia, questo processo, secondo i detrattori, non è esente da elementi soggettivi ed è oltretutto complesso (Levine, 2001).

Allen e Sanders estendono il concetto di “*comparable worth*” applicandolo a livello settoriale (non più occupazionale). Essi infatti affermano essere ancora rilevante questa dimensione poiché gran parte delle trattative salariali viene ancora condotta in base al settore di appartenenza dei lavoratori.

Nel loro studio viene dimostrato come la teoria del “*comparable worth*” possa essere applicata ai settori. Infatti, l’ipotesi che la percentuale di donne impiegate nel settore influenzi la retribuzione viene accettata utilizzando dati di 12 paesi. In particolare, gli autori affermano che maggiore è la percentuale di impiegate nel comparto produttivo, minore è la paga per entrambi i generi. Inoltre, questa influenza sarebbe provata dalle osservazioni, contenute nello stesso documento, che vedono le donne impiegate maggiormente, in settori dove la paga media è minore.

2.3 – La contrattazione salariale

Alla teoria menzionata sopra del “valore analogo”, considerata sia a livello occupazionale che a livello settoriale, si collega la teoria della contrattazione che potrebbe giustificare l’importanza di quest’ultimo livello di analisi e la sua incidenza sui differenziali salariali.

La contrattazione salariale avviene su due piani: quello individuale, ovvero tra l’azienda e il singolo lavoratore, e quello più ampio del contratto collettivo, su cui il primo si basa (Costa, Gianecchini 2013, pp. 235-236).

Quest’ultima dimensione, in particolare, sembra essere rilevante nello studio di Calmfors e Driffill (1988). Infatti, essi analizzano la relazione tra il grado di centralizzazione della contrattazione salariale e le conseguenze di quest’ultima. I sistemi di contrattazione centralizzato o decentralizzato (quindi ai due estremi) sembrano ottenere dei risultati soddisfacenti. Tuttavia, nel primo caso, i sindacati nazionali devono tener conto degli effetti inflazionistici e di disoccupazione che provoca l’innalzamento dei salari; nel secondo caso, invece, i sindacati che operano a livello aziendale potrebbero avere un potere contrattuale decisamente minore. L’alternativa della contrattazione settoriale è meno desiderabile rispetto alle altre due, ma gli stessi autori riconoscono avere rilevanza, in quanto provvista di un discreto potere contrattuale (a differenza della realtà aziendale) e non legata allo scenario

macroeconomico (a differenza della realtà nazionale). Quindi nel settore, essendo una dimensione estranea ai meccanismi che influenzano quella nazionale e quella aziendale, possono potenzialmente essere richiesti salari maggiori.

Il potere contrattuale può essere condizionato, non solo dal livello a cui sono posti i sindacati, ma anche dall'insoddisfazione rispetto all'ammontare del compenso.

In questo senso, Baxter (si vedano Allen e Sanders 2002, p. 167) si focalizza sul collegamento esistente tra potere contrattuale nelle negoziazioni e inappagamento rispetto alla retribuzione conseguita.

L'insoddisfazione deriva dalla percezione tra ciò che un lavoratore valuta essere dovuto e ciò che effettivamente riceve a titolo di remunerazione per il proprio lavoro. Questa percezione può essere influenzata da pregiudizi di genere, che alterano il valore del lavoro svolto nei diversi settori agli occhi della maggioranza. Di conseguenza si modifica la posizione contrattuale dei lavoratori in certi settori, specialmente in quelli a predominanza femminile, rendendoli meno inclini a farsi valere nelle contrattazioni salariali. Ciò è dovuto anche alla diversa percezione del ruolo dell'uomo e della donna nella società: il primo valutato in base alla carriera e al lavoro come fonte di remunerazione; la seconda, ancora caratterizzata dal ruolo di madre e cura della famiglia (Allen e Sanders 2002).

Il diverso potere contrattuale tra uomini e donne sarebbe anche dovuto al fatto che alle ultime è riconosciuta poche volte la possibilità di stabilire il proprio salario attraverso negoziazioni. Ciò rende, quindi, la contrattazione messa in atto dalle donne inadeguata, e le disincentiva ad attuarla. Gli uomini, invece, non incontrerebbero le stesse difficoltà e preconcetti (Commissione Europea, Direzione generale della Giustizia e dei consumatori, 2017).

In conclusione, gli ultimi studi citati sembrano collegare il potere contrattuale a discriminazioni di genere che hanno luogo nei diversi settori produttivi, e che, nonostante le numerose iniziative volte a diminuirle, sembrano persistere.

2.4– Segregazione settoriale

All'interno del mercato del lavoro si possono individuare due tipi di segregazione: verticale o "occupazionale" e orizzontale o "settoriale".

La segregazione verticale o occupazionale riguarda una distribuzione disomogenea, nella quale "le donne sono sproporzionatamente concentrate nei ranghi inferiori delle posizioni lavorative, mentre gli uomini sproporzionatamente concentrati nei ranghi più elevati" (IReR, 1984, p.116).

Diversa è invece la definizione associata alla segregazione orizzontale o settoriale. Infatti, quest'ultimo termine è utilizzato per identificare una differente distribuzione dei generi (uomini e donne) nei vari settori produttivi. Nonostante le nozioni non coincidano, spesso nella realtà coesistono, come dimostrato nelle analisi empiriche (IReR, 1984).

In particolare, il tema della segregazione settoriale è citato da Geiler e Renneboog (2015) come uno dei possibili fattori che influenzano il differenziale salariale tra uomini e donne che occupano posizioni manageriali. Nel loro studio dimostrano come in realtà l'apporto femminile nei settori a dominanza maschile sia tenuto in considerazione. Infatti, il divario tra le retribuzioni per i manager appartenenti ai due generi è minore rispetto a quello trovato non tenendo conto del settore di appartenenza.

La differente distribuzione di uomini e donne all'interno dei settori produttivi olandesi è indicata da Fransen, Plantenga e Vlasblom (2012) come la causa di un terzo del differenziale di paga tra lavoratori e lavoratrici nel mercato del lavoro all'interno dei Paesi Bassi. Di fatto hanno dimostrato come la remunerazione nei settori a predominanza maschile sia nettamente maggiore rispetto a quelli dove è prevalente la componente femminile.

Il fatto che le donne siano occupate maggiormente in un comparto produttivo piuttosto che in un altro non è frutto di eventi casuali, ma è il risultato di pregiudizi di genere che le portano a cercare ed accettare lavoro in settori che possano garantire il mantenimento del loro ruolo sociale di cura della famiglia (Allen e Sanders 2002).

Il motivo per cui il differenziale salariale tra i diversi settori produttivi dovrebbe essere influenzato dalla percentuale di donne in un certo settore, ovvero dalla loro diversa distribuzione nel mercato del lavoro, è che spesso, proprio a causa della segregazione e dei preconcetti culturali, i "settori femminili" sono meno sovvenzionati e considerati "meno essenziali" (Kulich, Trojanowski, Ryan, Haslam e Renneboorg, 2011; Allen e Sanders, 2002).

Ciò viene enfatizzato nelle discussioni pubbliche (politiche e mediatiche) ponendo in maggiore rilievo comparti di tipo tecnico e manageriale, ritenuti popolarmente ad appannaggio maschile. Di conseguenza i salari sarebbero minori, commisurati rispetto alle retribuzioni delle aree menzionate sopra (Allen e Sanders 2002).

La Commissione Europea nel 2017, con il piano d'azione comunicato al Parlamento Europeo, al Consiglio e al Comitato Economico e Sociale Europeo, per il 2017-2019, che riguarda il tema del divario retributivo di genere, indica come causa di questo fenomeno "una

segregazione diffusa nel mercato del lavoro”⁶. Quest’ultima si configura sia verticalmente (occupazionale) che orizzontalmente (settoriale), dovuta agli stereotipi, che penalizzerebbero le donne. Inoltre, la riservatezza delle aziende sull’ammontare dei salari, non permette di conoscere l’entità del fenomeno e quindi di prenderne coscienza. Questo non attenua la discriminazione, che quindi diventa uno dei fattori determinanti per la segregazione.

