



Comisciun por l'avalianza dles chances y Ofize dles ëres

Equal Pay Day – Zahlen und Fakten

Was ist der Gender Pay Gap?

Gender Pay Gap definiert den Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Gehalt eines Arbeitnehmers und dem einer Arbeitnehmerin. In Europa lag er im Jahr 2022 bei 12,7%.

Die direkte Diskriminierung – also ungleiches Gehalt für gleiche Arbeit – ist gesetzlich verboten. Trotzdem sind Frauen weiterhin indirekt diskriminiert: sie erhalten nicht denselben Zugang zu Berufen und Positionen, ihre Arbeit wird schlechter bewertet und damit werden Frauen auch für gleichwertige Arbeit schlechter bezahlt!

Außerdem darf nicht vergessen werden, dass dem gap die unterschiedliche Wahl der Ausbildung und des Berufs zugrunde liegt: Frauen neigen zu einer Studienwahl und in der Folge einem Beruf im sozialen Sektor, während Männer die Mehrheit der Arbeitskräfte in den STEM-Disziplinen (Science, Technology, Engineering and Mathematics) bilden, die tendenziell höhere Gehälter garantieren.

Frauen müssen außerdem sehr oft Beruf mit Familien- und Pflegearbeit vereinbaren, was ihnen eine schnellere berufliche Karriere erschwert.

Der Gehaltsunterschied führt mittel- bis langfristig zum Rentenunterschied (dem sogenannten gender pension gap).

SÜDTIROL GENDER PAY GAP - NUR VOLLZEIT

Prozentuelle Gehaltsdifferenz von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen bezogen auf den Mittelwert der Tagesentlohnung (im Privatsektor, nur Vollzeit) – 2022

	% Gender Pay Gap
Leitende Führungskräfte - Dirigenti	-25,7%
Mittlere Führungskräfte - Quadri	-14,4%
Angestellte - Impiegati/Impiegate	-22,9%
Arbeiter/Arbeiterinnen - Operai/Operaie	-14,8%
Lehrlinge - Apprendisti	15,6%
Anderes - Altro	-16,7%
Landesdurchschnitt - Media provinciale	-17,2%

Quelle: NISF, Auswertung AFI - Fonte: INPS, elaborazione IPL

©AFI-IPL 2024

Equal Pay Day – dati e fatti

Cos'è il Gender Pay Gap?

Gender Pay Gap definisce la differenza tra lo stipendio medio di un lavoratore ed una lavoratrice. In Europa ammontava nel 2022 al 12,7%.

La discriminazione diretta – ovvero salario differente per lo stesso lavoro – è vietata dalla legge. Ciò nonostante le donne sono ancora indirettamente discriminate: non ottengono lo stesso accesso all'occupazione e alle posizioni, il loro lavoro è valutato di meno e pertanto le donne sono pagate peggio per un lavoro dello stesso valore!

Inoltre non bisogna dimenticare che alla base del gap ci sono scelte formative ed occupazionali diverse: le donne tendono a studiare e successivamente ad essere più presenti nel settore sociale, mentre gli uomini rappresentano la maggior parte della forza lavoro nelle discipline STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), che garantiscono stipendi tendenzialmente più alti.

Le donne inoltre devono molto spesso conciliare il lavoro con il lavoro familiare e di cura, il che rende loro difficile accelerare la loro carriera professionale.

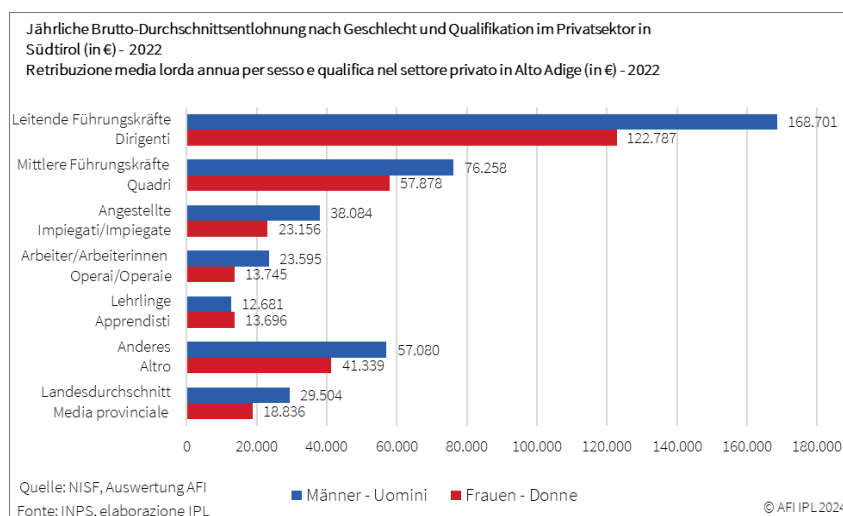
Il divario retributivo nel medio-lungo termine porta al divario pensionistico (il cosiddetto gender pension gap).

ALTO ADIGE GENDER PAY GAP - SOLO TEMPO PIENO

Percentuale divario retributivo dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti su retribuzione media giornaliera (nel settore privato, solo tempo pieno) – 2022

SÜDTIROL JÄHRLICHE DURCHSCHNITTSENTLOHNUNG VOLLZEIT UND TEILZEIT

Jährliche Durchschnittsentlohnung (brutto, sowohl Voll- als Teilzeit, in Euro) der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Privatsektor nach Qualifizierung – 2022.



ALTO ADIGE RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA TEMPO PIENO E PARTTIME

Retribuzioni medie annue (lorde, sia full che part time, in euro) dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti nel settore privato per qualifica – 2022.

SÜDTIROL BERUFSTÄTIGKEIT UND HAUSARBEIT

Wöchentlicher Stundenaufwand für Berufstätigkeit und Hausarbeit (2022). Prozentwerte

ALTO ADIGE ATTIVITÀ LAVORATIVA E LAVORO DOMESTICO

Ore lavorative settimanali dedicate all'attività lavorativa e al lavoro domestico (2022). Valori percentuali

