

"Equal Pay Day 2021 - quo vadis?" "Equal Pay Day 2021 - quo vadis?"



**equal
pay**

day,-

**Gender pay gap in Südtirol:
Ein Blick über die Daten hinaus**

**Gender pay gap in Alto Adige:
uno sguardo oltre i dati**

Bozen/Bolzano, 14.04.2021
von/di Silvia Vogliotti



Inhalt



Sommario

1. Der Gender pay gap 2019 in Südtirol im Privatsektor
2. Der Gender pay gap 2019 in Südtirol im öffentlichen Sektor
3. Wo entsteht der Gender pay gap?

1. Il gender pay gap 2019 in Alto Adige nel settore privato
2. Il gender pay gap 2019 in Alto Adige nel settore pubblico
3. Dove nasce il gender pay gap?

Teil 1: Der Gender pay gap im Privatsektor

Parte 1: Il gender pay gap nel settore privato



Tägliche Brutto-Durchschnittsentlohnung nach Geschlecht und Qualifikation in Südtirol (in €) - 2019

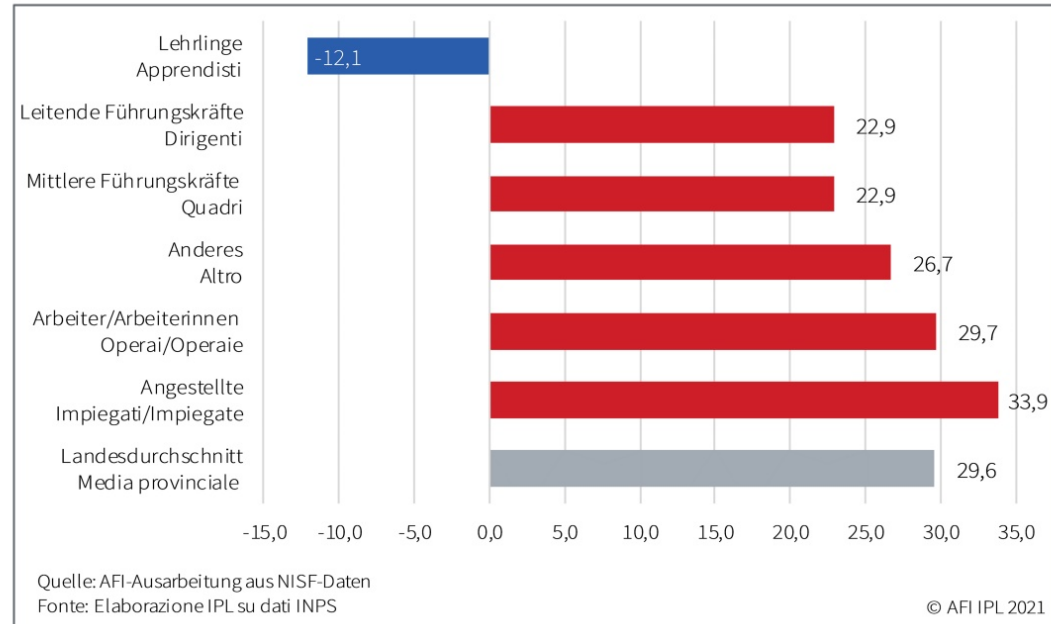
Retribuzione media lorda giornaliera per sesso e qualifica in Alto Adige (in €) - 2019

	Männer - Uomini	Frauen - Donne
Leitende Führungskräfte - Dirigenti	516	398
Mittlere Führungskräfte - Quadri	238	184
Angestellte - Impiegati/Impiegate	132	87
Arbeiter/Arbeiterinnen - Operai/Operaie	97	68
Lehrlinge - Apprendisti	53	60
Anderes - Altro	227	166
Landesdurchschnitt - Media provinciale	114	80
Quelle: Auswertung AFI, NISF Fonte: elaborazione IPL su dati INPS		© AFI IPL 2021

Teil 1: Der Gender pay gap im Privatsektor

Parte 1: Il gender pay gap nel settore privato

Gender pay gap auf Tagesbasis im Privatsektor in Südtirol (in %) - 2019
Gender pay gap giornaliero nel settore privato in Alto Adige (in %) - 2019



