ÆQUITAS

GLEICHSTELLUNGSAKTIONSPLAN
PIANO D'AZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE
SÜDTIROL | ALTO ADIGE

Handlungsfeld 1 Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft,

Unterhandlungsfeld 1.1. Einkommen

Campo d'azione "Lavoro, occupazione ed economia",

Sottocampo 1.1. "Reddito"

2.Treffen Arbeitsgruppe
Secondo incontro del gruppo di lavoro

26.01.2022

Moderation/Moderazione:
Silvia Vogliotti

Wilkommen – Benvenuti

Für eine bessere Qualität während der Sitzung, schalten Sie bitte das Mikrofon aus, wenn Sie nicht sprechen.
Per una migliore qualità della riunione, Vi preghiamo di spegnere il microfono se non state intervenendo.

Jeder sollte sich frei fühlen, in ihrer/seiner Muttersprache zu sprechen.
Ognuna/o si senta libera/o di parlare nella propria madrelingua.

Wir danken Ihnen für Ihre Mitarbeit.
Grazie della collaborazione.

Agenda – Ordine del giorno

- **15.00 Ziele des Projektes und des Handlungsfeldes (Refresh)**
- 15.10 Impulsreferat: Der Gender pay gap = ein multidimensionales Phänomen (Vogliotti)
- 15.40 Diskussion und Ideensammlung
- 16.10 Aus der Erfahrung lernen: Das Gleichstellungsplan der Gemeinde Meran (Nesticò)
- 16.30 Diskussion und Ideensammlung
- 16.50 Planung des nächsten Treffens und Abschluss

- **15.00 Obiettivi del progetto e del campo d’azione (Refresh)**
- 15.10 Relazione introduttiva: Il Gender pay gap in Alto Adige = un fenomeno multidimensionale (Vogliotti)
- 15.40 Discussione e raccolta di idee
- 16.10 Imparare dall‘esperienza: Il piano per la parità del Comune di Merano (Nesticò)
- 16.30 Discussione e raccolta di idee
- 16.50 Pianificazione della prossima riunione e conclusione

Ziel des Projektes

Erarbeitung eines **Gleichstellungsaktionsplans mit konkreten Maßnahmen** zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter

Vernetzung der relevanten Akteurinnen und Akteure in Südtirol, um Transparenz und Synergien zu schaffen hinsichtlich von Maßnahmen, die geschlechtergerechtes Arbeiten und Leben fördern.

Obiettivi del progetto

Elaborazione di un **piano d‘azione per la parità di genere con provvedimenti concreti** per il miglioramento dell‘uguaglianza di genere

Fare rete tra gli attori e le attrici rilevanti in Alto Adige, per ottenere trasparenza e sinergie in merito alle misure che incoraggino opportunità di lavoro e vita nel rispetto della parità di genere.

Ziel des Handlungsfeldes EINKOMMEN

Unter Einkommen wird die finanzielle Situation von Frauen verstanden, hierein fallen die Bereiche

- **Gender Pay Gap,**
- **Gender Pension Gap,**
- **Gender Budgeting,**
- **Frauenarmut** durch niedrige Löhne in Bereichen, in denen vorwiegend Frauen tätig sind.

Obiettivi del campo d'azione REDDITO

Per reddito si intende la situazione finanziaria delle donne, che comprende le seguenti aree:

- **Gender pay gap,**
- **Gender pension gap,**
- **Gender Budgeting,**
- **Povertà femminile**, dovuta ai bassi salari in settori in cui sono occupate prevalentemente donne.

Agenda – Ordine del giorno

- 15.00 Ziele des Projektes und des Handlungsfeldes (Refresh)
- **15.10 Impulsreferat: Der Gender pay gap = ein multidimensionales Phänomen (Vogliotti)**
- 15.40 Diskussion und Ideensammlung
- 16.10 Aus der Erfahrung lernen: Das Gleichstellungsplan der Gemeinde Meran (Nesticò)
- 16.30 Diskussion und Ideensammlung
- 16.50 Planung des nächsten Treffens und Abschluss

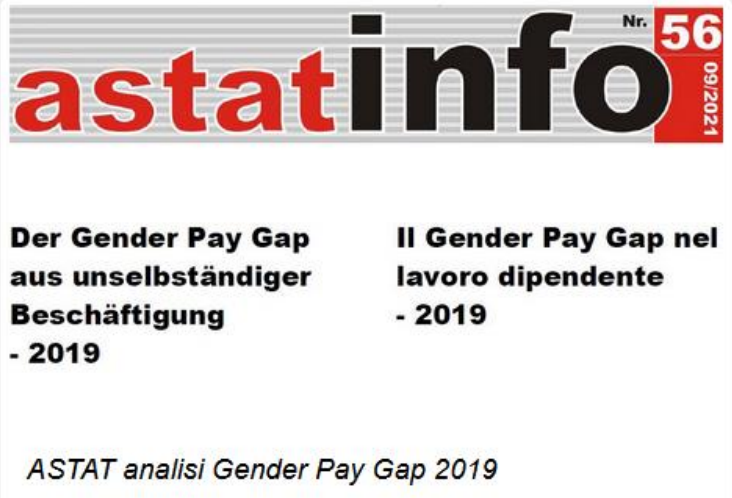
- 15.00 Obiettivi del progetto e del campo d’azione (Refresh)
- **15.10 Relazione introduttiva: Il Gender pay gap in Alto Adige = un fenomeno multidimensionale (Vogliotti)**
- 15.40 Discussione e raccolta di idee
- 16.10 Imparare dall‘esperienza: Il piano per la parità del Comune di Merano (Nesticò)
- 16.30 Discussione e raccolta di idee
- 16.50 Pianificazione della prossima riunione e conclusione

