

Equal pay and gender equality in Danish workplaces

7 October 2021



Hello from PwC



Susanne Stormer

Partner, Head of Sustainability

Email: susanne.stormer@pwc.com

Mobile: +45 2334 6283



Jeanette Vallat

Director, head of employment law
and data privacy, PwC Legal

Email: jeanette.vallat@pwc.com

Mobile: +45 2132 5132

Experience

Susanne recently joined PwC after 20 years with Novo Nordisk, setting direction for the company's ambition and strategy to be a sustainable business. She is a recognised international leader in corporate sustainability and reporting.

During her career, Susanne has gained expertise on how to implement a strategic approach to diversity - with a focus on initiatives, targets, and reporting, in order to demonstrate long term sustainable growth.

Experience

Jeanette is a qualified lawyer of law and joined PwC 10 years ago. Today, she's head of employment law and GDPR in PwC Legal, where she advises clients on Danish employment labour law and GDPR.

In her career, Jeanette has advised on discrimination including gender discrimination and has pleaded numerous cases within this field.

Jeanette also advises on social sustainability and performs audits regarding e.g. compliance with labour and social clauses.

Agenda

Addressing the gender pay gap

1

EU Pay Transparency Directive

2

Analysing the root causes

3

Q&A

4



Addressing the Gender Pay Gap

Equal pay for equal work is a right - and yet...

Equal pay for equal work is one of the European Union's founding principles.

Equal pay is a recognized human right, to which all women and men are entitled. The Equal Remuneration Convention, 1951 (No 100) was the first international instrument on this issue.

Equal pay for equal work is a cornerstone in EU's policy priorities - in Strategy for Gender Equality 2020-2025 the goal is 'Thriving in a gender-equal economy'

And yet the pay gap remains. It accumulates over the span of a work life and results in lower pensions for women - leading to increasing economic inequality.

How do we realise the full potential of everyone's talents?

Get the facts on the table: Conduct a gender pay gap analysis

Speak with data: Track and report performance

Lean on international standards: Apply the UN's Women's Empowerment Principles as a framework

Listen very carefully: Understand the root causes and tackle structural barriers at work

Remedial initiatives could be:

- Flexible working conditions, including parental leave
- Focus on male allies, mentorship and targeted development programmes
- Think beyond gender binary
- Recognise and eliminate unconscious bias
- Nurturing an inclusive, respectful culture

Engage in public policy: Step up and speak up!



EU Pay Transparency Directive



EU Pay Transparency Directive

On 4 March 2021 the EU Commission proposed the EU Pay Transparency Directive introducing “transparency measures” and a mechanism to enforce more effectively the right to equal pay.

It aims to ensure that men and women in the EU get equal pay for equal work. It will increase the awareness about the pay conditions, give more tools to employees to tackle pay discrimination and impose reporting obligations for employers with +250 employees.

Employees:

- Information about pay level at job interview
- No obligation to disclose previous pay history
- Information on average pay levels for the same work during employment
- Full compensation for gender pay discrimination, including recovery of back pay
- Individual and collective claims on equal pay



EU Pay Transparency Directive

Employers with +250 employees:

- Public reporting of gender pay gap
- Internal reporting on pay differences among female and male employees in the same category
- Joint pay assessment if gender pay gap in the same category is in excess of 5% and not justifiable on objective gender-neutral factors
- Easier to identify hidden or non-intentional pay inequalities

The rules are not likely to come into force until late 2024, if adopted by the Parliament.

Businesses should consider their gender pay strategy now.



Analysing the root causes

Juliane Fjelsted Rasmussen,
Associate hos Boston Consulting Group



Har kønsroller betydning for arbejdsmarkedsudfald uddannelsesvalg?

Vi testede følgende hypoteser:

- 1 Kvinder har lavere årsindkomst end deres mænd på trods af at have højere forudsagt indkomst
- 2 Højtuddannede mænd og kvinder responderer forskelligt på familie-relatedede events



Har kønsroller betydning for arbejdsmarkeds- udfald uddover uddannelsesvalg?