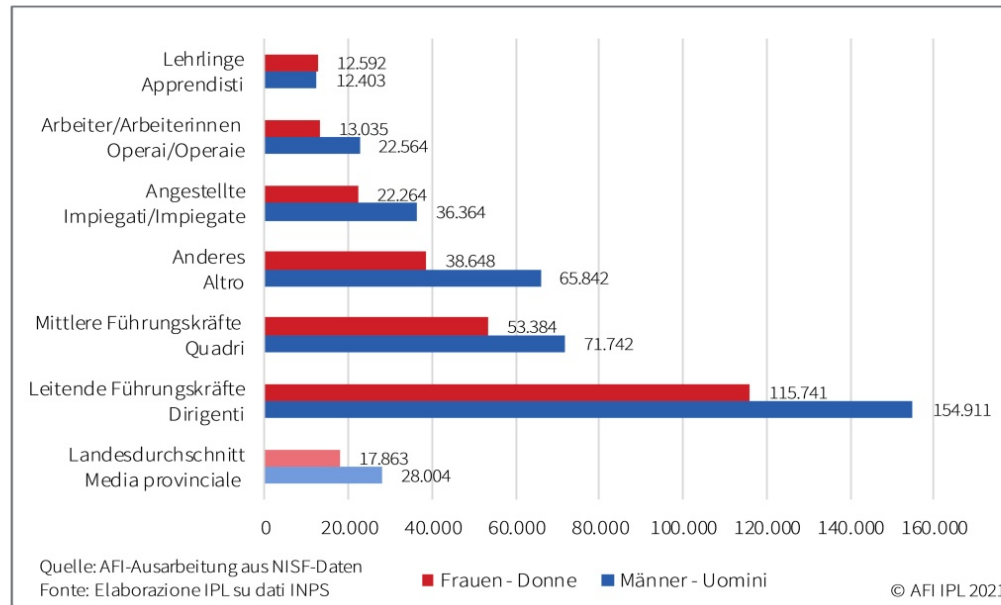
Teil 1: Der Gender pay gap im Privatsektor

Parte 1: Il gender pay gap nel settore privato

Jährliche Brutto-Durchschnittsentlohnung nach Geschlecht und Qualifikation in Südtirol (in €) - 2019



Retribuzione media lorda annua per sesso e qualifica in Alto Adige (in €) - 2019



Te
Par

Gende
Genc

Leitende F

Mittlere Fi

Impieg

Arbeiter/
O

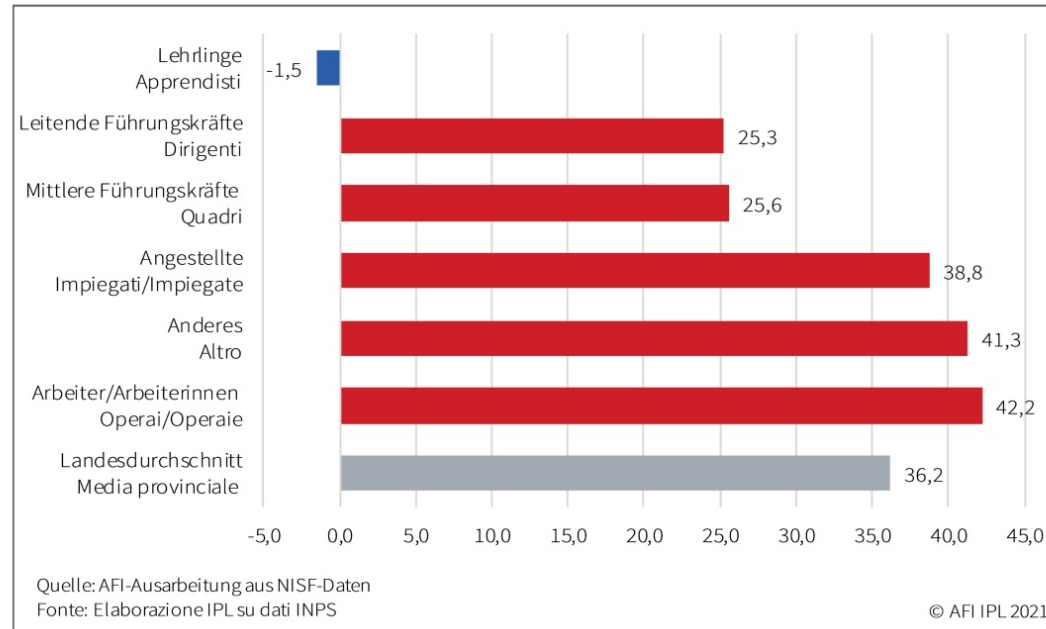
Landes
Med

Quelle: Al
Fonte: El

Teil 1: Der Gender pay gap im Privatsektor

Parte 1: Il gender pay gap nel settore privato

Gender pay gap auf Jahresbasis im Privatsektor in Südtirol (in %) - 2019
Gender pay gap annuale nel settore privato in Alto Adige (in %) - 2019