È proprio la discriminazione nei confronti delle donne che, secondo Becker (1957) e altri studiosi, andrebbe a svantaggio delle aziende e dei settori che preferiscono impiegare uomini. Infatti, la forza lavoro femminile, essendo sottopagata, fornirebbe un vantaggio in termini di costi che le pressioni competitive primerebbero, a danni di coloro che discriminano (si vedano Blau e Khan, 2000).

In conclusione, se ha luogo la cosiddetta segregazione orizzontale, maggiori sono le remunerazioni ricevute nei “settori maschili”, maggiore sarà il divario salariale rispetto a quelli “femminili” (Blau e Khan, 2000).

Non è, tuttavia, emerso chiaramente negli studi sopracitati se la percentuale di donne abbia una rilevanza nel confronto, tra comparti produttivi diversi, del differenziale retributivo intrasettoriale.

2.5 – Teoria del Capitale Umano

La teoria del capitale umano può essere individuata come una delle variabili rilevanti nella differenza salariale tra uomo e donna.

Il capitale umano, infatti, si compone delle caratteristiche di un individuo, come: livello di istruzione, cultura, “abilità e competenze, esperienza, motivazione e così via” (Costa, Gianecchini 2013, p. 51).

In particolare, secondo la Teoria del Capitale Umano di Becker (si vedano Costa, Gianecchini 2013, p. 151), la scelta di un individuo su quanto investimento effettuare in istruzione è subordinata alla sua valutazione rispetto alle prospettive lavorative, che si aprono alla fine del percorso formativo.

Per quanto riguarda le donne questo investimento è influenzato anche da fattori legati alle responsabilità domestiche e di cura della famiglia, che non permettono di recuperarlo pienamente (De Ruijter, Van Doorne-Huiskes, Schippers 2003).

⁶ Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio e al Comitato Economico e Sociale Europeo: Piano d'azione dell'UE per il 2017-2019. Affrontare il problema del divario retributivo di genere, COM(17)678, finale, p. 2

Di conseguenza, anche il momento della scelta dell'occupazione è condizionato dalla volontà di minimizzare le perdite, tra cui si colloca il periodo di addestramento sul campo. Queste sono dovute all'incostante partecipazione alla forza lavoro delle madri, ad esempio, a causa delle incombenze familiari. Maggiore è il tempo dedicato a queste ultime, minore è lo sforzo profuso nel mercato del lavoro rispetto agli uomini; pertanto, il salario e la produttività diminuiscono (Mincer e Polachek, 1974).

Per questa ragione, le donne sono portate ad evitare le posizioni dove sono richieste competenze aziendali specifiche, ottenute dopo una lunga esperienza in azienda, che prevedono un recupero dell'investimento nel lungo periodo. Dall'altro lato, i datori di lavoro sono poco incentivati ad investire in un potenziale dipendente se non hanno una probabilità elevata di recuperare le risorse impiegate. Dunque, il divario retributivo di genere sarà maggiore poiché le donne hanno un capitale umano inferiore, dovuto allo scarso ritorno in conoscenze difficilmente sostituibili (Blau e Khan, 2000).

A ciò si lega il fatto che le differenze individuali determinano differenze nell'allocazione di uomini e donne nei vari settori produttivi. Infatti, secondo Schippers (si vedano De Ruijter, Van Doorne-Huiskes, Schippers 2003, p. 347), esisterebbe una corrispondenza tra caratteristiche individuali e caratteristiche della tipologia di lavoro selezionata.

Anche Filer (si vedano Tolbert e Moen, 1998) utilizza un approccio simile, in quanto teorizza che le donne scelgono caratteristiche del lavoro (ad es. l'orario ridotto) legate al loro capitale umano, portandole a preferire alcune tipologie di occupazione. Questa diversa allocazione dei generi nei settori, determinati da diversi attributi relativi all'impiego, sarebbe determinante nel considerare la differenza di paga tra i due generi.

Il collegamento sopracitato tra caratteristiche del capitale umano e settore di occupazione non è invece sostenuto da uno studio di Tolbert e Moen del 1998, le quali sottolineano una mancanza nello studio di Filer di una prova diretta di differenze nelle preferenze di genere nelle caratteristiche del posto di lavoro, e dimostrano come questa discrepanza sia in realtà non rilevante.

Tuttavia, secondo De Ruijter, Van Doorne-Huiskes e Schippers, le donne sarebbero impiegate nei settori dov'è richiesto meno capitale umano e di conseguenza il salario collegato sarebbe minore (in accordo con le teorie del capitale umano).

2.6 – “Crowding theory”

“Crowding theory” (letteralmente “teoria dell’affollamento”) è il modello elaborato da Barbara Bergmann nel 1974.

In realtà Bergmann riprende un concetto già elaborato da Edgeworth nel 1922. Egli affermava che un insieme di impiegati, che si concentrano in un ristretto segmento del mercato del lavoro, hanno più possibilità di ricevere un salario minore, rispetto ad altri lavoratori che si possono muovere liberamente all’interno dell’intero mercato. Questo accade poiché, maggiore è l’offerta di lavoro, minore è la domanda, quindi minori saranno le retribuzioni, secondo i meccanismi del mercato del lavoro (si vedano De Ruijter, Van Doorne-Huiskes, Schippers 2003).

Bergmann, partendo dallo studio di Edgeworth, ha permesso di proiettare una nuova luce sulla teoria sopracitata, utilizzandola per motivare il divario salariale tra diverse occupazioni. In particolare, dimostra che nelle posizioni dove la donna è maggiormente rappresentata, l’offerta di lavoro è a livelli “artificialmente” alti a causa delle forze discriminatorie esistenti all’interno del mercato, che negano alle donne l’entrata in alcune occupazioni. Di conseguenza le donne sono concentrate in un segmento di mercato limitato e il divario salariale con gli uomini, occupati in impieghi a dominanza maschile, aumenta. Va precisato, tuttavia, che l’effetto di “affollamento” non si applica solamente alle donne, ma a tutti i lavoratori che operano in segmenti “affollati” (De Ruijter, Van Doorne-Huiskes, Schippers 2003; Grybaitė, 2006).

Un approccio economico nell’analizzare la “teoria dell’affollamento” porta a ipotizzare che i salari siano determinati, conseguentemente, da un meccanismo che vede protagonisti la domanda e l’offerta di lavoro. Se, idealmente, si potesse ottenere una perfetta mobilità nel mercato tra le diverse ripartizioni dello stesso, non sarebbero più presenti differenze, a causa degli aggiustamenti che permettono di raggiungere la posizione di equilibrio. Questa condizione non si verifica, pertanto, devono esistere delle barriere tra settori che non permettono la libera distribuzione della forza lavoro (De Ruijter, Van Doorne-Huiskes, Schippers 2003).

La concentrazione dei lavoratori in alcuni segmenti ha costituito argomento di dibattito, poiché l’esistenza di una segregazione occupazionale potrebbe essere ottenuta attraverso politiche e normative volte ad abbassare i guadagni legate a certe posizioni. Questo effetto può essere ottenuto con il meccanismo teorizzato nella “crowding theory” (Grybaitė, 2006).

La teoria sopracitata può essere funzionale alla comprensione dei meccanismi del mercato del lavoro che entrano nella determinazione dei salari, sia maschili che femminili, e della

manca di equità che si può osservare all'interno di esso, specialmente se si considerano i settori produttivi.

Nonostante ciò non spiega un elemento che si pone a priori rispetto all'analisi condotta dai sostenitori della "*crowding theory*", ovvero qual è il motivo per cui le occupazioni femminili sarebbero "affollate" (Grybaitė, 2006).

