



Der Gender pay gap in Südtirol: Die Daten in Kürze

Il gender pay gap in Alto Adige: I dati in breve

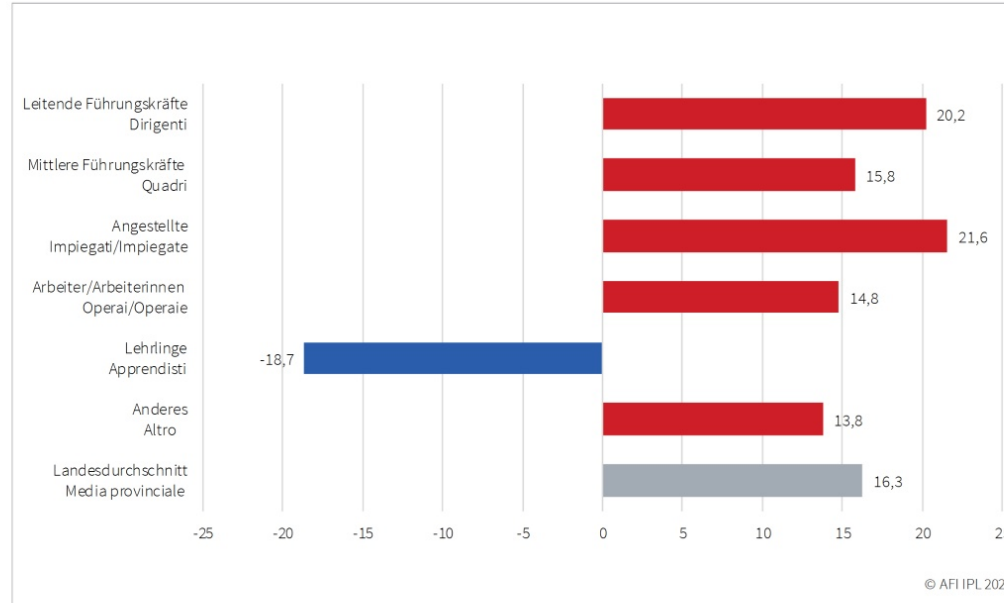
Pressekonferenz zur Präsentation des Aktionstages
Conferenza stampa di presentazione della giornata d'azione

Bozen/Bolzano, 13.04.2022
von/di Silvia Vogliotti



Der Gender pay gap im Privatsektor Il gender pay gap nel settore privato

Gender pay gap auf Tagesbasis nach Qualifikation (nur Vollzeit) in Südtirol (in %) - 2020
Gender pay gap giornaliero per qualifica (solo tempo pieno) in Alto Adige (in %) - 2020