T
Pa

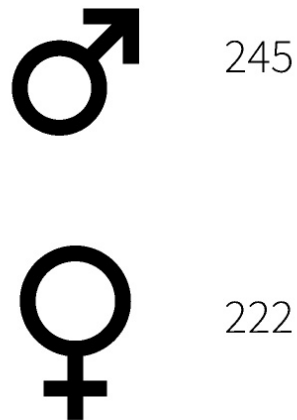
Quelle: A
Fonte: Eli



Teil 1: Der Gender pay gap im Privatsektor

Parte 1: Il gender pay gap nel settore privato

Durchschnittlich bezahlte Tage - 2019
Giornate retribuite medie - 2019



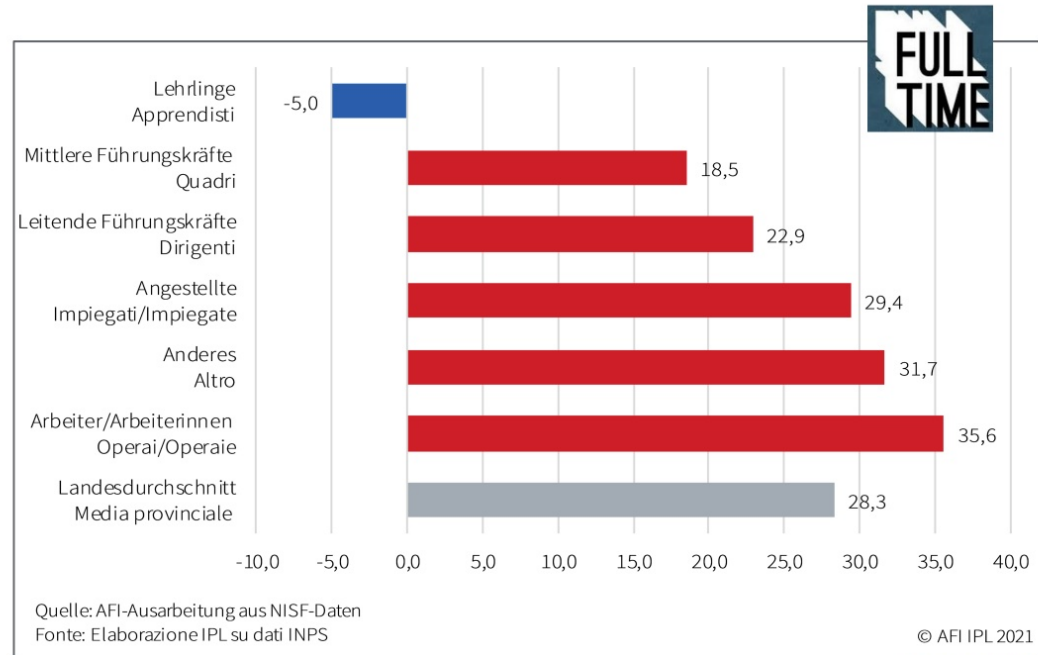
Quelle: AFI-Ausarbeitung aus NISF-Daten
Fonte: Elaborazione IPL su dati INPS

Teil 1: Der Gender pay gap im Privatsektor

Parte 1: Il gender pay gap nel settore privato

Gender pay gap auf Jahresbasis im Privatsektor (nur Vollzeit) in Südtirol (in %) - 2019

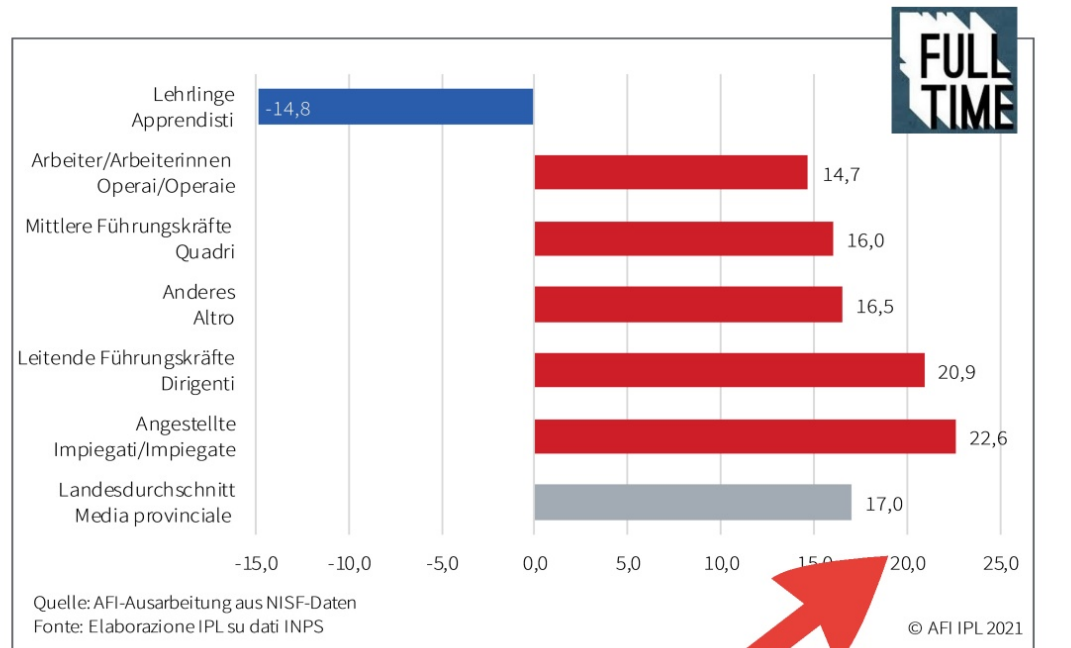
Gender pay gap annuale nel settore privato (solo full-time) in Alto Adige (in %) - 2019