Impulsreferat: Der Gender pay gap = ein multidimensionales Phänomen (Silvia Vogliotti)

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%


astatinfo Nr. 56 09/2021

Der Gender Pay Gap aus unselbständiger Beschäftigung - 2019

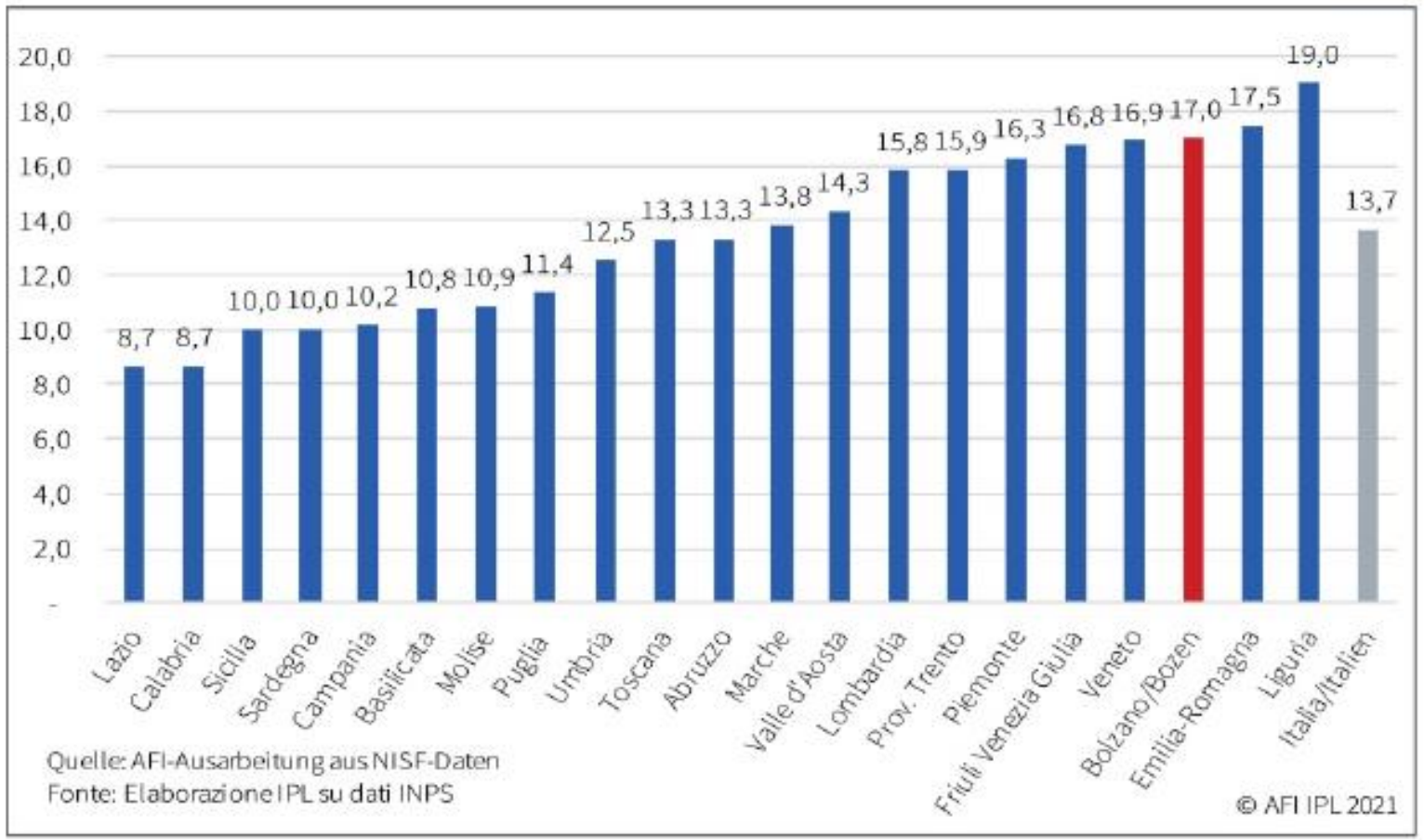
Il Gender Pay Gap nel lavoro dipendente - 2019