Hypoteser:

- 1 Kvinder har lavere årsindkomst end deres mænd på trods af at have højere forudsagt indkomst

- 2 Højtuddannede mænd og kvinder responderer forskelligt på familie-relatedede events

Størstedelen af kvinder burde tjene mere end deres mænd baseret på deres respektive uddannelse og arbejdsmarkedserfaring

Forudsagt indkomstforhold mellem ægtepar, per kvindes fødselsår¹

Kvindens fødselsår	$PE(W) > PE(H)$ ²	$PE(W) < PE(H)$ ²	$PE(W) = PE(H)$ ²
1971	57%	41%	2%
1963	60%	38%	2%
1955	58%	38%	3%
1947	37%	45%	18%

! Deep dive
næste side

Kernepointer:

Siden årgang 1955 har +57% af gifte kvinder haft højere forudsagt indkomst end deres mænd

Det økonomisk rationelle for disse par ville være at lade kvinden arbejde mest

Baseret på parrenes uddannelsesfelt, uddannelsesniveau og arbejdsmarkedserfaring

1. Model for forudsagt indkomst bygget på 40-årige mænd ud fra antagelsen om, at en kvinde med same uddannelsesbaggrund og erfaring burde kunne tjene det samme som en mand, hvis der ikke er kønsroller til stede 2. $PE(W)$ = Predicted earnings of wife; $PE(H)$ = Predicted earnings of husband - målt når individet er 40 år gammel
 Source: Specialeafhandling af Juliane Rasmussen & Elena Rasmussen, CBS, 2020

<1/3 af kvinder tjener mere end deres mænd, når de har højere forudsagt indkomst - 2/3 af disse par fordeler således ikke deres arbejde optimalt

Faktisk indkomstforhold blandt ægtepar, hvor kvinden har højere forudsagt indkomst end sin mand¹

Kvindens fødselsår	$AE(W) > AE(H)$ ²	$AE(W) < AE(H)$ ²	$AE(W) = AE(H)$ ²
1971	31%	69%	<1%
1963	27%	73%	<1%
1955	23%	77%	<1%
1947	16%	84%	<1%

Kernepointer:

Blandt par hvor kvinden burde kunne tjene mere end sin mand, er det hos mindre end 1/3 kvinden, der faktisk tjener mest

Par fordeler ikke deres arbejde optimalt

Kønsroller er i vejen for, at vi som samfund maksimerer afkastet af vores investering i uddannelse

1. Målt når kvinden i parret er 40 år gammel 2. $AE(W)$ = Actual earnings of wife; $AE(H)$ = Actual earnings of husband
Source: Specialeafhandling af Juliane Rasmussen & Elena Rasmussen, CBS, 2020



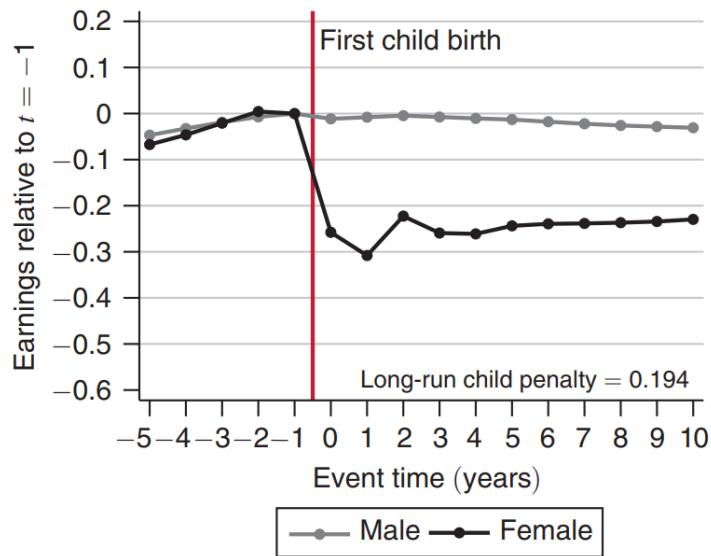
Har kønsroller betydning for arbejdsmarkeds- udfald uddover uddannelsesvalg?