Teil 1: Der Gender pay gap im Privatsektor

Parte 1: Il gender pay gap nel settore privato

Gender pay gap auf Tagesbasis im Privatsektor (nur Vollzeit) in Südtirol (in %) - 2019
Gender pay gap giornaliero nel settore privato (solo full-time) in Alto Adige (in %) - 2019



Der Part-Time-Effekt L'effetto part-time

Gender pay gap auf Jahresbasis
Gender pay gap annuo

Gender pay gap auf Tagesbasis
Gender pay gap giornaliero

36,2%



29,6%

Part-time + Full-time



Nur/Solo Full-time



29,6%



17,0%

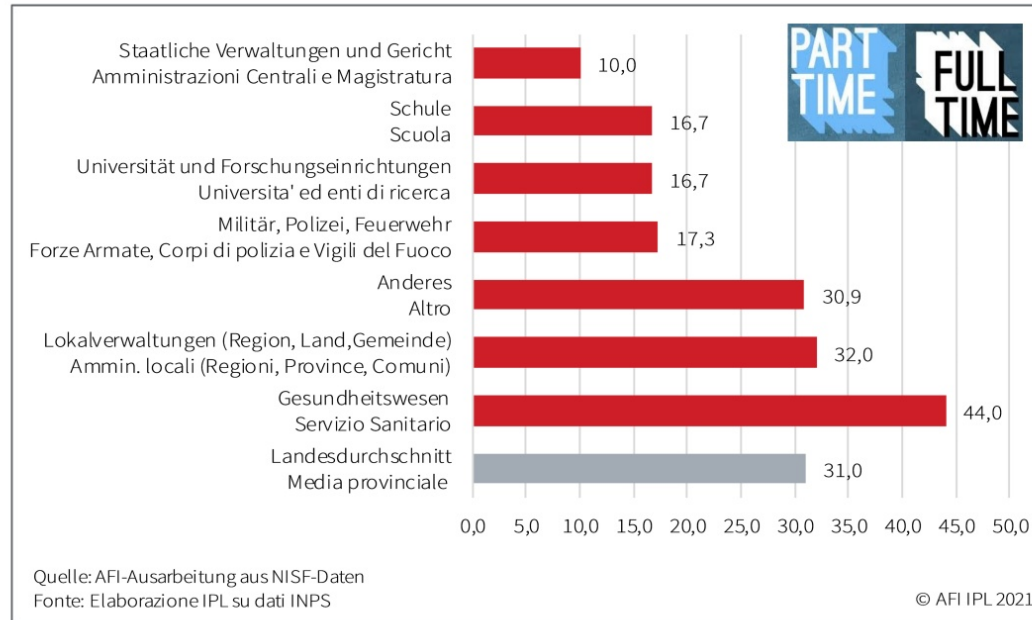


Teil 2: Der Gender pay gap im öffentlichen Sektor

Parte 2: Il gender pay gap nel settore pubblico

Gender pay gap auf Jahresbasis im öffentlichen Sektor in Südtirol (in %) - 2019

Gender pay gap annuale nel pubblico impiego in Alto Adige (in %) - 2019

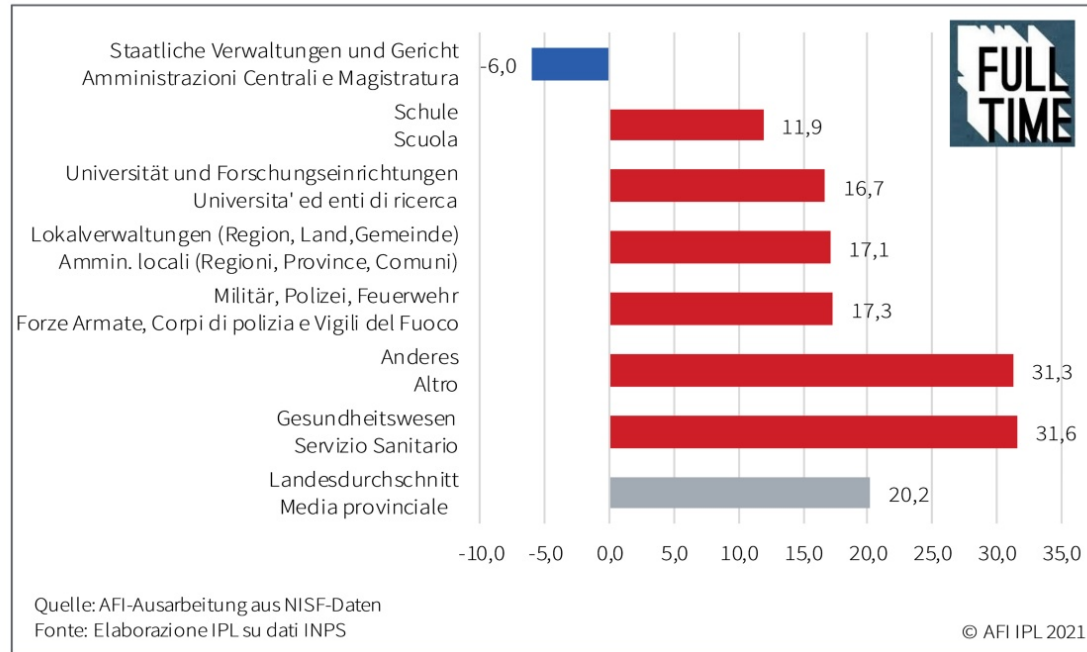


Teil 2: Der Gender pay gap im öffentlichen Sektor

Parte 2: Il gender pay gap nel settore pubblico