ASTAT analisi Gender Pay Gap 2019

Vergleich mit anderen Regionen Italiens

Il confronto con le altre regioni italiane

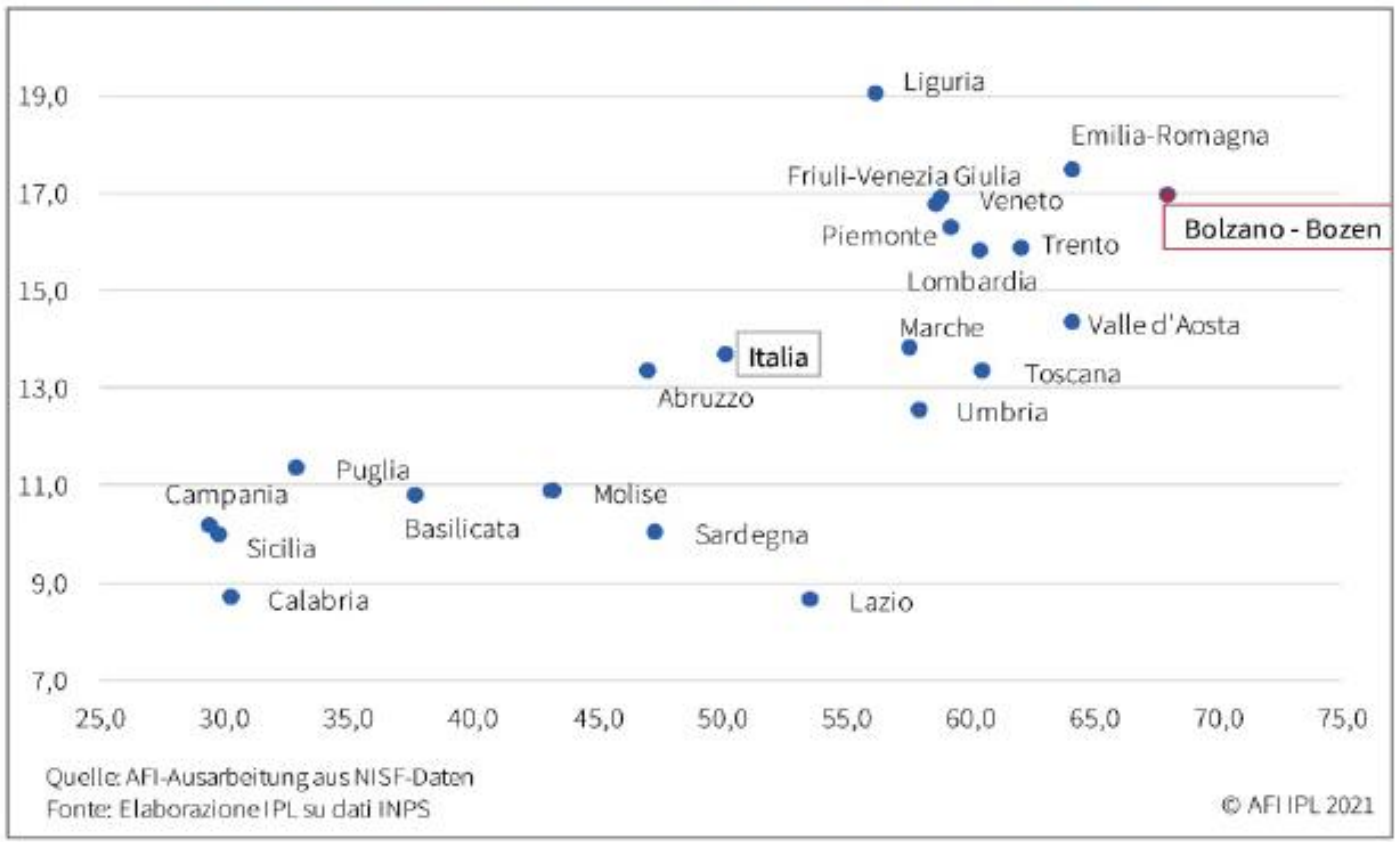
Gender pay gap auf Tagesbasis im Privatsektor (nur Vollzeit) nach Regionen (in %) - 2019
Gender pay gap giornaliero nel settore privato (solo full-time) per Regione (in %) - 2019