Hypoteser:

- 1 Kvinder har lavere årsindkomst end deres mænd på trods af at have højere forudsagt indkomst
- 2 Højtuddannede mænd og kvinder responderer forskelligt på familie-relatedede events

Vores analyse bygger på et tidligere studie om hele den danske befolkning

Årsindkomst omkring første barn for danskere, ved kontrol af livs- og årscyklusser, Kleven et. al. (2019)



Kernepointer:

Tidl. studie konkluderer, at kvinders årsindkomst falder med 20%, når de får børn, mens der ingen effekt er for mænd

Dette skyldes f.eks. fald i

- antal arbejdstimer
- deltagelse i arbejdsmarkedet
- timeløn

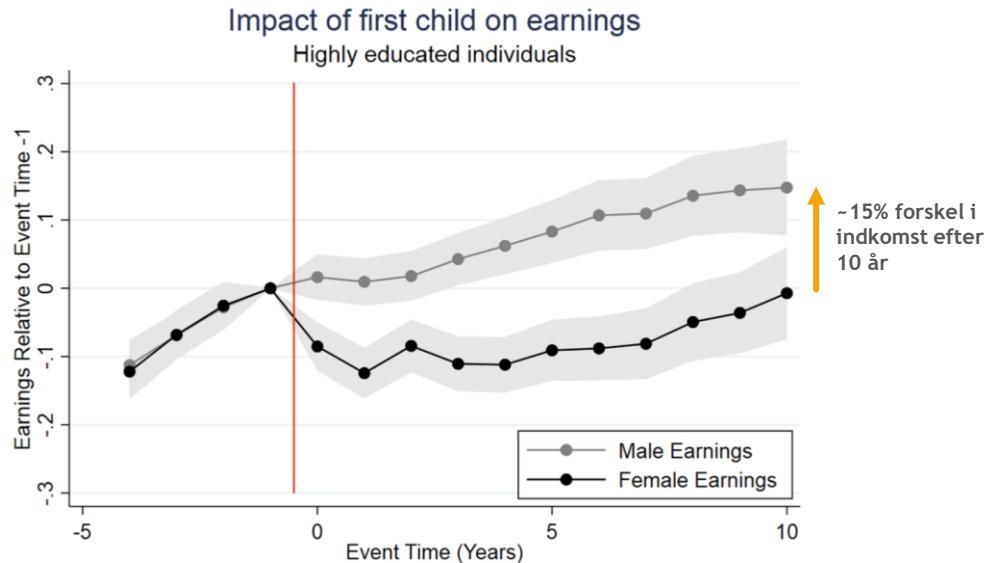
Men hvordan ser det ud for de højst uddannede mænd og kvinder i Danmark?

Note: Modellen kontrollerer for alder og år, dvs. tager højde for anciennitet og e.g. inflation og andre årsspecifikke effekter

Source: Kleven, Landais, and Søgaard: "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark", American Economic Journal, 2019

Vores analyse bygger på et tidligere studie om hele den danske befolkning

Årsindkomst omkring første barn for danskere med Danmarks højeste forudsagte indkomster ved kontrol af livs- og årscyklusser¹



Kernepointer:

Børn forårsager et umiddelbart fald i indkomst på ~15% for højtuddannede kvinder

Først efter 10 år er kvindernes indkomst tilbage på samme niveau, som hvis de ikke havde fået børn

Børn forårsager en stigning i indkomst på ~15% efter 10 år for mænd med samme høje uddannelser

Kønsroller i vejen for, at vi som samfund maksimerer afkastet af vores investering i uddannelse

1. Modellen kontrollerer for alder og år, dvs. tager højde for anciennitet og e.g. inflation og andre årsspecifikke effekter; modellen vedrører individer med kandidatgrader indenfor: Information and communication technologies, Engineering, manufacturing and construction, Law, Mathematics and statistics, and Business
Source: Specialeafhandling af Juliane Rasmussen & Elena Rasmussen, CBS, 2020



Hvad driver kønsrollers betydning for arbejdsmarkedsudfald udover uddannelsesvalg?

Dynamikker:

- A Dynamikker blandt par
- B Dynamikker på arbejdsmarkedet

Pardynamikker | Kønsroller kan influere arbejdsmarkedsudfald gennem 3 dynamikker hos par

I

Par foretrækker traditionelle kønsroller

Ifølge Akerlof & Krantons identitetsmodel (2010) mister individer nytteværdi af at fravige kønsnormer - det passer med:

Højere utilfredshed og skarp forøgelse i skilsmissrater når kvinden tjener mere end manden i et par (Bertrand et. al., 2015)

Større sandsynlighed for skilsisser når kvinden i et par forfremmes til et top job (Folke & Rickne, 2020)