Gender pay gap auf Tagesbasis (nur Vollzeit) im öffentlichen Sektor in Südtirol (in %) - 2019

Gender pay gap annuo (solo full-time) nel pubblico impiego in Alto Adige (in %) - 2019





Der Gender pay gap im Kürze

Il Gender pay gap in breve



	Alle / Tutti		Nur / Solo Full-time	
	Tagesbasis / Giornaliero	Jahresbasis / Annuale	Tagesbasis / Giornaliero	Jahresbasis / Annuale
Privatsektor/ settore privato	29,6%	36,2%	17,0%	28,3%
Öffentlicher Sektor/settore pubblico	30,4%	31,0%	17,8%	20,2%

Teil 3: Wo entsteht der Gender pay gap?

Parte 3: Dove nasce il gender pay gap?

Ein komplexes, mehrdimensionales Phänomen

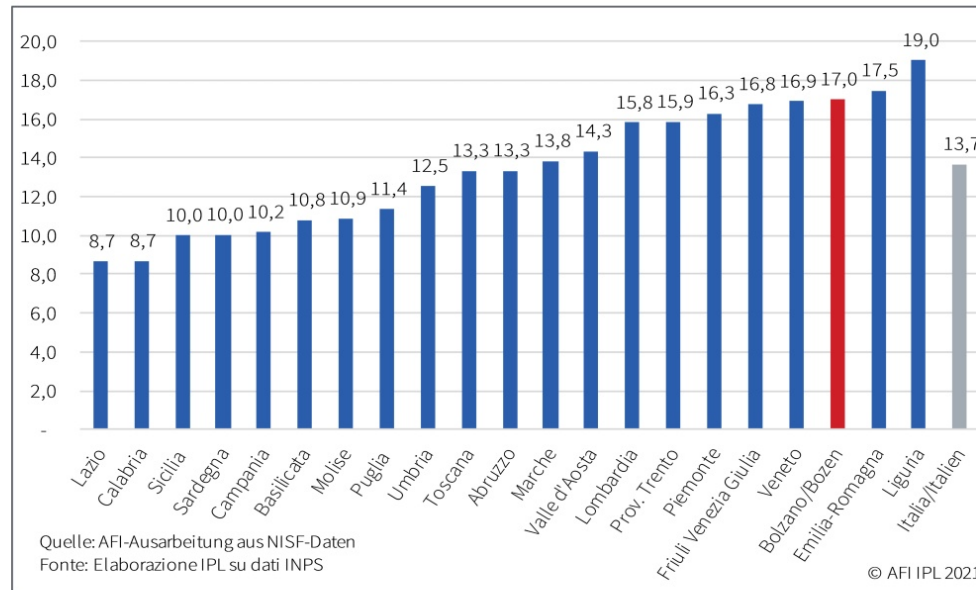
Un fenomeno complesso e multidimensionale



Vergleich mit anderen Regionen Italiens

Il confronto con le altre regioni italiane

Gender pay gap auf Tagesbasis im Privatsektor (nur Vollzeit) nach Regionen (in %) - 2019
Gender pay gap giornaliero nel settore privato (solo full-time) per Regione (in %) - 2019