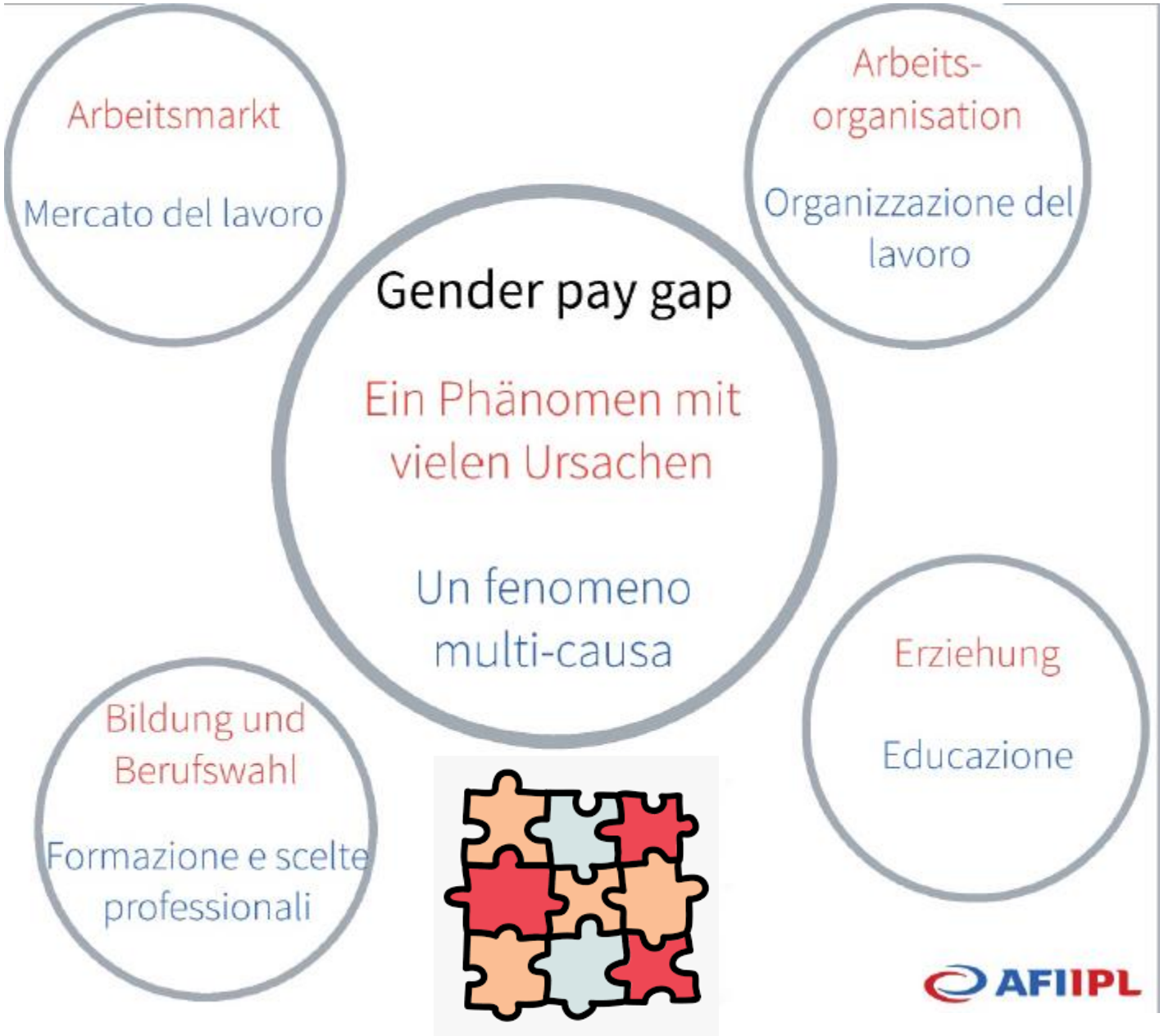


Der Gender pay gap in den Regionen Italiens

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




Arbeitsmarkt
Mercato del lavoro
Arbeits-
organisation
Organizzazione del
lavoro
Gender pay gap
Ein Phänomen mit
vielen Ursachen
Un fenomeno
multi-causa
Bildung und
Berufswahl
Formazione e scelte
professionali
Erziehung
Educazione
AFIIPL

Mercato del lavoro

Interruzioni di carriera

Discriminazione diretta

Aspettative rispetto al lavoro

Segregazione orizzontale

Segregazione verticale

Gender pay gap: multi - fattorialità

Organizzazione del lavoro

Formazione

Educazione

Elaborazione di Vogliotti (2011) da Centra/Cutillo 2009 e altri.

Mercato del lavoro

Organizzazione del lavoro

Gender pay gap: multi - fattorialità

Scelte professionali

Scelte formative

Formazione

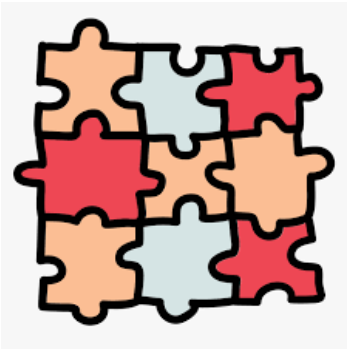
Motivazione individuale

Scale di valore

Educazione

Elaborazione di Vogliotti (2011) da Centra/Cutillo 2009 e altri.

Mercato del lavoro



Organizzazione del lavoro

Gender pay gap: multi - fattorialità

Divisone del lavoro nelle famiglie

Profilo familiare

Modelli culturali

Stereotipi sociali

Educazione

Formazione

Elaborazione di Vogliotti (2011) da Centra/Cutillo 2009 e altri.

Mercato del lavoro

Organizzazione del lavoro

Orari e tempi di lavoro

Modello organizzativo del lavoro

Contrattazione (CCNL, contratti territoriali e aziendali) → Premi di risultato, superminimi, straordinari….

Gender pay gap: multi - fattorialità

Conciliazione famiglia - lavoro

Cultura aziendale

Formazione

Educazione

Elaborazione di Vogliotti (2011) da Centra/Cutillo 2009 e altri.

Fazit

Riflessioni

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)

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 nährender 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

Fazit

Aus gesetzgeberischer Sicht ist die italienische Gesetzgebung sicherlich fortschrittlich und weist keine "Löcher" auf, was die unmittelbare Diskriminierung betrifft. Auf dem Papier werden Frauen und Männer für die gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich bezahlt.

Man muss über die Daten hinausschauen! **Der GPG ist nur die Spitze des Eisbergs** der Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen.

Riflessioni

Dal punto di vista legislativo la normativa italiana è sicuramente avanzata e non ha «buchi» per quanto concerne la discriminazione diretta. Donne e uomini sulla carta sono pagati allo stesso modo per lo stesso lavoro o per lavori di pari valore.

Bisogna guardare oltre i dati! **Il GPG è solo la punta dell'iceberg** di una disparità tra uomini e donne.

Einstellungen, Kultur und Stereotypen prägen die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt. Die Senkung des GPG erfordert daher eine Reihe von Maßnahmen in verschiedenen Bereichen (breite Strategie).

Restano **atteggiamenti, cultura, stereotipi** che pervadono la società e il mercato del lavoro. Per ridurre il GPG servono quindi una serie di misure in vari ambiti (strategia di ampio respiro).

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 (€)