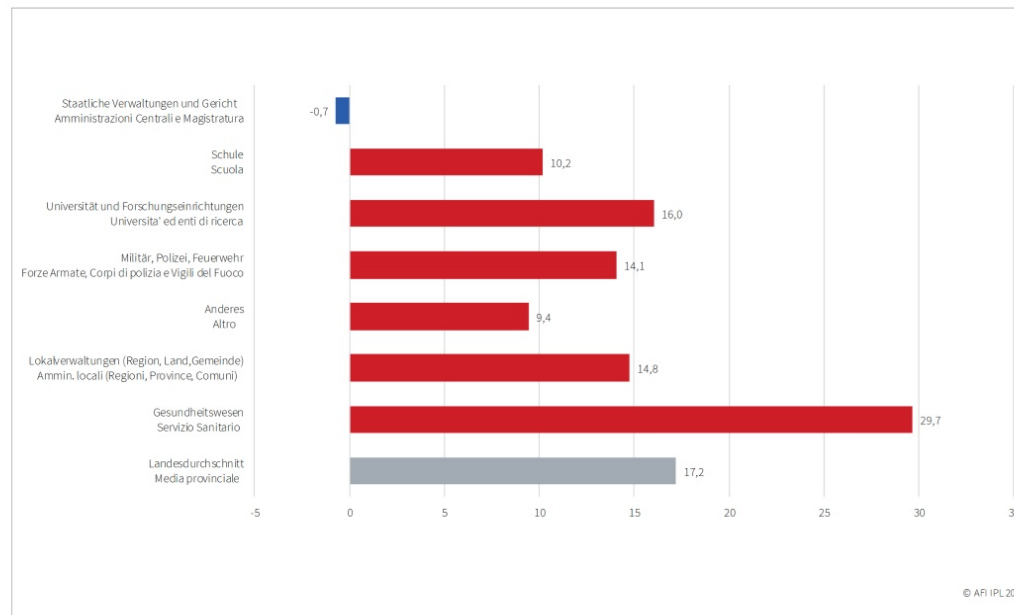


Quelle/Fonte: NISF/INPS

Der Gender pay gap im öffentlichen Sektor

Il gender pay gap nel settore pubblico

Gender pay gap auf Tagesbasis nach Vertragsgruppe (nur Vollzeit) in Südtirol (in %) - 2020
Gender pay gap giornaliero per gruppo contrattuale (solo tempo pieno) in Alto Adige (in %) - 2020

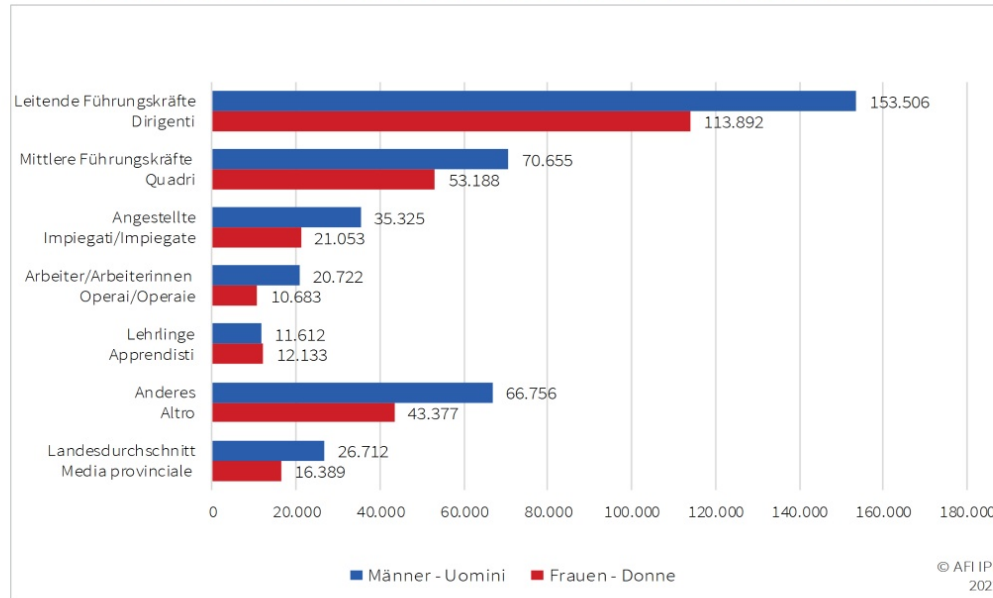


Quelle/Fonte: NISF/INPS

Der Gender pay gap im Privatsektor Il gender pay gap nel settore privato



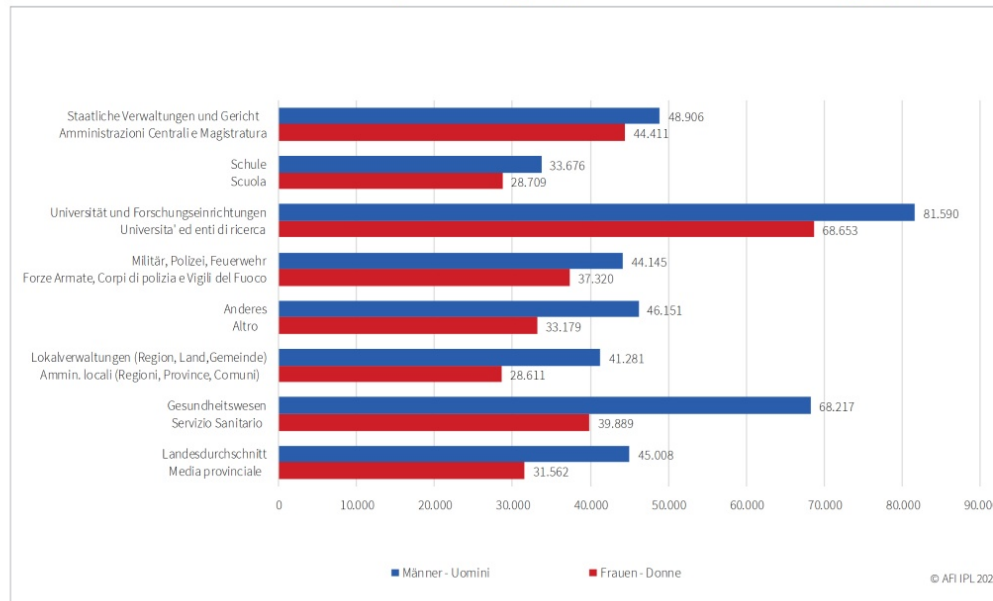
Jährliche Brutto-Durchschnittsentlohnung nach Geschlecht und Qualifikation in Südtirol (in €) - 2020
Retribuzione media lorda annua per sesso e qualifica in Alto Adige (in €) - 2020