È importante sottolineare tuttavia che questo modello, che prende in considerazione le occupazioni maschili e femminili, non consente di giustificare totalmente le differenze nelle retribuzioni di uomini e donne (Allen e Sanders, 2002).

2.7 – Conclusioni

Come è possibile evincere dalla letteratura proposta, la rilevanza del settore nell'analisi del divario tra la remunerazione delle donne e quella degli uomini non è indifferente.

Infatti, la teoria del valor comparabile consente di evidenziare che a una diversa e spesso minore valutazione, che viene riservata ai settori con maggioranza di donne, si associa un salario inferiore. Suddetta teoria nasce in ambito occupazionale, ma vista la rilevanza della dimensione settoriale nelle contrattazioni salariali, Allen e Sanders (2002) dimostrano come possa essere applicata anche a tale livello.

La contrattazione della remunerazione a livello collettivo sembrerebbe essere causa essa stessa del differenziale, in quanto, un minore potere contrattuale determina una retribuzione inferiore. Ai settori femminili, secondo questo tipo di teoria, viene riconosciuta un'importanza marginale, soprattutto in ragione di preconcetti culturali.

La discriminazione di genere è a sua volta alla base della teoria della segregazione settoriale, che considera come origine del dislivello retributivo la diversa distribuzione di donne e uomini a livello di settore di appartenenza dei lavoratori.

In generale, nell'analisi dei differenziali salariali è spesso citata la teoria del capitale umano, che prevede un diverso investimento in istruzione in base al ritorno economico associato. Ciò causa differenze nelle abilità, nelle caratteristiche e nel bagaglio di esperienze individuali che determinano una remunerazione diversa. Le donne, che considerate nella loro totalità, affrontano un investimento minore sono presenti prevalentemente in alcuni ambiti occupazionali e, in particolare, settoriali poco sovvenzionati.

La "*Crowding theory*", l'ultima tra le teorie trattate, trova applicazione principalmente nelle posizioni ricoperte dagli individui, ma il suo meccanismo di base può essere trasposto anche a livello settoriale. Infatti, la concentrazione delle donne in alcuni segmenti determina

salari minori, per una disparità tra domanda e offerta di lavoro, che può essere ottenuta attraverso barriere artificiali costruite per precludere alcune opportunità.

In conclusione, ciò che emerge dall'analisi della letteratura è che esiste un “*gender pay gap*” (cioè un divario retributivo di genere) di entità che può essere variabile a seconda del comparto produttivo considerato, ma mai nullo, dovuto a cause che hanno come filo conduttore la discriminazione delle donne nel mondo del lavoro.

CAPITOLO 3: ANALISI EMPIRICA

3.1 – Introduzione

A partire dalla letteratura selezionata, in questo capitolo verrà svolta un'analisi empirica che permetta di rispondere alla questione posta nell'introduzione all'elaborato e cioè se è presente un effetto del settore di appartenenza di un'azienda sul *Gender Pay Gap*. Per rispondere a questa domanda verranno utilizzati dati forniti dalle aziende britanniche, in forza dell'*Equality Act* del 2010, poi integrato dal *The Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017* che fornisce le indicazioni specifiche riguardanti le modalità e le informazioni obbligatorie soggette a reporting, come già analizzato nel primo capitolo.

Il collegamento con la teoria a cui si fa riferimento per l'analisi e le motivazioni nella scelta della domanda di ricerca, saranno esplicitate nel paragrafo successivo. Si metterà in luce ciò in cui differiscono i due studi presi come riferimento e le contraddizioni che sono state trovate analizzando la connessione tra di essi.

Successivamente, verranno esplicitate le variabili utilizzate nelle analisi e la modalità con cui sono state organizzate e utilizzate, in modo che sia chiaramente comprensibile la prassi con cui si è proceduto.

Inoltre, le due metodologie di analisi statistica utilizzate, ovvero il t-test e la regressione multipla, permetteranno di ottenere risultati che verranno esposti dettagliatamente, attraverso una breve descrizione ai fini prettamente statistici, con l'aiuto di grafici e tabelle. Questi ultimi sono stati elaborati in parte grazie al software statistico *Stata*, in parte, invece, sono frutto di rielaborazione personale, tenendo come punto di partenza ciò che si è ottenuto col software. Tutto ciò ha permesso la raccolta dei dati e la loro presentazione riassuntiva, in maniera più chiara e immediata.

Infine, nelle conclusioni si procederà all'interpretazione dei risultati ottenuti in relazione a ciò che si vuole verificare, utilizzando il supporto dei dati empirici e collegandosi ai due studi di Geiler e Renneboog (2015) e di Allen e Sanders (2002), che si erano considerati come punto di partenza e riferimento. L'analisi sarà certamente più ridotta rispetto a quella degli autori sopracitati, a causa della limitatezza dei dati posseduti. Tuttavia, sarà funzionale a trarre delle conclusioni di carattere generale e fornire un'idea indicativa riguardo il tema che viene trattato in questo elaborato. Infatti, non può essere individuata una risposta definitiva alla domanda posta, ma piuttosto, attraverso essa, si raggiunge un determinato grado di coerenza rispetto l'una o l'altra pubblicazione.

3.2 – Motivazioni a supporto dell’analisi

La questione analizzata parte da due risultati apparentemente contrastanti ottenuti in due diversi studi empirici, riguardanti l’effetto del settore sul *Gender Pay Gap*.

In primo luogo, Geiler e Renneboog (2015), concludono la loro analisi empirica riportando il fatto che nei settori a dominanza maschile le donne non vengono discriminate, anzi risulta che il divario retributivo è addirittura inferiore rispetto a quello trovato nel modello che non tiene conto della variabile settoriale. Di conseguenza, proseguono affermando che il loro risultato si porrebbe in contrasto con quanto ottenuto da Allen e Sanders (2002) nella pubblicazione: “*Gender Gap in Earnings at the Industry Level*”.

Questo collegamento è dato dal fatto che Allen e Sanders confermano l’ipotesi del “*comparable worth*” che vede le posizioni, ricoperte da donne, caratterizzate da una minore valorizzazione in termini soprattutto economici, che si ripercuoterebbero soprattutto in settori a predominanza maschile. Infatti, nel confronto tra comparti produttivi diversi le donne sono impiegate maggiormente dove la paga è relativamente più bassa (Allen e Sanders, 2002).

Di fatto ciò che si vuole andare ad analizzare è più vicino a ciò che cercano di dimostrare Geiler e Renneboog in una delle loro ipotesi, ovvero se il *Gender Pay Gap* è maggiore in settori a predominanza maschile, a causa della segregazione di cui sarebbero vittima le donne. Tuttavia, nel fare ciò si tiene conto anche dei risultati ottenuti da Allen e Sanders, per capire se i salari sono minori nei comparti a predominanza femminile in maniera generalizzata (come suggerito dai due autori) facendo sì che la disparità si assottigli, oppure il fatto che le remunerazioni siano più basse sia ininfluente sul parametro che si prende in considerazione.

Tuttavia, si mette in luce che le due coppie di autori si riferiscono a sfumature diverse di divario retributivo, in quanto Allen e Sanders lo misurano come differenza tra “settore maschile” e “settore femminile”, invece Geiler e Renneboog confrontano i divari, calcolati all’interno del settore, tra comparti produttivi diversi.

A partire da queste evidenze, si sviluppa un’analisi che permetta di capire quale delle due conclusioni è empiricamente dimostrata, nei limiti del campione selezionato.

3.3 – Dati utilizzati nell’analisi

I dati utilizzati in questo capitolo sono stati reperiti nel sito del Governo Britannico che, come già specificato, raccoglie le informazioni che sono soggette a pubblicazione in forza del “*The Equality Act*”. Per l’anno 2017-2018, il primo di cui possono essere ottenuti i dati, sono presenti le reportistiche di 10528 aziende che è possibile filtrare, già direttamente nel sito, per

settore produttivo di appartenenza e per numero di impiegati nelle organizzazioni, contati ai fini della Legge ricordata sopra. Di conseguenza, si genera un database di aziende e di informazioni, liberamente consultabile dagli utenti. È doveroso specificare che, oltre alle aziende obbligate al report, anche quelle con meno di 250 dipendenti possono, su base volontaria, pubblicare gli stessi dati delle prime.