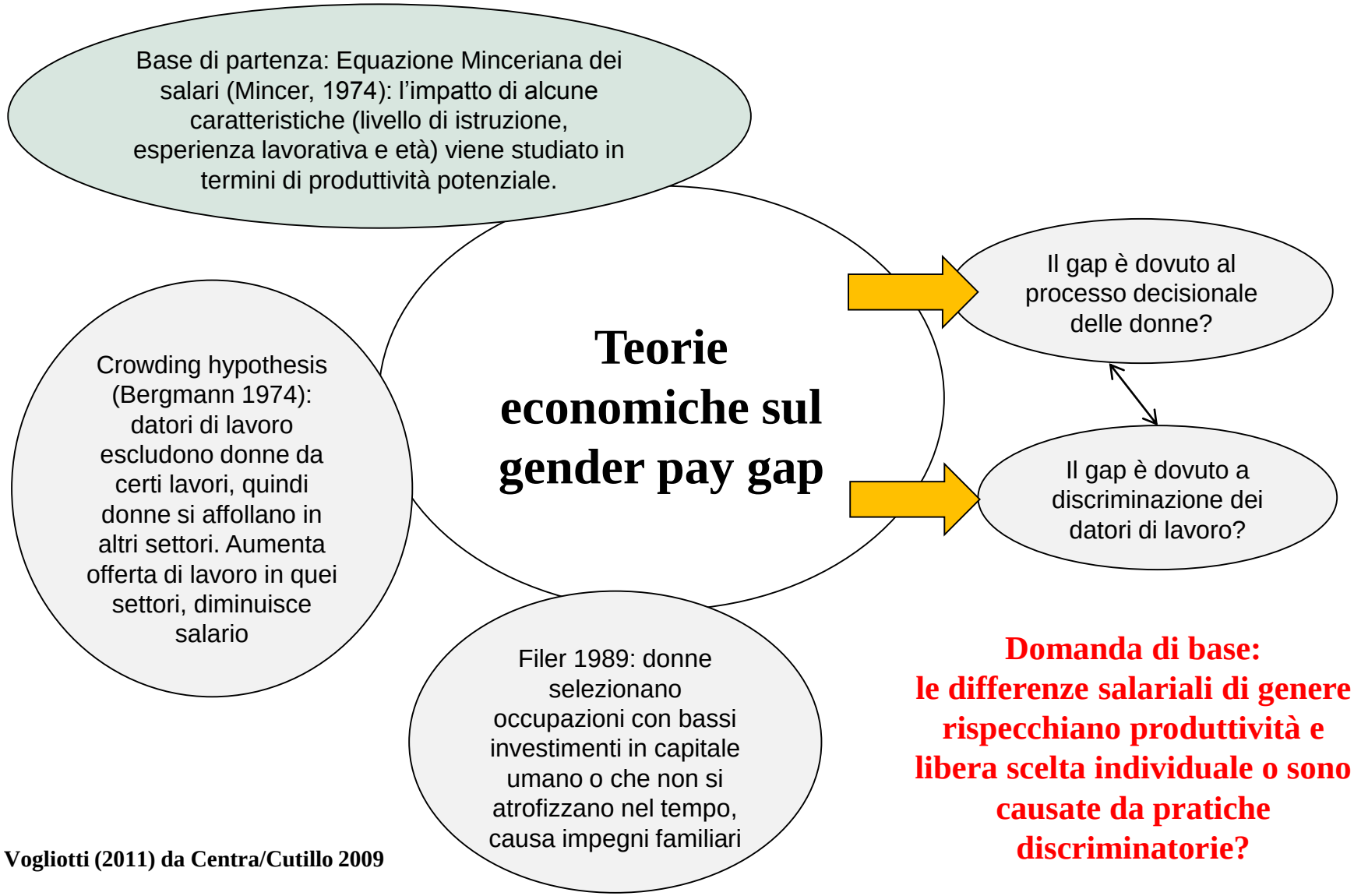
	Frauen - Donne	Männer - Uomini	GPG %
Altersrente - Vecchiaia	13.252	22.576	41,3
Invaliditätsrente - Invalidità	10.406	15.297	32,0
Hinterbliebenenrente - Superstiti	9.567	5.597	- 70,9
Berufsunfähigkeitsrente - Indennitaria	8.027	5.454	- 47,2
Sozialrente - Assistenziale	6.599	6.873	4,0
Insgesamt - totale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

Quelle: Auswertung AFI, NISF

Fonte: elaborazione IPL su dati INPS

© AFI IPL 2021

Anhang 1 (Vertiefung) Allegato 1 (approfondimento)



Vogliotti (2011) da Centra/Cutillo 2009

Domanda di base:
le differenze salariali di genere rispecchiano produttività e libera scelta individuale o sono causate da pratiche discriminatorie?

Gender pay gap: Teorie economiche sulla discriminazione

1) Teoria non discriminatoria (neoclassica)

Il salario può riflettere le diverse condizioni lavorative (rischiosità, turni ecc.).
La **differenza è nelle preferenze** di uomini e donne rispetto alla caratteristiche dell'occupazione. Donne investono meno nella formazione /si concentrano in settori che richiedono minor investimento in capitale umano).

2) Discriminazione retributiva: modelli competitivi

2A) discriminazione da gusti (Becker 1957): uguale produttività di uomini e donne ma datori di lavoro e lavoratori discriminano in base al genere, perché preferiscono non lavorare con le donne).