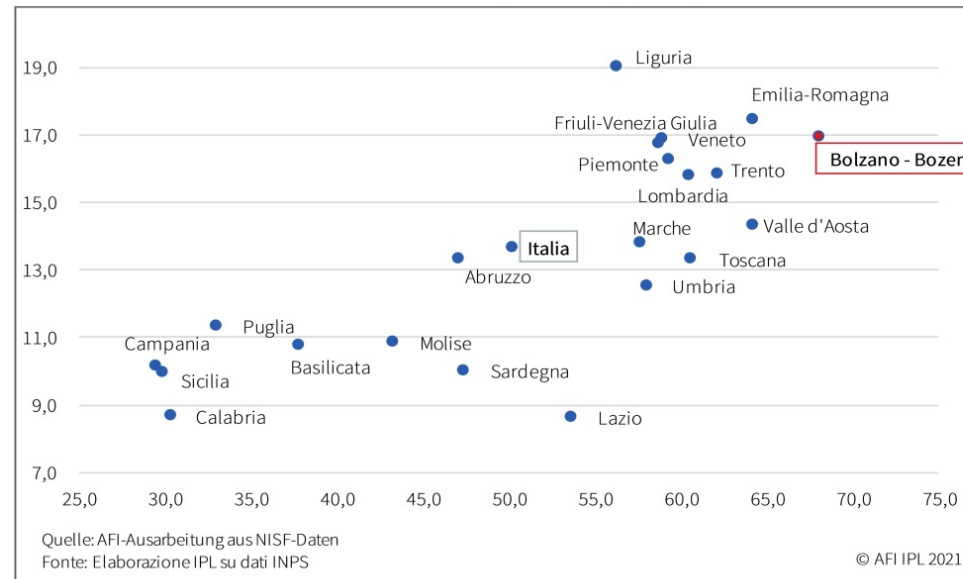


Der Gender pay gap in den Regionen Italiens

Il Gender pay gap nelle regioni italiane

Gender pay gap (Vollzeit) in der Privatwirtschaft und
Frauenerwerbsquote (15-64 Jahre) nach Regionen - 2019

Gender pay gap (full-time) nel settore privato
e tasso di occupazione femminile (15-64 anni) per regione - 2019