In questo capitolo, ai fini dell'analisi, si considerano, in particolare, due settori: il primo è quello che viene definito “*Human health and social work activities*”, ovvero corrisponde al settore della sanità e dell'assistenza sociale; il secondo è “*Mining and quarrying*”, ovvero quello relativo alle attività estrattive. La scelta è ricaduta su questi due comparti produttivi in quanto rappresentano, rispettivamente, il settore con la maggiore percentuale di donne impiegate (quindi a predominanza femminile), e quello con la minore percentuale (quindi a predominanza maschile). Tale distribuzione si può evincere dal documento “*Women and the economy*” (McGuinness, 2018), in cui vengono riportate, in milioni, le occupazioni ricoperte dalle donne in ogni settore (Fig. 3.1). L'autore aggiunge che il 78% delle posizioni nella sanità e assistenza sociale (in Fig. 3.1 indicato come “*Health and social work*”) è ricoperta da forza lavoro femminile.

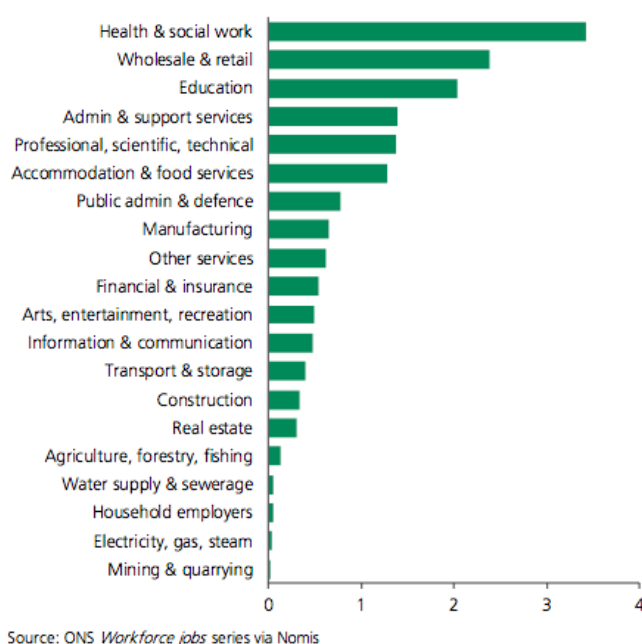


Figura 3.1: Occupazione femminile nei settori produttivi britannici. Fonte immagine: McGuinness, Feargal (2018), *Women and the Economy*. Disponibile su: <http://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN06838/SN06838.pdf> [Data di ultimo accesso: 7 agosto 2018].

A partire dalla selezione dei due settori, si è proceduto a estrarre un campione casuale di 60 aziende per ciascun comparto (elencate nell'Appendice A), creando così un database per condurre l'analisi che verrà proposta in seguito. Le informazioni che sono state selezionate riguardano: nome dell'azienda, settore di appartenenza, numero di impiegati, *pay gap* nella media e nella mediana tra i salari e tra i bonus dei due generi.

3.4 – Variabili

Le variabili che sono state scelte come dipendenti, da analizzare separatamente, sono quelle che riguardano il *Gender Pay Gap* nelle sue quattro sfaccettature, come previsto dal “*The Equality Act*” ed esposte nel primo capitolo, cioè: “differenza tra la retribuzione media oraria maschile e la retribuzione media oraria femminile”; “differenza tra la retribuzione mediana oraria maschile e la retribuzione mediana oraria femminile”; “differenza tra la media dei bonus assegnati agli uomini e alle donne”; “differenza tra la mediana dei bonus assegnati agli uomini e alle donne”. Ognuno dei valori relativi ad esse, è espresso in forma percentuale, come previsto dalla stessa legge.⁷

Per quanto riguarda le variabili indipendenti sono state scelte il settore e la dimensione dell'azienda, che viene identificata, in questo caso, nel numero di dipendenti. Nell'utilizzare la prima variabile, è stata creata una dummy che assegna il valore 0 se l'azienda fa parte della sanità e dell'assistenza sociale, 1 se è caratterizzata dall'attività estrattiva. Invece, per avvalersi della seconda variabile, è stato ripartito in classi il numero di impiegati, e a ciascuna è stato assegnato un valore: 1 se minore di 250; 2 tra 250 e 499; 3 tra 500 e 999; 4 tra 1.000 e 4.999; 5 tra 5.000 e 19.999; 6 se maggiore di 20.000.

3.5 – Statistiche descrittive

Prima di condurre l'analisi, si è ritenuto opportuno presentare le statistiche descrittive relative al database selezionato. Di ogni variabile dipendente analizzata, sono stati calcolati la media e i quartili, come indici di posizione, la deviazione standard, come indice di dispersione. È stato, inoltre, incluso il numero di osservazioni totali per ciascuna variabile. La scelta di proporre tali dati è stata operata al fine di fornire delle informazioni di base riguardo i valori raccolti. Si evidenzia che i due settori, in questo caso, non sono stati distinti nelle elaborazioni, in quanto l'obiettivo era di analizzare in maniera generale le diverse variabili.

⁷ Cfr. paragrafo 1.5

Di seguito si riporta, attraverso l'utilizzo della tabella 3.1, ciò che si è ottenuto:

Variabili	Num. Obs.	Media	Dev. Std	1° quartile	2° quartile	3° quartile
Diffmediasalari	120	15,15508	13,46947	4,65	14,4	26,8
Diffmedianasalari	120	11,50117	15,24473	0,00	7,45	23,0
Diffmediabonus	120	17,48883	63,71873	0,00	26,8	55,7
Diffmedianabonus	120	13,33208	53,85946	0,00	13,4	41,2

Tabella 3.1: Risultati relativi alle statistiche descrittive ottenute su Stata. Fonte: Elaborazione propria.

Il risultato ottenuto nella colonna “Media” è un indice percentuale, poiché si riferisce alla media dei valori relativi a ciascuna variabile, contenuti nel database, i quali sono, a loro volta, percentuali⁸. È possibile notare come la media sia positiva in tutti e quattro i casi indicando un vantaggio salariale per gli uomini, che andrà verificato, con le successive analisi, distinguendo per settore. Inoltre, si vuole evidenziare come la deviazione standard, che esprime la variabilità del campione rispetto al valore medio, sia minore nei primi due casi rispetto agli altri due, indicando una maggiore concentrazione di valori intorno alla media. Ciò significa che, per quanto riguarda le variabili relative ai bonus, i dati raccolti sono più dispersi.

3.6 – T-test

In primo luogo, è stato condotto un t-test sulle variabili dipendenti di interesse, separatamente, grazie all'aiuto del software *Stata*. Tale test deve servire per verificare se la differenza tra le medie dei due gruppi (individuati nei settori) è uguale a zero, cioè l'ipotesi nulla (H_0). Attraverso il p-value, si può comprendere se H_0 deve essere accettata o rifiutata. Infatti, se la differenza tra le medie dovesse essere significativamente diversa da zero, si potrebbe affermare che esistono delle disparità effettive tra i settori, e nel caso si potrebbe determinarne il segno per verificare quale delle due medie è maggiore.

Si è svolta l'analisi partendo dalla variabile dipendente “differenza tra la retribuzione media oraria maschile e la retribuzione media oraria femminile”. Il t-test ha evidenziato che tra i due gruppi considerati, settore sanità ed estrattivo, la differenza nella media dei *Gender Pay Gap* è consistentemente diversa da zero (p-value pari a 0,0000), addirittura la media del gruppo contrassegnato col numero 1 è maggiore di quella dell'altro gruppo. Infatti, considerando come ipotesi alternativa che la differenza sia minore di zero si ottiene un p-value pari a 0,0000. Ciò

⁸ Cfr. paragrafo 3.4

significa che il *pay gap* (esplicitato nella variabile dipendente riportata sopra) nel settore estrattivo è in media più alto rispetto al settore sanitario e sociale.