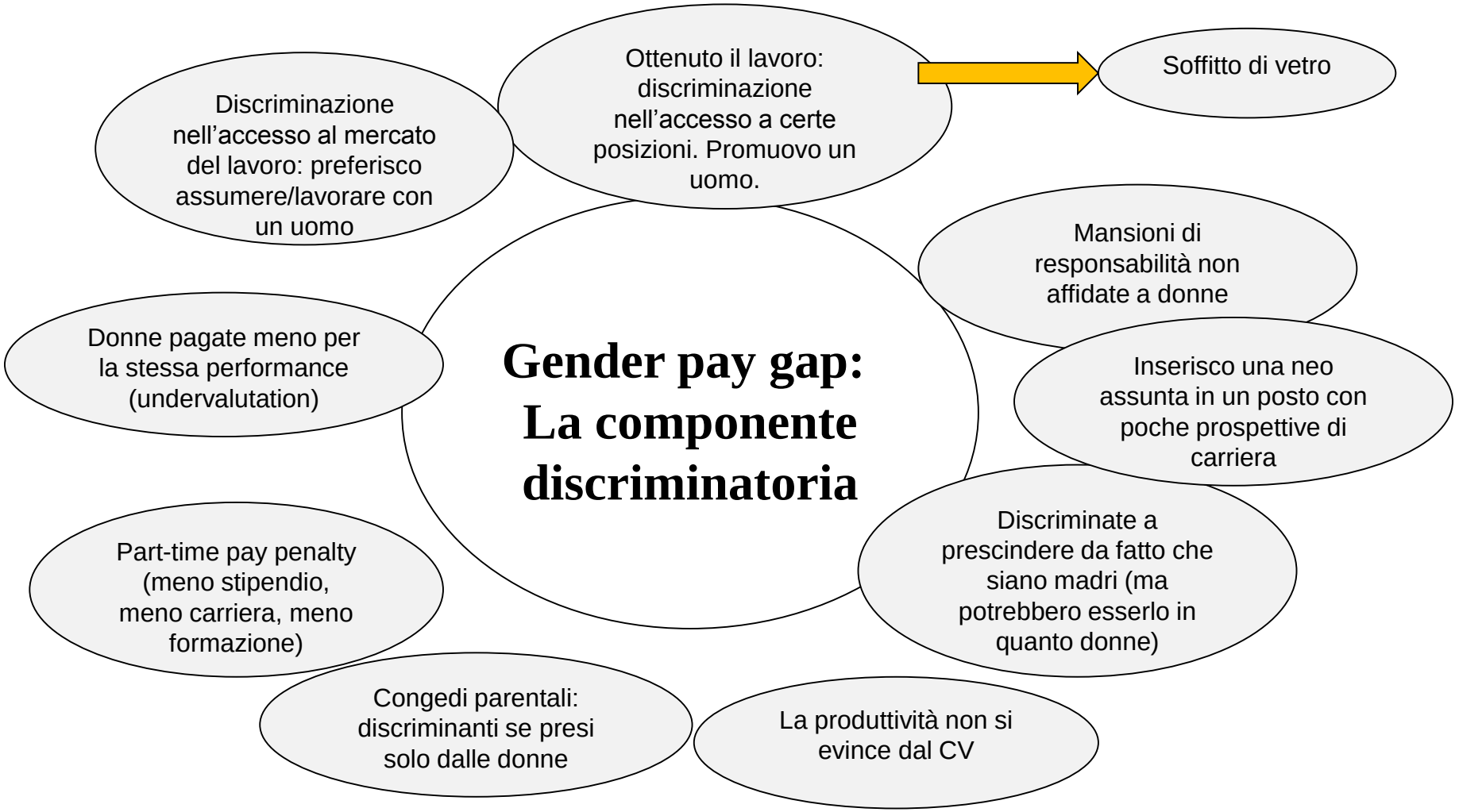
2 B) discriminazione statistica (Phelps 1972, Arrow 1973): datori di lavoro non conoscono produttività del singolo e usano il genere come indicatore (stereotipo negativo che instaura un circolo vizioso).

3) Discriminazione retributiva: modelli non competitivi

3A) discriminazione pre mercato del lavoro (Checchi 1999): scolarità, background familiare e sociale, scelte formative…

3B) modelli femministi – marxisti (Bettio1988, Folbre 1987): divisione del lavoro in famiglia ha effetti sul mercato del lavoro (patriarcato)

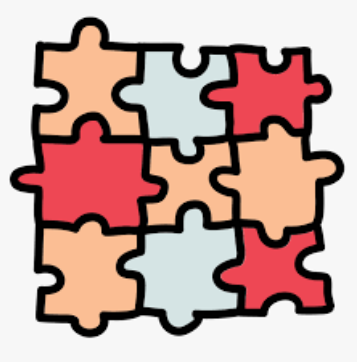
3C) modelli dei MdL segmentati (mercato primario protetto e tutelato, e mercato secondario, due mercati che non si integrano).


Gender pay gap: La componente discriminatoria
Discriminazione nell'accesso al mercato del lavoro: preferisco assumere/lavorare con un uomo
Ottenuto il lavoro: discriminazione nell'accesso a certe posizioni. Promuovo un uomo.
Soffitto di vetro
Mansioni di responsabilità non affidate a donne
Donne pagate meno per la stessa performance (undervalutation)
Inserisco una neo assunta in un posto con poche prospettive di carriera
Discriminate a prescindere da fatto che siano madri (ma potrebbero esserlo in quanto donne)
Part-time pay penalty (meno stipendio, meno carriera, meno formazione)
Congedi parentali: discriminanti se presi solo dalle donne
La produttività non si evince dal CV

Perché combattere il gender pay gap?

- Assicura la realizzazione del principio di equità tra uomini e donne
- Migliora in benessere economico delle famiglie (soprattutto quelle con figli minori)
- Garantisce l'indipendenza economica (presente e futura) delle donne
- Contribuisce alla crescita del sistema economico nel suo complesso (aumento del PIL)
- Evita lo spreco di risorse umane (donne istruite e qualificate) che a causa delle basse retribuzioni rimangono fuori dal mercato del lavoro
- L'occupazione femminile crea altra occupazione (servizi di cura, ristorazione, trasporti, servizi alle famiglie, ecc.)
- Riduce il gender pension gap, ovvero il rischio di povertà delle donne in età adulta (maggiori pensioni femminili)

Importante ridurre il gender pay gap per innestare un CIRCOLO VIRTUOSO!



Molte donne sono inattive perché il guadagno economico (al netto dei "costi di conciliazione") è minore della "fatica del doppio ruolo" (lavoro e famiglia)

Queste maggiori entrate potrebbero finanziare politiche a sostegno dell'occupazione femminile e dei servizi per la prima infanzia/gli anziani ecc.

