



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Dipartimento di Economia
Marco Biagi

Equal Wage in Europe: how far? EU action for equal pay, gender wage gap determinants and policies

Tindara Addabbo
5 December 2023

Politiche di contrasto ai differenziali salariali

Contro la discriminazione salariale

Azioni positive

- Non richiedono solo che sia fatto rispettare il pari trattamento ma cerca di far sì (ad esempio inserendo quote) che ciò avvenga
- (obbligo di assunzione di lavoratori di minoranze etniche USAo vantaggi nell'iscrizione ai college oppure corsi promozione imprenditoria femminile)

- Politiche volte a garantire pari opportunità

Aparità di competenze per lavori comparabili si richiede una simile retribuzione

Differenziali salariali: Quali scelte?

- L'evidenza empirica mostra maggiori differenziali salariali in presenza di elevata diseguaglianza nella distribuzione dei redditi → politiche volte a ridurre diseguaglianza o aventi come target low paid workers con elevata presenza di lavoratrici possono ↓gap
- Sistemi di retribuzione trasparenti ↓gap
- Possibilità di raccogliere evidenza sull'esistenza di discriminazione salariale e imporre sanzioni ↓gap

Equal Pay for Equal Work

- Treaty on the Functioning of the European Union (TFUE) Art.157

EU countries must eliminate discrimination on grounds of sex with regard to all aspects and conditions of remuneration for the same work or for work of equal value.

EU for Equal Pay

- Directive 2006/54/EC consolidated existing directives on gender equality in the field of employment
- Evaluation of EU equal pay provisions in March 2020
- March 2014 Recommendation on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency based on art.157 TFUE

EU for Equal Pay

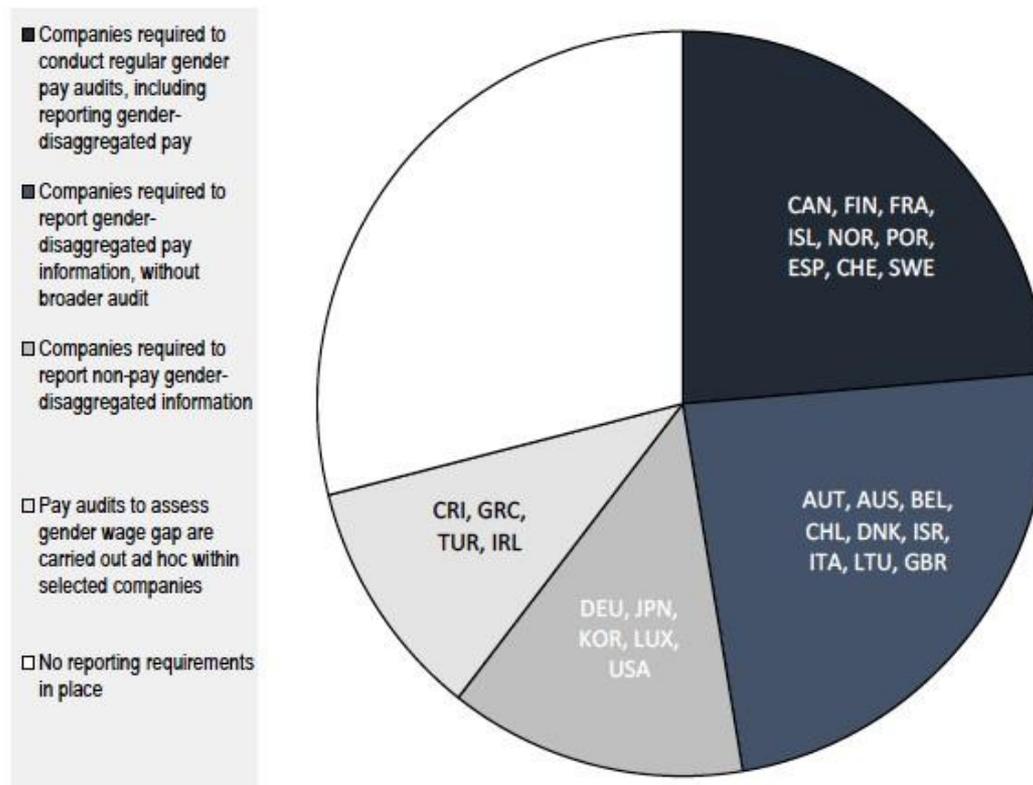
DIRECTIVE (EU) 2023/970 OF THE
EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE
COUNCIL

of 10 May 2023

to strengthen the application of the
principle of equal pay for equal work or
work of equal value between men and
women through pay transparency and
enforcement mechanisms