Successivamente, è stato effettuato lo stesso tipo di test sulla variabile “differenza tra la retribuzione mediana oraria maschile e la retribuzione mediana oraria femminile”. Il risultato del t-test non differisce nelle conclusioni rispetto al precedente. Il p-value di 0,0000 porta ad escludere l’ipotesi nulla che le medie dei due gruppi siano uguali e ad accettare quella che la media del settore sanitario e sociale è minore rispetto all’altro settore.

In seguito, è stata considerata come variabile dipendente la “differenza tra la media dei bonus assegnati agli uomini e alle donne”. In questo caso, i valori ottenuti per il p-value sono ancora coerenti con le altre due statistiche riportate sopra, evidenziando un maggiore *gap* nei bonus del settore estrattivo.

Infine, l’ultima variabile su cui è stato effettuato il test è stata la “differenza tra la mediana dei bonus assegnati agli uomini e alle donne”. In questo caso, invece, il valore del p-value è pari a 0,0809, il che porta a rifiutare l’ipotesi nulla ad un livello di significatività al 10%, e quindi ad accettare il fatto che la differenza tra le medie sia diversa da zero. Tuttavia, utilizzando un livello di significatività al 5%, ad esempio, l’ipotesi nulla sarebbe accettata. Di fatto, un altro p-value, che è relativo, invece, all’ipotesi alternativa che la differenza tra le medie sia minore di zero, è pari a 0,0405, quindi rifiutando l’ipotesi nulla di uguaglianza con un livello di significatività sia pari al 5% che al 10%.

I risultati relativi a ciascun t-test, comprensivi dei dati sulla media relativa ai due gruppi, sono riportati in tabella 3.1:

Variabili	Media settore sanità e sociale	Media settore estrattivo	t-test	p-value (H1: diff≠0)	p-value (H1: diff<0)
Diffmediasalari	9,58	20,73	-4,9641	0,0000	0,0000
Diffmedianasalari	4,27	18,73	-5,8830	0,0000	0,0000
Diffmediabonus	-7,28	42,26	-4,6053	0,0000	0,0000
Diffmedianabonus	4,75	21,91	-1,7605	0,0809	0,0405

Tabella 3.2: Risultati relativi ai t-test svolti su Stata. Fonte: Elaborazione propria

3.7 – Regressione

Oltre all'analisi compiuta attraverso il t-test, si è ritenuto opportuno indagare se esiste una relazione lineare tra le variabili dipendenti e quelle indipendenti, individuate in precedenza.⁹ Si è proceduto con la regressione multipla, dove, per ciascuna, i regressori sono: la dummy che rappresenta il settore e l'ordine di grandezza dell'azienda (espresso attraverso il numero di impiegati). L'espressione di tale regressione è la seguente:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 industry_dummy + \beta_2 size + u_i \quad (3.1)$$

dove Y_i è, di volta in volta, la variabile dipendente di interesse, $\beta_0, \beta_1, \beta_2$ sono i coefficienti da stimare, “*industry_dummy*” è la variabile settoriale e “*size*” la variabile indipendente riguardante la dimensione.

Ancora una volta è stato utilizzato il software *Stata* per la stima della regressione, che è stata effettuata sia robusta, che non robusta, all'eteroschedasticità. Per eliminare questo problema e fugare ogni dubbio, verranno presentati i risultati ottenuti nella regressione robusta.

Di seguito viene presentata la prima regressione con variabile dipendente “differenza tra la retribuzione media oraria maschile e la retribuzione media oraria femminile”, riassunta nella seguente tabella 3.2:

Variabili	Coeff.	Robust Std. Err.	t-statistic	p-value
Industry_dummy	12,04963	2,194826	5,49	0,000***
Size	2,569893	1,187757	2,16	0,033**
Cons.	1,399175	3,898134	0,36	0,720
Osservazioni	120			
R ²	0,2074			
F-statistic	16,73			0,0000***
*** statisticamente significativo al 1%				
** statisticamente significativo al 5%				
* statisticamente significativo al 10%				

Tabella 3.3: Regressione multipla relativa alla prima variabile dipendente. Fonte: Elaborazione propria

⁹ Cfr. paragrafo 3.4

In generale, grazie al p-value relativo al test F, si può concludere che il modello ipotizzato è statisticamente significativo. Attraverso l' R^2 si desume che il 21% circa della varianza della variabile dipendente è spiegata dal modello. Entrando nel dettaglio delle variabili esplicative, si può evincere che sia il settore che la dimensione sono entrambe significative all'interno del modello, l'intercetta, invece, non lo è. Il motivo di tale conclusione è che le prime due hanno un p-value che è minore del livello di significatività del 5%. Inoltre, se si considera la stima dei coefficienti, in particolare quello del settore, si può notare che, in media, il valore del divario retributivo è maggiore per il comparto estrattivo, che determina un incremento di circa 12,050 nella variabile dipendente. Anche tra dimensione e divario c'è una relazione positiva, seppur meno marcata.

Passando alla variabile dipendente rappresentata dalla differenza mediana tra i salari, è stata effettuata una nuova regressione il cui risultato viene presentato nella tabella 3.3:

Variabili	Coeff.	Robust Std. Err.	t-statistic	p-value
Industry_dummy	15,013	2,45055	6,13	0,000***
Size	1,5821	1,21936	1,30	0,197
Cons.	-0,7647	4,16672	-0,18	0,855
Osservazioni	120			
R^2	0,2370			
F-statistic	19,07			0,0000***
*** statisticamente significativo al 1%				
** statisticamente significativo al 5%				
* statisticamente significativo al 10%				

Tabella 3.4: Regressione multipla relativa alla seconda variabile dipendente. Fonte: Elaborazione propria

Anche in questo caso, la specificazione è statisticamente significativa; R^2 è leggermente maggiore rispetto all'analisi precedente (pari a 24% circa). Tuttavia, l'unica variabile che sembra essere significativa è la dummy che rappresenta il settore. L'intercetta e la variabile "size" non sono significative, in quanto il p-value è maggiore di un livello di significatività al 10%. Anche in questa specificazione del modello, il settore è correlato positivamente alla disparità salariale, con un coefficiente stimato pari a 15. Ciò suggerisce che, nel caso del settore estrattivo, a parità di altre condizioni, l'incremento nella disparità salariale è uguale a 15, rispetto all'altro comparto produttivo.

La terza variabile, presa in considerazione per la regressione, riguarda la "differenza tra la media dei bonus assegnati agli uomini e alle donne" (Tabella 3.4).

Variabili	Coeff.	Robust Std. Err.	t-statistic	p-value
Industry_dummy	52,51449	10,56063	4,97	0,000***
Size	8,514738	4,427929	1,92	0,057*
Cons.	-34,38358	16,39995	-2,10	0,038**
Osservazioni	120			
R ²	0,1694			
F-statistic	14,33			0,0000***
*** statisticamente significativo al 1%				
** statisticamente significativo al 5%				
* statisticamente significativo al 10%				

Tabella 3.5: Regressione multipla relativa alla terza variabile dipendente. Fonte: Elaborazione propria

In questo nuovo modello, in sé significativo, tutti e tre i coefficienti sono statisticamente diversi da zero, poiché il p-value è minore di 0,1 (livello di significatività al 10%). Il coefficiente relativo al settore è circa 3,5 volte più elevato rispetto a quello delle precedenti specificazioni.

Infine, si analizza la regressione relativa all'ultima variabile dipendente mancante (Tabella 3.5).