Der Gender pay gap im öffentlichen Sektor Il gender pay gap nel settore pubblico



Jährliche Brutto-Durchschnittsentlohnung nach Geschlecht und Vertragsgruppe in Südtirol (in €) - 2020
Retribuzione media lorda annua per sesso e gruppo contrattuale in Alto Adige (in €) - 2020



Der Gender pay gap im Privatsektor Il gender pay gap nel settore privato

Durchschnittlich bezahlte Tage - 2020
Giornate retribuite medie - 2020



229



199



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



Der Gender pay gap im Kürze (2020) Il Gender pay gap in breve (2020)



Alle / Tutti

Tagesbasis /
Giornaliero Jahresbasis /
Annuale

Privatsektor/
settore privato

29,5%

38,6%

Öffentlicher
Sektor/settore
pubblico

29,3%

29,9%



Nur / Solo Full-time

Tagesbasis /
Giornaliero Jahresbasis /
Annuale

16,3%

30,5%

17,2%

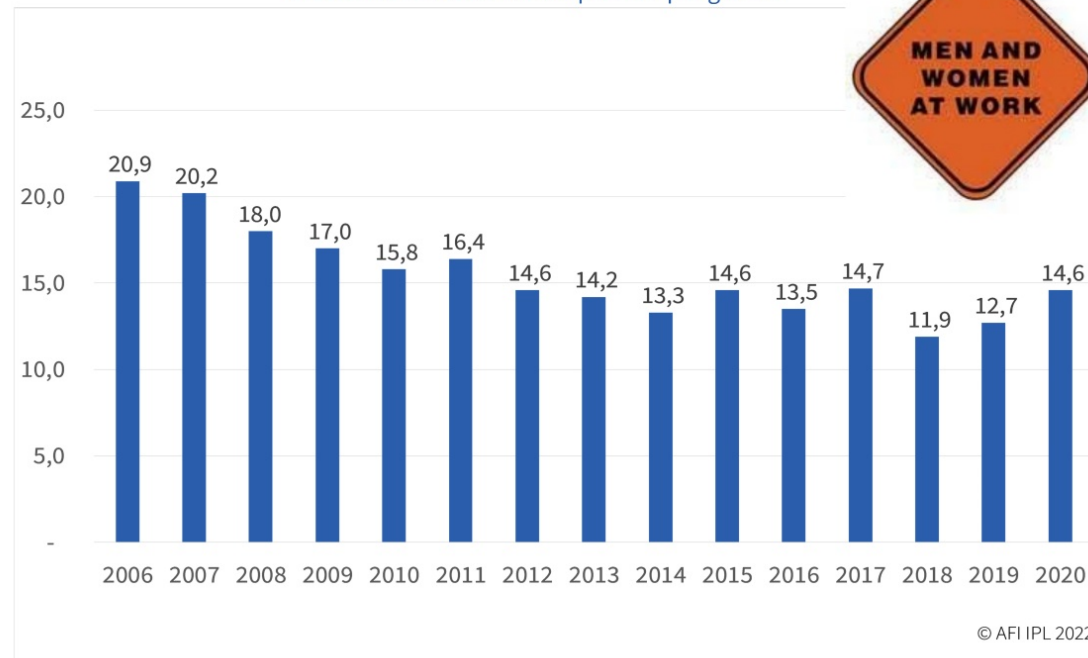
19,6%

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



Der Gender employment gap in Südtirol Il gender employment gap in Alto Adige

Gender employment rate in Südtirol (in %) - 2006-2020
Unterschied der Erwerbsquote nach Geschlecht
Gender employment rate in Alto Adige (in %) - 2006-2020
Differenza tra i tassi di occupazione per genere