OECD (2021) Can pay transparency tools close the gender wage gap?, OECD Employment, Labour and Social Affairs Policy Briefs. <https://www.oecd.org/gender/Pay-Transparency-2021-Policy-Brief.pdf>

Distribution of countries by the presence of regulations requiring private sector pay reporting, pay auditing, or related measures, OECD countries, 2021



Quali politiche? I rapporti biennali in Italia

- Legge 162 del 5 novembre 2021: Estensione obbligo rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private che contano più di 50 dipendenti
- Le aziende devono redigere il rapporto esclusivamente in modalità telematica, attraverso l'utilizzo dell'apposito portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, <https://servizi.lavoro.gov.it>, entro e non oltre:
 - il 30 settembre 2022, per il biennio 2020-2021;
 - il 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio per i successivi.
- Al termine della procedura informatica, in assenza di errori o incongruenze, il Ministero rilascia una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto. Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta deve essere trasmessa dal datore di lavoro anche alle rappresentanze sindacali aziendali.
- Obbligo presenza rapporti per potere accedere alla certificazione di genere
- Per partecipare alle gare pubbliche a valere sulle risorse del PNRR e del PNC, le aziende con più di 50 dipendenti devono comunicare al Ministero del Lavoro la situazione del personale impiegato.

Oecd (2023)



Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries

**GUIDANCE FOR PAY TRANSPARENCY
IMPLEMENTATION, MONITORING AND REFORM**

Fonte Oecd (2023)

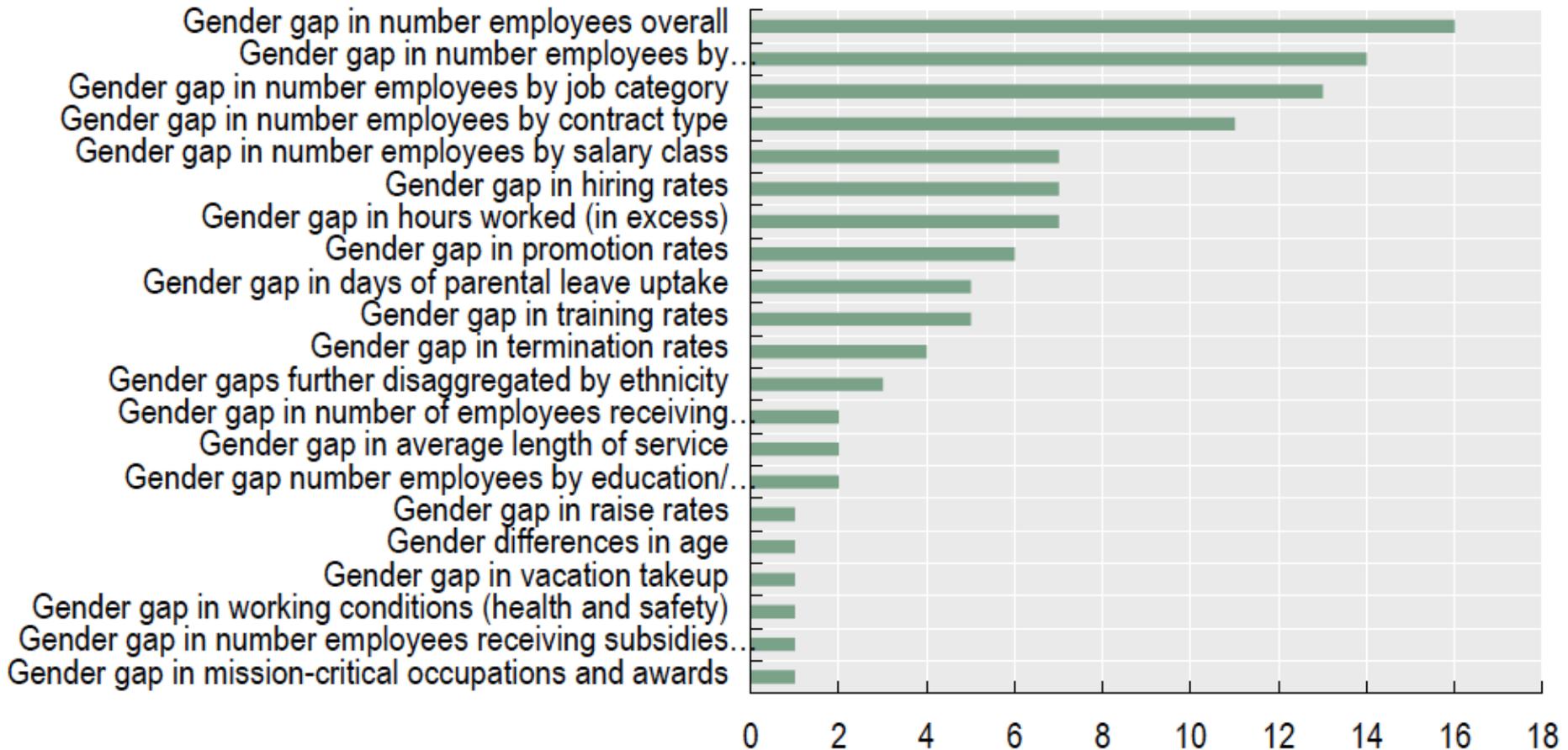
Mandatory, national-level gender pay gap reporting requirements for private sector firms