Variabili	Coeff.	Robust Std. Err.	t-statistic	p-value
Industry_dummy	18,1446	9,9445	1,82	0,071*
Size	2,81077	3,1874	0,88	0,380
Cons.	-4,19593	10,897	-0,39	0,701
Osservazioni	120			
R ²	0,0282			
F-statistic	1,80			0,1701
*** statisticamente significativo al 1%				
** statisticamente significativo al 5%				
* statisticamente significativo al 10%				

Tabella 3.6: Regressione multipla relativa alla quarta variabile dipendente. Fonte: Elaborazione propria

Si può affermare che questo nuovo modello non sia statisticamente significativo, in quanto il p-value del test F è maggiore del livello di significatività al 10%. Di conseguenza, ogni altra conclusione riguardo ai risultati ottenuti sarebbe superflua.

3.8 – Conclusioni

Dopo le analisi compiute nei paragrafi precedenti, è possibile trarre delle conclusioni che sono in apparente contrasto con quelle di Geiler e Renneboog (2015), in quanto ciò che è stato ottenuto in questo elaborato non corrisponde a ciò che gli autori avevano teorizzato. Secondo i loro studi, le donne non sarebbero discriminate all'interno dei settori a predominanza maschile, ma anzi sarebbero tenute in considerazione molto più che in quelli a predominanza femminile determinando un minor *Gender Pay Gap*.

Di fatto, le evidenze empiriche, che sono state riportate, dipingono uno scenario che è parzialmente diverso, rispetto a quello appena citato. Un punto in comune, tra i due studi che sono stati selezionati e l'analisi empirica, è sicuramente il fatto che il settore sia una variabile di interesse altamente significativa nello studio del divario retributivo. Per questo motivo, non può essere trascurato, ma anzi è utile metterne in luce la relativa importanza.

Quindi, la domanda di ricerca primaria, che ha assunto il ruolo di filo conduttore dell'elaborato, sicuramente ha trovato risposta nell'evidenza empirica, ovvero che esiste un'influenza del settore sulla disparità salariale. Tuttavia, il tipo di influenza che viene esercitata è il nodo su cui nasce la contrapposizione tra i due studi. L'analisi qui riportata, perciò, vuole approfondire questo punto, come esplicitato nella seconda parte della domanda di ricerca. L'esito è abbastanza uniforme, sia che si consideri il differenziale nei salari, sia che lo si consideri nei bonus, che sono parte integrante della retribuzione che un impiegato riceve per la sua prestazione lavorativa. Il divario salariale, sia calcolato a partire dalla media delle retribuzioni sia dalla mediana delle stesse, è più accentuato nel settore dove gli uomini rappresentano la maggioranza degli impiegati, che in Gran Bretagna corrisponde al settore estrattivo. La stessa cosa accade se si considera la differenza nella media dei bonus. Probabilmente, la ragione di questo distacco dei risultati ottenuti da quelli derivanti dagli studi di Geiler e Renneboog, è che i secondi considerano una popolazione limitata dei lavoratori, ovvero gli "*executives*", coloro che detengono potere decisionale, ad esempio i manager. Data la portata limitata del database considerato, non si è potuta operare la stessa selezione, considerando di fatto tutti i tipi di posizioni, rendendo l'analisi di questo elaborato di portata più ampia e generale.

Rispetto allo studio di Allen e Sanders, è evidente che il salario minore generalizzato, che loro avevano osservato nei settori a predominanza femminile, determina una disparità più lieve, assottigliando, di fatto, il *Gender Pay Gap*.

Il t-test e la regressione sono stati funzionali a ciò che si è concluso: con il primo si dimostra che effettivamente c'è un effetto settoriale sul divario, perché la differenza tra le medie

dei due gruppi è statisticamente diversa da zero; con la seconda, invece, si evidenzia ulteriormente che il settore è significativo e che la maggiore percentuale di uomini è collegata a un *gap* superiore.

CONCLUSIONE

Parlare di “*Gender Pay Gap*” oggi è piuttosto comune, e spesso desta dibattiti tra l’opinione pubblica e tra i mezzi di stampa. È importante, perciò conoscere il fenomeno in maniera non superficiale e averne familiarità, per non incorrere in stereotipi e falsa informazione. L’elaborato cerca di trattare il sopracitato tema, portando a supporto di ciò che viene affermato, un’analisi svolta sulla base di dati concreti e sottoposti a regolamentazione.

Il punto di partenza dell’analisi empirica che è stata condotta è stato la domanda di ricerca, ovvero se ci fosse un effetto rilevante del settore nella determinazione del divario retributivo, e quale fossero segno ed entità di questa disparità. Partendo da una panoramica sul fenomeno, costituita da individuazione, quantificazione e approfondimento letterario della questione, si è giunti all’obiettivo di questo elaborato. In particolare, grazie ai test statistici illustrati nell’ultimo capitolo, è stato possibile trarre delle conclusioni, che si inseriscono nella contrapposizione tra la pubblicazione di Allen e Sanders (2002) e quella di Geiler e Renneboog (2015). Sono state sottolineate, inoltre, le criticità e le perplessità in relazione ai due studi, e al contrasto che, secondo Geiler e Renneboog (2015), dovrebbe caratterizzare i due punti di vista, cercando di trovarne cause e motivazioni. A questo punto, grazie alle elaborazioni statistiche, è stato possibile esaminare i dati ed effettuare i calcoli desiderati. I risultati ottenuti divergono rispetto a quelli dei due autori la cui analisi è posteriore, ponendosi maggiormente in linea con Allen e Sanders. Ciò ha permesso di evidenziare la rilevanza del settore nell’analisi del tema considerato, e un minore *Gender Pay Gap* nel comparto che in Gran Bretagna conta più donne, ovvero quello della sanità e del servizio sociale. Qui, uomini e donne, sperimentano un grado di parità nel trattamento retributivo maggiore. Tuttavia, non è del tutto assente il fenomeno, ma semplicemente è meno accentuato e meno incisivo. Si è deciso di considerare quattro variabili chiave, per indagare il fenomeno in modo più ampio, raggruppate in due gruppi tematici: uno che riguarda la retribuzione e uno che riguarda i bonus. La scelta è stata guidata dal fatto che entrambi sono parte della remunerazione piena che spetta al lavoratore per la sua prestazione, e perciò si è ritenuto opportuno includerli. In tutti i casi la variabile dummy legata al settore è risultata significativa, conferendo rilevanza alla questione considerata, in primo luogo, nell’introduzione.

Certamente si tratta di un’analisi parziale, a causa della tipologia di database selezionato, contenente unicamente un certo numero di informazioni. Per questo motivo, sarebbero possibili ulteriori approfondimenti, ad esempio, limitando il campione al solo personale esecutivo dell’azienda, come in Geiler e Renneboog (2015), oppure aggiungendo variabili, legate alla performance dell’azienda, alle regressioni. Tuttavia, la domanda posta

come base dell'analisi era di portata generale, quindi è stato possibile rispondervi con ciò che si è ottenuto.