Quelle/Fonte: Eurostat (Labour force survey)

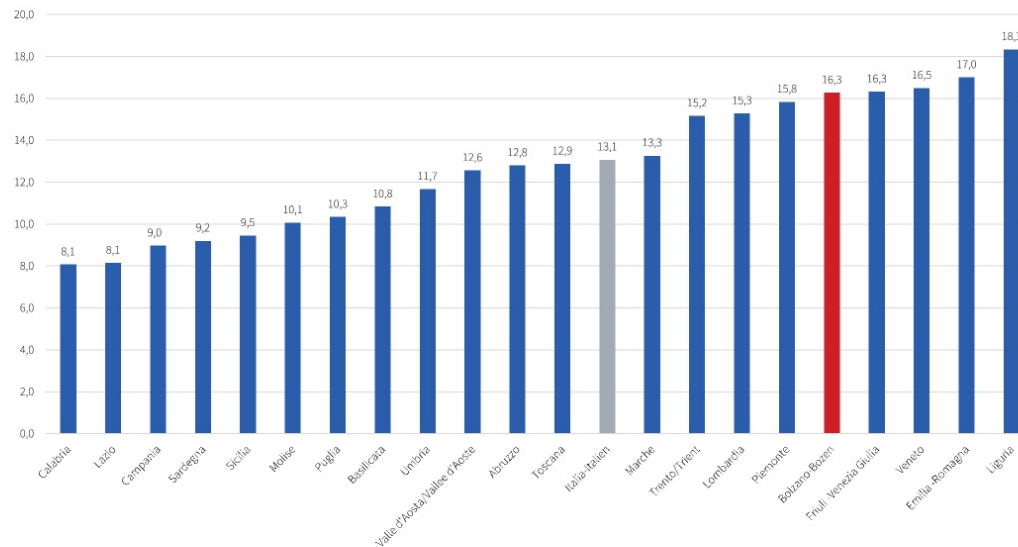


Vergleich mit anderen Regionen Italiens

Il confronto con le altre regioni italiane



Gender pay gap auf Tagesbasis im Privatsektor (nur Vollzeit) nach Regionen (in %) - 2020
Gender pay gap giornaliero nel settore privato (solo tempo pieno) per regione (in %) - 2020