Circolo virtuoso

La crescita del numero di donne occupate produrrebbe un aumento dei contributi sociali versati e del gettito fiscale

Un aumento delle retribuzioni femminili farebbe aumentare il "costo opportunità" delle donne di stare a casa. Quanto maggiore la retribuzione tanto maggiore il costo della rinuncia a lavorare, tanto maggiore sarà l'incentivo economico a lavorare!

Agenda – Ordine del giorno

- 15.00 Ziele des Projektes und des Handlungsfeldes (Refresh)
- 15.10 Impulsreferat: Der Gender pay gap = ein multidimensionales Phänomen (Vogliotti)
- **15.40 Diskussion und Ideensammlung**
- 16.10 Aus der Erfahrung lernen: Das Gleichstellungsplan der Gemeinde Meran (Nesticò)
- 16.30 Diskussion und Ideensammlung
- 16.50 Planung des nächsten Treffens und Abschluss

- 15.00 Obiettivi del progetto e del campo d’azione (Refresh)
- 15.10 Relazione introduttiva: Il Gender pay gap in Alto Adige = un fenomeno multidimensionale (Vogliotti)
- **15.40 Discussione e raccolta di idee**
- 16.10 Imparare dall‘esperienza: Il piano per la parità del Comune di Merano (Nesticò)
- 16.30 Discussione e raccolta di idee
- 16.50 Pianificazione della prossima riunione e conclusione

Diskussion und Ideensammlung
Discussione e raccolta di idee

Gender pay gap: Le (tante) SOLUZIONI (correlate)

- Condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne
- Eliminazione degli stereotipi: nuovi modelli di donne e di uomini, di madri e di padri
- Congedi parentali (non solo femminili)
- Più donne in settori di studio maschili e settori STEM - MINT-Berufe
- Servizi di cura per la prima infanzia
- Sradicamento della long working hours culture
- Sradicamento della cultura del presenzialismo sul posto di lavoro (smart working docet)
- Uguale partecipazione degli uomini e delle donne alle decisioni
- Certificazione delle competenze (p.es. dopo periodo di inattività)
- Tecniche di contrattazione (della retribuzione)
- Continuità delle carriere per le donne
- Percorsi di empowerment
- Mentoring
- Educazione finanziaria per ragazze e donne
- Maggior consapevolezza della gender equality
- Networking

Agenda – Ordine del giorno

- 15.00 Ziele des Projektes und des Handlungsfeldes (Refresh)
- 15.10 Impulsreferat: Der Gender pay gap = ein multidimensionales Phänomen (Vogliotti)
- 15.40 Diskussion und Ideensammlung
- **16.10 Aus der Erfahrung lernen: Das Gleichstellungsplan der Gemeinde Meran (Nesticò)**
- 16.30 Diskussion und Ideensammlung
- 16.50 Planung des nächsten Treffens und Abschluss

- 15.00 Obiettivi del progetto e del campo d’azione (Refresh)
- 15.10 Relazione introduttiva: Il Gender pay gap in Alto Adige = un fenomeno multidimensionale (Vogliotti)
- 15.40 Discussione e raccolta di idee
- **16.10 Imparare dall‘esperienza: Il piano per la parità del Comune di Merano (Nesticò)**
- 16.30 Discussione e raccolta di idee
- 16.50 Pianificazione della prossima riunione e conclusione

Aus der Erfahrung lernen:
Der Gleichstellungsplan der Gemeinde Meran

Imparare dall‘esperienza:
Il piano per la parità del Comune di Merano

(Barbara Nesticò)

Agenda – Ordine del giorno

- 15.00 Ziele des Projektes und des Handlungsfeldes (Refresh)
- 15.10 Impulsreferat: Der Gender pay gap = ein multidimensionales Phänomen (Vogliotti)
- 15.40 Diskussion und Ideensammlung
- 16.10 Aus der Erfahrung lernen: Das Gleichstellungsplan der Gemeinde Meran (Nesticò)
- **16.30 Diskussion und Ideensammlung**
- 16.50 Planung des nächsten Treffens und Abschluss

- 15.00 Obiettivi del progetto e del campo d’azione (Refresh)
- 15.10 Relazione introduttiva: Il Gender pay gap in Alto Adige = un fenomeno multidimensionale (Vogliotti)
- 15.40 Discussione e raccolta di idee
- 16.10 Imparare dall‘esperienza: Il piano per la parità del Comune di Merano (Nesticò)
- **16.30 Discussione e raccolta di idee**
- 16.50 Pianificazione della prossima riunione e conclusione