Esiste, quindi, un divario, ma d'altra parte le cause dello stesso sono molteplici e in alcuni casi di difficile individuazione. Nel secondo capitolo si è tentato di presentare le ragioni individuate dalla letteratura, ma queste non permettono di esaurire completamente l'argomento. Infatti, non tutto il *gap* è spiegato dalle teorie esposte. Nonostante ciò, sono utili in quanto permettono di indirizzare gli interventi dei legislatori, che hanno l'obiettivo di ridurre le disparità e sensibilizzare cittadini e aziende al tema. Questi scopi costituiscono la base della legge sul *reporting* nel Regno Unito, che ha responsabilizzato le aziende e le ha spinte ad individuare nella loro realtà alcuni interventi volti alla riduzione del divario, riportati nelle comunicazioni riguardanti il *Gender Pay Gap*. Gli impegni presi si auspica siano concreti e diano risultati nel futuro più prossimo possibile, in modo che la disparità retributiva possa ridursi fino ad azzerarsi.¹⁰

¹⁰ Numero di parole: 11.372

APPENDICI

Appendice A: Tabella relativa alle aziende utilizzate nel campione

	Nome dell'azienda	Settore di appartenenza	Numero di impiegati
1	Acer Healthcare Operations Limited	Sanità e assistenza sociale	250 - 499
2	Aggregate Industries Uk Limited	Attività estrattive	1000 - 4999
3	Altus Intervention Limited	Attività estrattive	500 - 999
4	Archer (Uk) Limited	Attività estrattive	500 - 999
5	Ashberry Healthcare Limited	Sanità e assistenza sociale	250 - 499
6	Atos It Services Uk Limited	Sanità e assistenza sociale	5000 - 19,999
7	B. Braun Medical Limited	Sanità e assistenza sociale	500 - 999
8	Baker Hughes Limited	Attività estrattive	1000 - 4999
9	Bibby Offshore Limited	Attività estrattive	250 - 499
10	Bio Products Laboratory Holdings Limited	Sanità e assistenza sociale	500 - 999
11	Bp Exploration Operating Company Limited	Attività estrattive	1000 - 4999
12	Brett Aggregates Limited	Attività estrattive	250 - 499
13	Brett Landscaping Limited	Attività estrattive	250 - 499
14	British Refugee Council	Sanità e assistenza sociale	250 - 499
15	Camden And Islington Nhs Foundation Trust	Sanità e assistenza sociale	1000 - 4999
16	Can (Offshore) Limited	Attività estrattive	250 - 499
17	Care Management Group Limited	Sanità e assistenza sociale	1000 - 4999
18	Care South	Sanità e assistenza sociale	1000 - 4999
19	Care Uk Clinical Services Limited	Sanità e assistenza sociale	1000 - 4999
20	Catalyst Choices Community Interest Company	Sanità e assistenza sociale	250 - 499
21	Catch 22 Charity Limited	Sanità e assistenza sociale	500 - 999
22	Cemex Uk Operations Limited	Attività estrattive	1000 - 4999
23	Centrica Storage Limited	Attività estrattive	250 - 499
24	Choice Support	Sanità e assistenza sociale	1000 - 4999
25	Circle Hospital (Reading) Limited	Sanità e assistenza sociale	250 - 499
26	Cleveland Potash Limited	Attività estrattive	500 - 999
27	Cnr International (U.K.) Limited	Attività estrattive	250 - 499
28	Colleycare Limited	Sanità e assistenza sociale	500 - 999
29	Conocophillips (U.K.) Limited	Attività estrattive	1000 - 4999
30	Cornwall Hospice Care Limited	Sanità e assistenza sociale	250 - 499
31	Cygnnet Health Care Limited	Sanità e assistenza sociale	1000 - 4999
32	Devon & Cornwall Autistic Community Trust	Sanità e assistenza sociale	250 - 499
33	Devon Partnership Nhs Trust	Sanità e assistenza sociale	1000 - 4999
34	Diamond Offshore (Bermuda) Ltd	Attività estrattive	250 - 499
35	Diverse Abilities Plus Ltd	Sanità e assistenza sociale	250 - 499
36	Doncaster Bassetlaw Hospitals Nhs Trust	Sanità e assistenza sociale	5000 - 19,999
37	East and North Hertfordshire Nhs Trust	Sanità e assistenza sociale	5000 - 19,999
38	Encompass (Dorset)	Sanità e assistenza sociale	250 - 499
39	Enquest Britain Limited	Attività estrattive	250 - 499
40	Ensko Offshore U.K. Limited	Attività estrattive	500 - 999

41	Equinor Uk Limited	Attività estrattive	250 - 499
42	Equion Energia Limited	Attività estrattive	250 - 499
43	Equus Petroleum Plc	Attività estrattive	Meno di 250
44	Esso Petroleum Company Limited	Attività estrattive	1000 - 4999
45	Excelcare (Home Care Division) Limited	Sanità e assistenza sociale	250 - 499
46	Expro North Sea Limited	Attività estrattive	500 - 999
47	Fircroft Engineering Services Limited	Attività estrattive	500 - 999
48	First Community Health & Care C.I.C.	Sanità e assistenza sociale	250 - 499
49	Fitzroy Support	Sanità e assistenza sociale	1000 - 4999
50	Fmc Technologies Limited	Attività estrattive	500 - 999
51	Fp Mccann Limited	Attività estrattive	1000 - 4999
52	Friends Of The Elderly	Sanità e assistenza sociale	500 - 999
53	Fugro Subsea Services Ltd	Attività estrattive	250 - 499
54	Gloucestershire Hospitals Nhs Foundation Trust	Sanità e assistenza sociale	5000 - 19,999
55	Halliburton Manufacturing and Services Limited	Attività estrattive	1000 - 4999
56	Hanson Quarry Products Europe Limited	Attività estrattive	1000 - 4999
57	Hargreaves Surface Mining Limited	Attività estrattive	250 - 499
58	Harrogate And District Nhs Foundation Trust	Sanità e assistenza sociale	1000 - 4999
59	Hc-One Limited	Sanità e assistenza sociale	5000 - 19,999
60	Healthcare Homes Group Limited	Sanità e assistenza sociale	1000 - 4999
61	Heathcotes Care Limited	Sanità e assistenza sociale	250 - 499
62	Imerys Minerals Limited	Attività estrattive	1000 - 4999
63	Independence Matters C.I.C.	Sanità e assistenza sociale	500 - 999
64	Isle Of Wight Primary Healthcare Trust	Sanità e assistenza sociale	1000 - 4999
65	Iss Mediclean Limited	Sanità e assistenza sociale	5000 - 19,999
66	Katharine House Hospice	Sanità e assistenza sociale	250 - 499
67	Leiths (Scotland) Limited	Attività estrattive	250 - 499
68	Liaise Loddon Limited	Sanità e assistenza sociale	250 - 499
69	Lifeways Community Care Limited	Sanità e assistenza sociale	5000 - 19,999
70	Local Solutions	Sanità e assistenza sociale	500 - 999
71	Maersk Oil North Sea Uk Limited	Attività estrattive	500 - 999
72	Mastercall Healthcare	Sanità e assistenza sociale	250 - 499
73	Mears Care Limited	Sanità e assistenza sociale	1000 - 4999
74	Meridian Healthcare Limited	Sanità e assistenza sociale	1000 - 4999
75	Mersey Care Nhs Foundation Trust	Sanità e assistenza sociale	1000 - 4999
76	Mick George Limited	Attività estrattive	250 - 499
77	Milkwood Care Ltd	Sanità e assistenza sociale	250 - 499
78	Millbrook Healthcare Ltd	Sanità e assistenza sociale	500 - 999
79	National Oilwell Varco Uk Limited	Attività estrattive	1000 - 4999
80	Nazareth Care Charitable Trust	Sanità e assistenza sociale	1000 - 4999
81	Nexen Petroleum U.K. Limited	Attività estrattive	500 - 999
82	Nhs West Hampshire Ccg	Sanità e assistenza sociale	250 - 499
83	North Cumbria University Hospitals Nhs Trust	Sanità e assistenza sociale	1000 - 4999
84	Northstone (Ni) Limited	Attività estrattive	1000 - 4999
85	Oil States Industries (Uk) Limited	Attività estrattive	250 - 499