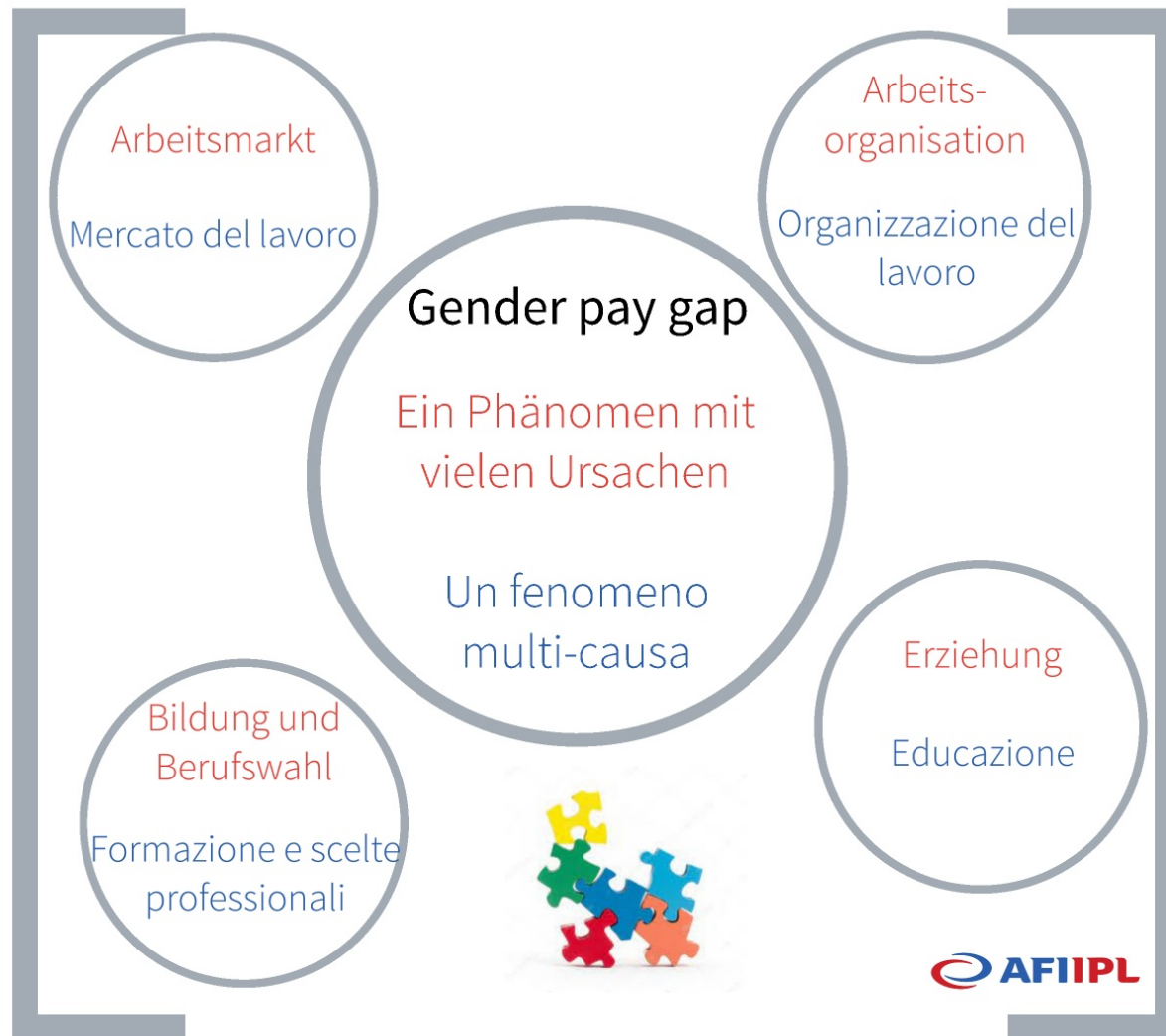


Arb

Merca

E
I

Form
p



Teil 3: Wo entsteht der Gender pay gap?

Parte 3: Dove nasce il gender pay gap?



GPG entsteht (potenziell)
bereits vor dem Eintritt in
den Arbeitsmarkt

- Schulbildung und Bildungswahl
- Familiärer und sozialer Hintergrund
- Gesellschaftliche Anerkennung des Wertes von Arbeit
- Geschlechterstereotypen
- Arbeitsteilungsmodelle in der Familie
- Sozialisierung

Il GPG si crea (potenzialmente)
già prima dell'entrata nel
mondo del lavoro

- Scolarità e scelte formative
- Background familiare e sociale
- Riconoscimento sociale del valore del lavoro
- Stereotipi di genere
- Modelli di divisione del lavoro in famiglia
- Socializzazione



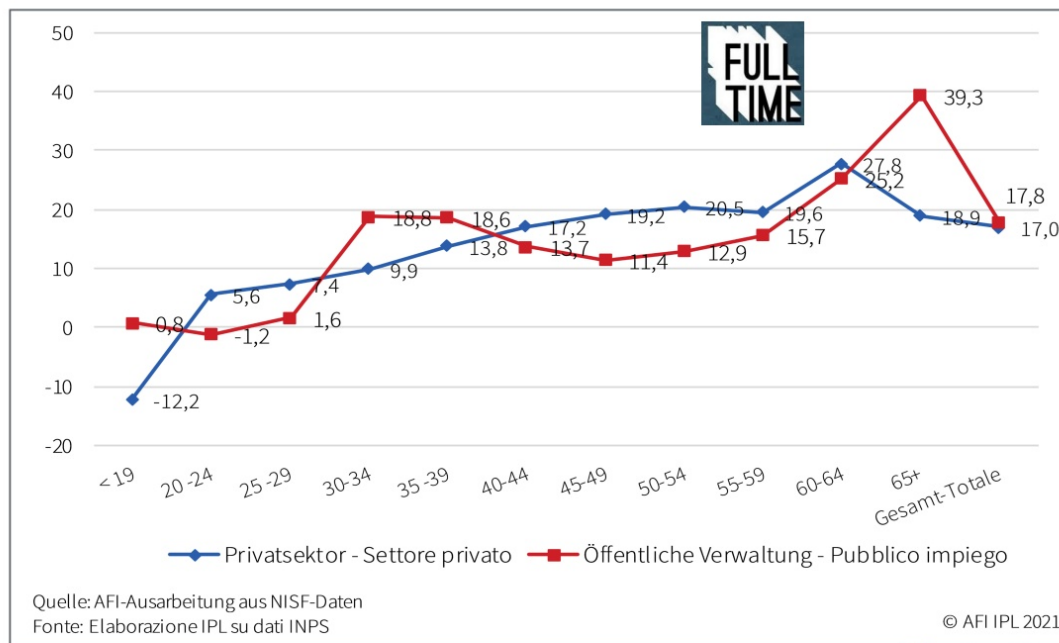
Der Gender pay gap nach Altersklassen

Il Gender pay gap per età



Gender pay gap auf Tagesbasis (nur Vollzeit) nach Sektor und Altersklassen in Südtirol (in %) - 2019

Gender pay gap giornaliero (solo full-time) per settore e classi di età in Alto Adige (in %) - 2019



