

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 2019 bei 14,1%.

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 leisten außerdem durchschnittlich weniger Überstunden als Männer, da sie sehr oft Beruf mit Familien- und Pflegearbeit vereinbaren müssen, weshalb sie oftmals auch keine zusätzlichen Aufträge oder berufliche Reisen annehmen, die ihnen eine schnellere berufliche Karriere erlauben würden.

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

SÜDTIROL GENDER PAY GAP - NUR VOLLZEIT

Prozentueller Gender pay gap von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen bezogen auf den Mittelwert der Tagesentlohnung (im Privatsektor, nur Vollzeit) – 2019

	% Gender Pay Gap
Leitende Führungskräfte - Dirigenti	-20,9%
Mittlere Führungskräfte - Quadri	-16,0%
Angestellte - Impiegati/Impiegate	-22,6%
Arbeiter/Arbeiterinnen - Operai/Operaie	-14,7%
Lehrlinge - Apprendisti	+14,8%
Anderes - Altro	-16,5%
Landesdurchschnitt - Media provinciale	-17,0%

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

©AFI-IPL 2021

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 2019 al 14,1%.

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 svolgono in media meno straordinari rispetto agli uomini, dovendo molto spesso conciliare un carico di lavoro di cura e lavoro domestico maggiore, e per lo stesso motivo spesso non accettano ulteriori incarichi, missioni o trasferte, che permettono un avanzamento di carriera più veloce.

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

ALTO ADIGE GENDER PAY GAP - SOLO TEMPO PIENO

Gender pay gap percentuale dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti su retribuzione media giornaliera (nel settore privato, solo tempo pieno) – 2019

SÜDTIROL JÄHRLICHE DURCHSCHNITTSENTLOHNUNG VOLLZEIT UND TEILZEIT

Jährliche Durchschnittsentlohnung (brutto, sowohl Voll- als Teilzeit, in Euro) der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Privatsektor nach Qualifizierung und entsprechender Gender pay gap – 2019.

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 e rispettivo Gender pay gap – 2019.

	Männer - Uomini	Frauen - Donne	% Gap
Leitende Führungskräfte - Dirigenti	154.911	115.741	- 25,3 %
Mittlere Führungskräfte - Quadri	71.742	53.384	- 25,6 %
Angestellte - Impiegati/Impiegate	36.364	22.264	- 38,8 %
Arbeiter/Arbeiterinnen - Operai/Operaie	22.564	13.035	- 42,2 %
Lehrlinge - Apprendisti	12.403	12.592	+ 1,5 %
Anderes - Altro	65.842	38.648	- 41,3 %
Landesdurchschnitt - Media provinciale	28.004	17.863	- 36,2 %

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

©AFI-IPL 2021

SÜDTIROL BERUFSTÄTIGKEIT UND HAUSARBEIT

Wöchentlicher Stundenaufwand für Berufstätigkeit und Hausarbeit (2019). Prozentwerte

ALTO ADIGE ATTIVITÀ LAVORATIVA E LAVORO DOMESTICO

Ore lavorative settimanali dedicate all'attività lavorativa e al lavoro domestico (2019). Valori percentuali