86	Our Health Partnership	Sanità e assistenza sociale	500 - 999
87	Patersons Of Greenoakhill Limited	Attività estrattive	250 - 499
88	Petrofac Facilities Management Limited	Attività estrattive	1000 - 4999
89	Phillips 66 Limited	Attività estrattive	1000 - 4999
90	Providor Limited	Attività estrattive	250 - 499
91	Ranc Care Homes Limited	Sanità e assistenza sociale	500 - 999
92	Repsol Sinopec Resources Uk Limited	Attività estrattive	500 - 999
93	Risedale Estates Limited	Sanità e assistenza sociale	500 - 999
94	Rowan Companies Plc	Attività estrattive	250 - 499
95	Rushcliffe Care Limited	Sanità e assistenza sociale	500 - 999
96	Save The Children Fund	Sanità e assistenza sociale	1000 - 4999
97	Senergy Resources Limited	Attività estrattive	250 - 499
98	Shell U.K. Limited	Attività estrattive	1000 - 4999
99	Shelton Care Limited	Sanità e assistenza sociale	250 - 499
100	Sibelco Uk Limited	Attività estrattive	250 - 499
101	Single Homeless Project(The)	Sanità e assistenza sociale	250 - 499
102	Solent Nhs Trust	Sanità e assistenza sociale	1000 - 4999
103	Spectrum Community Health C.I.C.	Sanità e assistenza sociale	250 - 499
104	St. Ann's Hospice	Sanità e assistenza sociale	250 - 499
105	St. Margaret's Somerset Hospice	Sanità e assistenza sociale	250 - 499
106	Stork Technical Services (Rbg) Limited	Attività estrattive	1000 - 4999
107	Tamaris Healthcare (England) Limited	Sanità e assistenza sociale	1000 - 4999
108	Taqa Bratani Limited	Attività estrattive	500 - 999
109	Tarmac Aggregates Limited	Attività estrattive	250 - 499
110	Tarmac Trading Limited	Attività estrattive	1000 - 4999
111	Technip Uk Limited	Attività estrattive	500 - 999
112	Teekay Petrojarl Uk Limited	Attività estrattive	250 - 499
113	Total E&P Uk Limited	Attività estrattive	500 - 999
114	Transocean North Sea Limited	Attività estrattive	250 - 499
115	Tullow Group Services Limited	Attività estrattive	250 - 499
116	Walters Resources Limited	Attività estrattive	250 - 499
117	Weatherford U.K. Limited	Attività estrattive	500 - 999
118	Westerngeco Limited	Attività estrattive	250 - 499
119	Wood Group Uk Limited	Attività estrattive	1000 - 4999
120	Wood Mackenzie Limited	Attività estrattive	500 - 999

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

ALKADRY, M.G. e TOWER, L.E., 2006. Unequal pay: The role of gender. *Public Administration Review*, 66(6), pp.888-898.

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

BLAU, F.D. e KAHN, L.M., 2000. Gender differences in pay. *Journal of Economic perspectives*, 14(4), pp.75-99.

CALMFORS, L. e DRIFFILL, J., 1988. Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance. *Economic policy*, 3(6), pp.13-61.

CENTRA, M. e CUTILLO, A., 2009. Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili. *Studi Isfol*, 2.

COSTA, G. e GIANECCHINI, M., 2013. *Risorse Umane. Persone, relazioni e valore*. 3° ed. Milano: McGraw-Hill.

DE RUIJTER, J.M., e VAN DOORNE-HUISKES, A. and Schippers, J.J., 2003. Size and Causes of the Occupational Gender Wage-gap in the Netherlands. *European Sociological Review*, 19(4), pp.345-360.

EQUALITYAND HUMAN RIGHTS COMMISSION, 2011. Equal pay. Statutory Code of Practice. UK: The Stationery Office Limited. Disponibile su: <<https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/equalpaycode.pdf>> [Data di accesso: 31/07/2018].

EUROPEAN COMMISSION. Directorate-General for Justice, 2013. *Tackling the gender pay gap in the European Union*. Publications Office of the European Union.

FRANSEN, E., PLANTENGA, J. e VLASBLOM, J.D., 2012. Why do women still earn less than men? Decomposing the Dutch gender pay gap, 1996–2006. *Applied Economics*, 44(33), pp.4343-4354.

GEILER, P. e RENNEBOOG, L., 2015. Are female top managers really paid less?. *Journal of Corporate Finance* [online]. 35. Disponibile su: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0929119915001005>> [Data di accesso: 19/06/2018].

GRYBAITE, V., 2006. Analysis of theoretical approaches to gender pay gap. *Journal of business economics and management*, 7(2), pp.85-91.

IReR, 1984. *Lavoro femminile, sviluppo tecnologico e segregazione occupazionale*. Milano: F. Angeli.

ISTAT, 2016. *I differenziali retributivi nel settore privato* [online]. Disponibile su: <https://www.istat.it/it/files/2016/12/CS_DIFFERENZIALI-RETRIBUTIVI.pdf> [Data di accesso: 31/07/2018].

KULICH, C., TROJANOWSKI, G., RYAN, M.K., ALEXANDER HASLAM, S. e RENNEBOOG, L.D., 2011. Who gets the carrot and who gets the stick? Evidence of gender disparities in executive remuneration. *Strategic Management Journal*, 32(3), pp.301-321.

D. LARSON, P. e MORRIS, M., 2014. Sex and salary: Does size matter?(A survey of supply chain managers). *Supply Chain Management: An International Journal*, 19(4), pp.385-394.

LEVINE, L. (2001). *The gender wage gap and pay equity: Is comparable worth the next step?* Washington, DC: Congressional Research Service

MCGUINNESS, F., 2018. *Women and the economy* [online]. United Kingdom: House of Commons Library. Disponibile su: <<http://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/SN06838>> [Data di ultimo accesso: 12/08/2018].

MINCER, J. e POLACHEK, S., 1974. Family investments in human capital: Earnings of women. *Journal of political Economy*, 82(2, Part 2), pp. S76-S108.

OECD, 2018. *OECD Employment Outlook 2018* [online]. Paris: OECD Publishing.
Disponibile su: <https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en> [Data di accesso: 31/07/2018].

PLANTENGA, J. e REMERY, C., 2006. *The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries. The co-ordinators' synthesis report prepared for the Equality Unit, European Commission* [online]. Disponibile su: <<https://pdfs.semanticscholar.org/5c1e/e41f03dfa16e72e8a86b467ca60400342786.pdf>> [Data di accesso: 31/07/2018]

TOLBERT, P.S. e MOEN, P., 1998. Men's and women's definitions of “good” jobs: Similarities and differences by age and across time. *Work and occupations*, 25(2), pp.168-194.

TREIMAN, D.J e HARTMANN, H.I., 1981. *Women, work and Wages: Equal pay for jobs of Equal value*. Washington DC: National Accademy Press.

WORLD ECONOMIC FORUM, 2017. *The Global Gender Gap Report 2017* [online]. Switzerland: World Economic Forum. Disponibile su: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf> [Data di accesso: 31/07/2018].

RIFERIMENTI SITOGRAFICI

<<https://gender-pay-gap.service.gov.uk/>> [Data di ultimo accesso: 12/08/2018].

FONTI LEGISLATIVE

Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio e al Comitato Economico e Sociale Europeo: Piano d'azione dell'UE per il 2017-2019. Affrontare il problema del divario retributivo di genere, COM(17)678, finale.

Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 2006/54/CE del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 2014/95/UE del 22 ottobre 2014, recante modifica della direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni Testo rilevante ai fini del SEE.

Dlgs. 11 aprile 2006, n.198

“Equal Pay Act”, 1970 c. 41. Disponibile su: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1970/41/pdfs/ukpga_19700041_en.pdf> [Data di accesso: 31/07/2018].

“Equality Act”, 2010 c. 15. Disponibile su: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/pdfs/ukpga_20100015_en.pdf> [Data di accesso: 31/07/2018].

L. 9 dicembre 1977, n. 903

L. 10 aprile 1991, n. 125

OJ N. C340, 10/11/1997, p.242

OJ N. C325, 24/12/2002, p.96

OJ N. C326, 26/10/2012, pp.117-118

“The Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017”, 2017 No. 172. Disponibile su: <http://www.legislation.gov.uk/uksi/2017/172/pdfs/uksi_20170172_en.pdf> [Data di accesso: 31/07/2018].

“The Equality Act 2010 (Specific Duties and Public Authorities) Regulations 2017”, 2017 No. 353. Disponibile su: <http://www.legislation.gov.uk/uksi/2017/353/pdfs/uksi_20170353_en.pdf> [Data di accesso: 31/07/2018].