- Gender pay gap reporting and equal pay auditing
- Gender pay gap reporting
- Non-pay gender gap reporting
- Ad hoc equal pay audits
- No reporting requirements in place

Non-pay gender-disaggregated data reporting requirements

Number of OECD countries requiring the following forms of reporting by private sector



Policy takeaway: Conduct more evaluations of reporting processes and wage gap outcomes

Denmark: Reduction in GWG***
in affected firms
(Bennedsen et al 2022)



Sweden: No effect on GWG
in small firms
(Swedish NAO 2019)

UK: Reduction in GWG***
in affected firms
(Blundell 2020, Duchini et al 2020,
Jones et al 2022)

Switzerland: Reduction in GWG***
following introduction of Logib tool
(Vaccaro 2018)

Austria: No effect on GWG
in affected firms
(Böheim and Gust 2021,
Gulyas et al 2021)

Impatto gender pay reporting su gender pay gap

- Sensibilizzare opinione pubblica sulle diseguaglianze retributive (OECD, 2021)
- Incentivo per le imprese a riflettere sulla segregazione orizzontale e verticale e sui fattori che determinano gli osservabili divari salariali (OECD, 2021, EC, 2022)
- Minore attrattività per le donne di posti di lavoro con elevati gap salariali a loro svantaggio (Blundell, 2021)
- Valutazione (Oecd, 2023)

Impatto gender pay reporting su gender pay gap

- L'introduzione dell'obbligo di rendicontazione ha portato nel Regno Unito a una riduzione dell'1,6% del divario retributivo di genere presso i datori di lavoro interessati. (Blundell, 2021)
- L'impatto stimato per la Danimarca (dopo introduzione legge su trasparenza retributiva nel 2006) mostra una riduzione del divario del 2% (Bennedsen et al. 2022)
- L'impatto stimato per l'Austria (dopo introduzione legge su trasparenza retributiva nel 2011) mostra una riduzione del divario di 0.4 punti percentuali (Gulyas et al. 2023)

Impatto accesso a dati retributivi per genere

- L'introduzione differenziata per province in Canada della legge che consente l'accesso pubblico agli stipendi dei singoli docenti Università se superano determinate soglie, ha consentito un'analisi di impatto della stessa sui differenziali retributivi di genere nell'università stimando una riduzione del 20-40% (Baker et al. 2023)

Riferimenti Bibliografici

- Baker, M., Halberstam, Y., Kroft, K., Mas, A., & Messacar, D. (2023). Pay Transparency and the Gender Gap. *American Economic Journal: Applied Economics*, 15(2), 157–183.
- Bennedsen, M., Simintzi, E., Tsoutsoura, M., & Wolfenzon, D. (2022). Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency? *Journal of Finance* (John Wiley & Sons, Inc.), 77(4), 2051–2091.
- Blundell, J. (2021) Wage responses to gender pay gap reporting requirements, Centre for Economic Performance, Discussion Paper 1750
- Gulyas, A., Seitz, S. and Sinha, S. (2023) ‘Does Pay Transparency Affect the Gender Wage Gap? Evidence from Austria’, *American Economic Journal: Economic Policy*, 15(2), pp. 236–255.
- OECD (2023), *Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform*, Gender Equality at Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ea13aa68-en>.