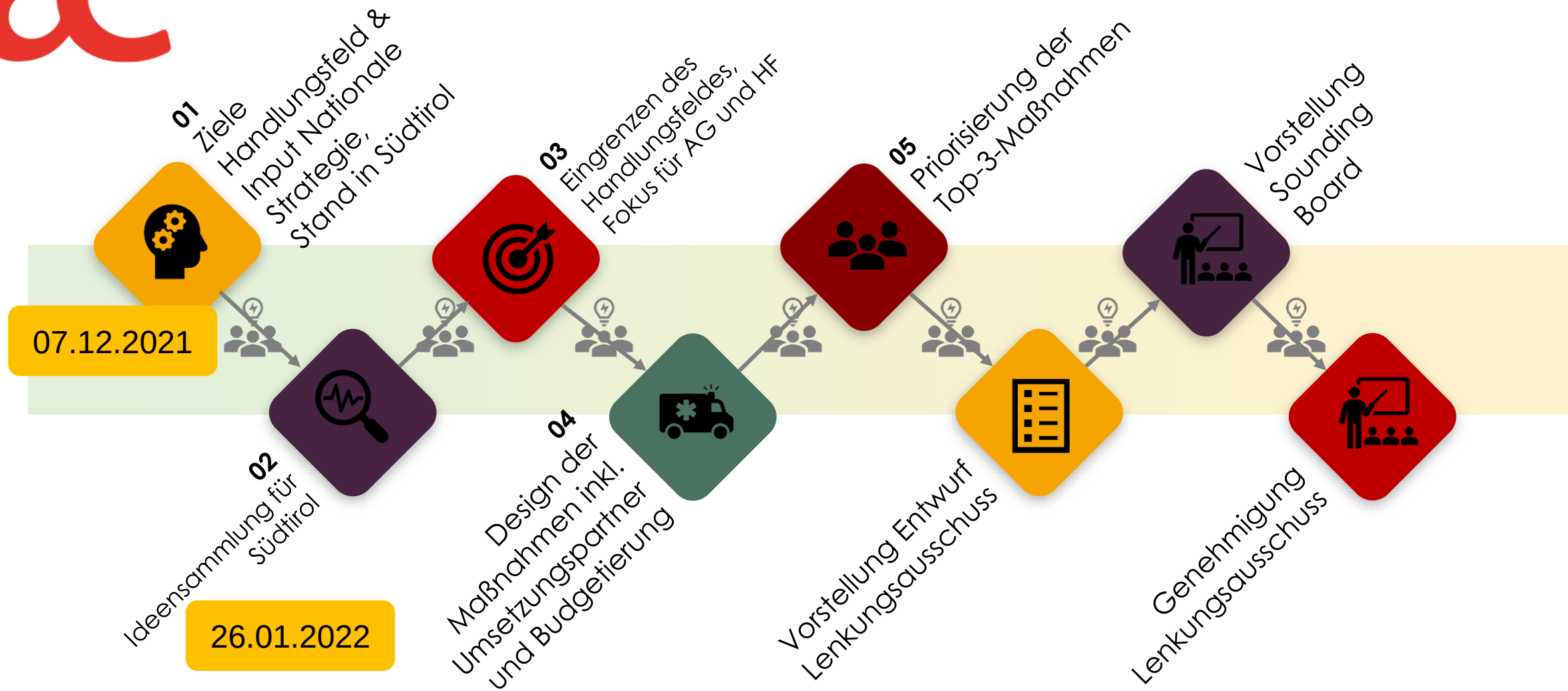
Diskussion und Ideensammlung
Discussione e raccolta di idee

Agenda – Ordine del giorno

- 15.00 Ziele des Projektes und des Handlungsfeldes (Refresh)
- 15.10 Impulsreferat: Der Gender pay gap = ein multidimensionales Phänomen (Vogliotti)
- 15.40 Diskussion und Ideensammlung
- 16.10 Aus der Erfahrung lernen: Das Gleichstellungsplan der Gemeinde Meran (Nesticò)
- 16.30 Diskussion und Ideensammlung
- **16.50 Planung des nächsten Treffens und Abschluss**

- 15.00 Obiettivi del progetto e del campo d’azione (Refresh)
- 15.10 Relazione introduttiva: Il Gender pay gap in Alto Adige = un fenomeno multidimensionale (Vogliotti)
- 15.40 Discussione e raccolta di idee
- 16.10 Imparare dall‘esperienza: Il piano per la parità del Comune di Merano (Nesticò)
- 16.30 Discussione e raccolta di idee
- **16.50 Pianificazione della prossima riunione e conclusione**

Ablauf der Arbeit in der Arbeitsgruppe



Arbeit zwischen den einzelnen
Treffen der Arbeitsgruppe

Organisation des nächsten AG-Treffen

Themen:

- Gender pay gap
- Gender pension gap
- Frauenarmut
- Equal pay auf betrieblicher Ebene

Tematiche:

- Gender pay gap
- Gender pension gap
- Povertà femminile
- Equal pay a livello aziendale

Hausaufgaben:

- Jedes Mitglied sammelt konkrete Ideen, Konzepte, Vorschläge betreffend Maßnahmen, die beim nächsten Treffen diskutiert werden.

Compiti per casa:

- Ogni persona raccoglie idee, concetti e proposte concrete di misure, che poi andremo a discutere insieme al prossimo incontro.

Ziel des nächsten Treffens
Obiettivo del prossimo incontro

- Eingrenzung des Handlungfeldes: Welche Themen liegen uns besonders am Herzen?
- Delimitazione del campo d‘azione: quali temi ci stanno particolarmente a cuore?

- Fokus auf die Sammlung von Maßnahmen seitens der AG-Mitglieder
- Fokus sulle misure proposte dai/dalle partecipanti al gruppo di lavoro

Organisation der nächsten AG-Treffen

- AG-Treffen: noch 3 Treffen (Februar-März 2022) etwa alle 3 Wochen
- Online (oder falls möglich in Präsenz im Landhaus 12)
- Nächstes Treffen:

Mo. 14.2 - Di. 15.2. - Mit. 16.2. - Do. 17.2. – Mo. 21.2

Uhrzeit: 15-17 oder 16-18

Gemeinsam im Team zusammenarbeiten

Wir arbeiten auf dem Kanal des Handlungsfeldes auf MS Teams:

- Zugang für alle AG-Mitglieder
- Protokolle
- Unterlagen - Dokumente

Nächste Schritte – I prossimi passi

- Nächstes Treffen --> Doodle + Einladung via E-Mail
- Prossima riunione → Doodle + invito via E-Mail

- Dokumente und Unterlagen hoch- und runterladen --> MS-Teams
- Caricare/scaricare documenti e allegati → MS-Teams

- Vorschläge von Maßnahmen / proposte di misure → silvia.vogliotti@afi-ipl.org

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit - Grazie per l'attenzione