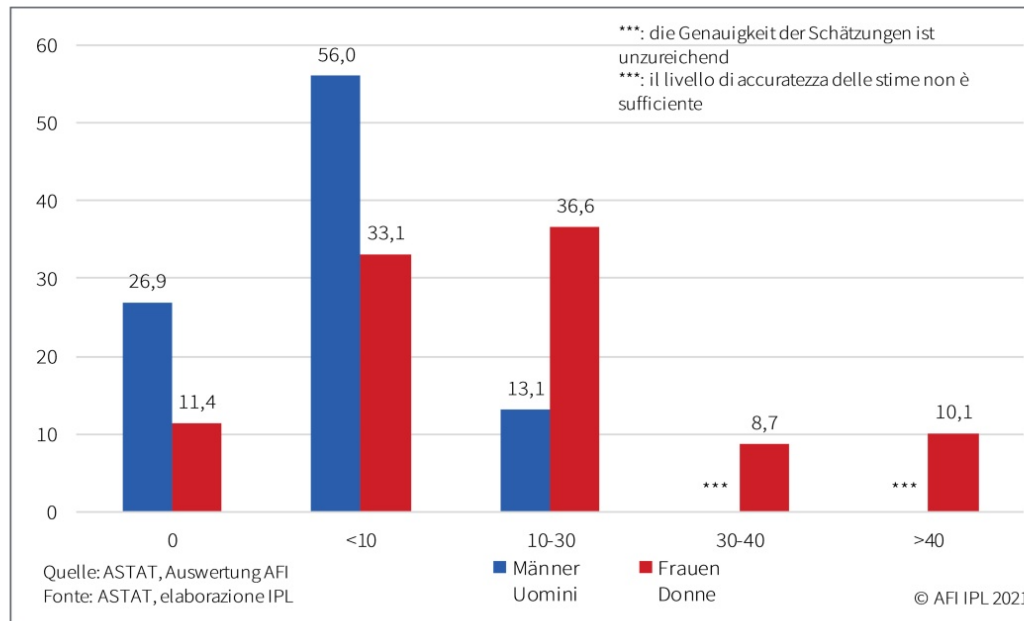
© AFI IPL 2021



Der Gender gap in der Hausarbeit Il Gender gap nel lavoro domestico



Für Hausarbeiten aufgewendete Zeit (Personen ab dem 14. Lebensjahr) (in Stunden)
Tempo dedicato al lavoro domestico (persone di 14 anni o più) (in ore)



AFIPL

Höt

Der Gender pension gap

Il Gender pension gap



Höhe der durchschnittlichen Jahresrenten nach Geschlecht und Rentenart, Südtirol, 2019 (€)
 Importo medio annuo delle pensioni per sesso e tipologia, Alto Adige, 2019 (€)

	Frauen - Donne	Männer - Uomini	GPG %
Altersrente - Vecchiaia	13.252	22.576	41,3
Invaliditätsrente - Invalidità	10.406	15.297	32,0
Hinterbliebenenrente - Superstiti	9.567	5.597 -	70,9
Berufsunfähigkeitsrente - Indennitaria	8.027	5.454 -	47,2
Sozialrente - Assistenziale	6.599	6.873	4,0
Insgesamt - totale	11.471	18.915	39,4

Quelle: Auswertung AFI, NISF

© AFI IPL 2021

Fonte: elaborazione IPL su dati INPS

Fazit



Der Gender Pay Gap ist nur in wenigen Fällen das Ergebnis direkter Diskriminierung (unterschiedliche Bezahlung für dieselbe Arbeit)
--> Männer und Frauen leisten unterschiedliche Arbeit, mit unterschiedlichen Erwartungen und Werten
Sie keimt bereits in der Schul- und Ausbildungswahl von Mädchen und Jungen, die sich aus Geschlechterrollen und Stereotypen ableitet
Sie ergibt sich auch aus den Berufsentscheidungen von Männern und Frauen
Sie wächst aufgrund der Last der Pflege- und Hausarbeit (die immer noch sehr stark auf den Schultern der Frauen lastet)

Riflessioni

Il gender pay gap solo in pochi casi è frutto di discriminazione diretta (pago in maniera differente lo stesso lavoro)
--> uomini e donne fanno lavori differenti, con diverse aspettative e valori.
Germoglia già nelle scelte scolastiche e formative di ragazze e ragazzi, che derivano dai ruoli di genere e dagli stereotipi
Nasce anche dalle scelte professionali di uomini e donne
Cresce per il carico di lavoro di cura e domestico (che è ancora molto sulle spalle delle donne)

Fazit



Riflessioni

- Frauen machen weniger Überstunden und die Auszahlung ist oft nicht ihr primäres Ziel
- Frauen erhalten weniger Zulagen und Prämien, die an die Anwesenheit gebunden sind, usw.
- Frauen "investieren" weniger in ihre Karriere und/oder wählen Berufe und Jobs mit weniger Perspektiven, aber näher am Wohnort, die sicher sind, mit günstigen Arbeitszeiten....

Es ist ein sich selbst nährendender
TEUFELSKREIS.

- Donne fanno meno straordinari e la retribuzione non è spesso il loro primo obiettivo
- Donne ricevono meno indennità e premi legati alla presenza, ecc.
- Donne "investono" meno nella loro carriera e/o scelgono professioni e lavori con meno prospettive ma più vicini a casa, sicuri, con orari comodi...

E' un CIRCOLO VIZIOSO che si
autoalimenta





Danke für die Aufmerksamkeit

Grazie per l'attenzione

Für weitere Informationen:

Per maggiori informazioni:

silvia.vogliotti@afi-ipl.org