© AFI IPL 2022

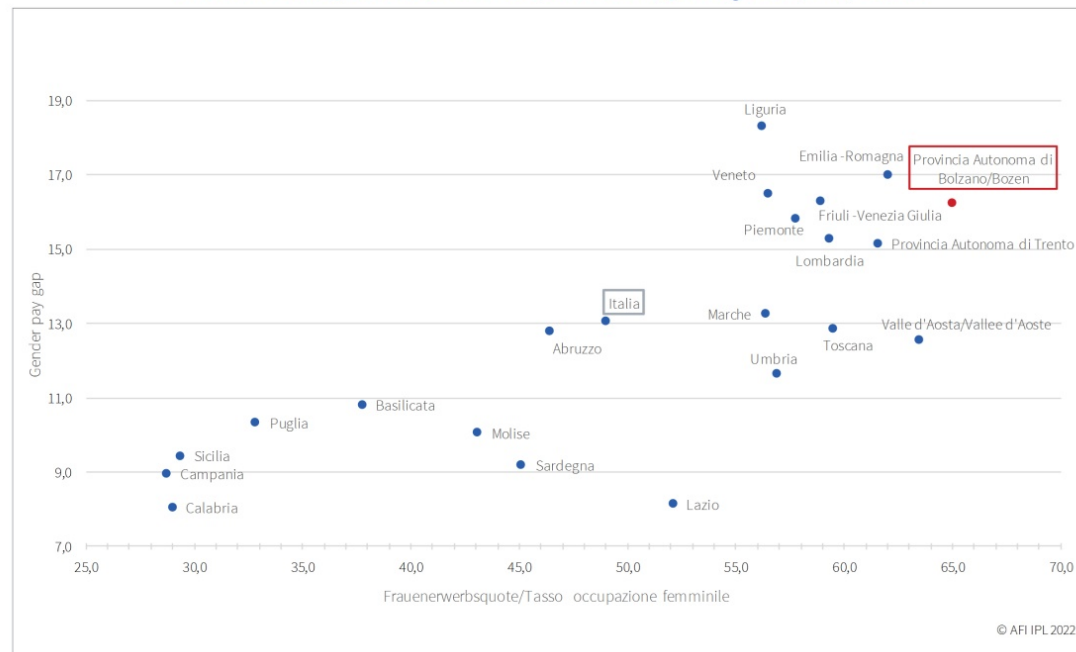
Quelle/Fonte: NISF/INPS



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 (in %) - 2020
Gender pay gap (full-time) nel settore privato
e tasso di occupazione femminile (15-64 anni) per regione (in %) - 2020

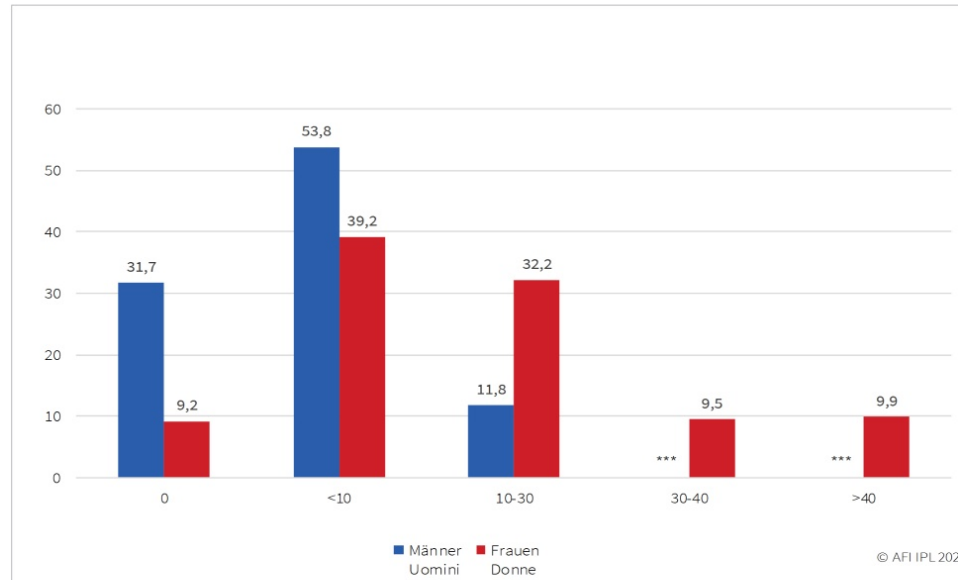


Quelle/Fonte: NISF/INPS



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

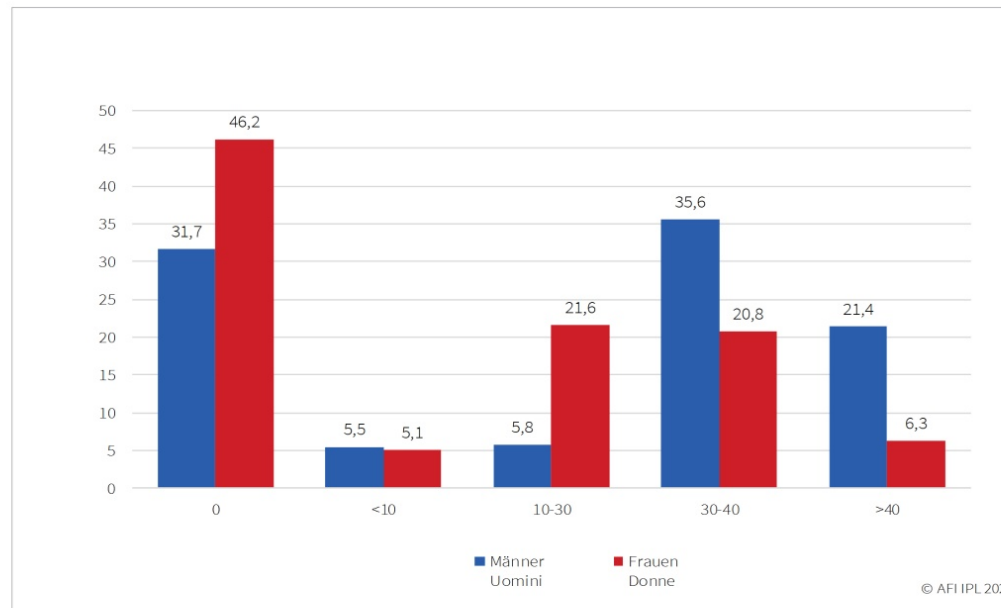
Für Hausarbeiten aufgewendete Zeit pro Woche (Personen ab dem 14. Lebensjahr) (in Stunden) - 2020
Tempo dedicato al lavoro domestico alla settimana (persone di 14 anni o più) (in ore) - 2020