Større 'gender gap' i husholdningsarbejde blandt par, hvor kvinden tjener mere end manden (Bertrand et. al., 2015)

II

Par fejlvurderer deres arbejdsmarkedspotentiale

Mænd overestimerer deres intelligens og evner mens kvinder underestimerer deres (Furnham, Crawshaw and Rawles, 2006)

Mænd har højere selvtillid end kvinder (Fortin, 2008)

Mænd har tendens til at overdrive tidligere bedrifter og bliver derfor valgt som ledere oftere, end de burde baseret på deres faktiske evner (Reuben et. al. 2012)

III

Kvinders personlighed passer ikke til arbejdsmarkedet

Visse personlighedstræk korrelerer med indkomst (Johnson, et. al. 2018), og disse træk varierer hos mænd og kvinder (Schmitt, et al., 2008; Jonason, et al., 2017)

Kvinder sætter højere værdi i "people/family", mens mænd sætter højere værdi i "money/work" (Fortin, 2008)

Arbejdsmarkedsdynamikker | Kønsroller kan influere arbejdsmarkedsudfald gennem 3 dynamikker på arbejdsmarkedet

I

Arbejdsgivere foretrækker traditionelle kønsroller

Masser af litteratur indikerer **unconscious bias** og passer med Akterlof & Krantons identitetsmodel (2010) - e.g.

- Kvindelige musikere fik mangefold større sandsynlighed for at blive valgt til US Symphony Orchestra da auditions blev 'blinde' (Goldin, 2000)
- Kvinder fik større chancer for funding til research da ansøgninger blev 'blinde' (Johnson & Kirk, 2020)

Status quo bias hæmmer kvinders chancer, når de ansøger jobs, hvor størstedelen af kandidatpuljen er mænd (Johnson, et al. 2016)

In-group bias kan forhindre kvinder i at få jobs når arbejdsgiveren er en mand (Balliet, et al., 2014; Cullen & Perez-Truglia, 2020)

II

Arbejdsgivere fejlvurderer køns arbejdsmarkedspotentiale

Stereotyper kan føre til (unøjagtig) **statistisk diskrimination**:

- Forældre vurderer sønners intelligens højere end døtres (Furnham & Gasson, 1998)
- Forældre Googler information om hvorvidt deres sønner er "gifted" 2.5x oftere end om deres døtre (Stephens-Davidowitz, 2014)
- Kvinder har mindre sandsynlighed for at blive refereret af deres bekendte til en position, hvis jobbeskrivelsen nævner "intellekt" (Bian, et. al., 2018)

"**Attribution bias**" hæmmer kvinder:

- Fald i referencer til kvindelige kirurger efter patientdødsfald; stigning til mandlige kirurger efter "good outcome" (Sarson, 2017)

Misforstået kommunikation:

- 2/3 af HR execs rapporterer, at kvindelige medarbejdere ikke går efter forfremmelse; 73% af kvinderne siger de gør (BCG, 2016)

III

Arbejdsmarkedet passer ikke til kvinders personlighed

Kvinders entre på arbejdsmarkedet er relativ ny fra historisk perspektiv

Arbejdsmarkedet har muligvis ikke justeret sig til at rumme kvindelige personlighedstræk

F.eks. lægges der ofte op til konkurrence og monetære belønninger frem for "mulighed for at være hjælpsom overfor andre og i samfundet" (Fortin, 2008)

Q&A



Thank you for your time.



Susanne Stormer

Partner, Head of Sustainability

Email: susanne.stormer@pwc.com

Mobile: +45 2334 6283



Jeanette Vallat

Director, head of employment law and data

privacy, PwC Legal

Email: jeanette.vallat@pwc.com

Mobile: +45 2132 5132

www.pwc.dk

This publication has been prepared for general guidance on matters of interest only, and does not constitute professional advice. You should not act upon the information contained in this publication without obtaining specific professional advice. No representation or warranty (express or implied) is given as to the accuracy or completeness of the information contained in this publication, and, to the extent permitted by law, PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab, its members, employees and agents do not accept or assume any liability, responsibility or duty of care for any consequences of you or anyone else acting, or refraining to act, in reliance on the information contained in this publication or for any decision based on it.

© 2021 PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab. All rights reserved. In this document, "PwC" refers to PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab which is a member firm of PricewaterhouseCoopers International Limited, each member firm of which is a separate legal entity.