Der Gender gap in der bezahlten Arbeit

Il Gender gap nel lavoro pagato

Für die Berufstätigkeit aufgewendete Zeit pro Woche (Personen ab dem 14. Lebensjahr) (in Stunden) - 2020
Tempo dedicato all'attività lavorativa alla settimana (persone di 14 anni o più) (in ore) - 2020





Transparenz der Gehälter:
wenn jeder weiß, was der Kollege verdient

La trasparenza delle retribuzioni:
quando tutti sanno quanto guadagna il collega

**Das Thema Gehalt ist (noch) tabu,
offenliegende Gehaltsstrukturen sind
noch nicht im Trend.**



**März 2021: Die Europäische
Kommission hat einen Vorschlag für
eine Richtlinie vorgelegt, um die
Anwendung des Grundsatzes der
Lohngleichheit zwischen Männern und
Frauen durch die Lohntransparenz zu
stärken.**

**April 2022: Das Europäische Parlament
beginnt die Verhandlungen mit den EU-
Regierungen über diese Richtlinie**

**Le retribuzioni sono (ancora) un
tabù, le informazioni sugli stipendi
non sono ancora in voga.**



**Marzo 2021: la Commissione
europea ha presentato una proposta
di direttiva per rafforzare il
principio della parità retributiva di
genere attraverso
la trasparenza delle retribuzioni.**

**Aprile 2022: il Parlamento europeo
avvia i negoziati con i governi UE su
tale direttiva.**



Zertifizierung der Gleichstellung im PNRR



M5C1: Beschäftigungspolitik
Investition 1.3: Zertifizierungssystem für Gleichstellung

Spezifische Maßnahmen zur Festlegung eines nationalen Zertifizierungssystems für die Gleichstellung, um Unternehmen zu begleiten, geeignete Maßnahmen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Unterschiede in "kritischen" Bereichen zu ergreifen:

- Wachstumschancen im Unternehmen,
- gleicher Lohn für gleiche Arbeit
- Maßnahmen zum Umgang mit geschlechtsspezifischen Unterschieden
- Mutterschaftsschutz.

Pilotphase: 04.2022 - 04.2026
Budget: 10 Millionen €

Certificazione della parità di genere nel PNRR

M5C1: Politiche per il lavoro
Investimento 1.3: Sistema di certificazione della parità di genere

Intervento specifico di definizione di un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere che incentivi le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il gap di genere nelle aree "critiche":

- opportunità di crescita in azienda
- parità salariale a parità di mansioni
- politiche di gestione delle differenze di genere
- tutela della maternità.

Fase sperimentale: 04.2022 - 04.2026
Budget: 10 milioni di €



In Italien: Das Gesetz 162/21 sieht vor:

1) Reform der Vorschriften für die Unternehmensberichterstattung (obligatorisch für Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten)

2) Einführung eines nationalen Zertifizierungssystems für die Gleichstellung von Frauen und Männern, das den Unternehmen gewährt wird, die Mindestparameter vorlegen, insbesondere in Bezug auf:

- die gezahlten Löhne,
- die Aufstiegsmöglichkeiten
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

In Italia: Legge 162/21 prevede:

1) riforma della disciplina sul reporting aziendale (obbligatorio per imprese sopra i 50 dipendenti);

2) istituzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere, riconosciuta alle aziende che presenteranno determinati parametri minimi con particolare riferimento:

- alla retribuzione corrisposta,
- alle opportunità di progressione in carriera
- alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.



Die Lohntransparenz

- erleichtert den Zugang der Arbeitnehmer zu Informationen über das Arbeitsentgelt,
- sensibilisiert für Diskriminierung,
- erleichtert die Einhaltung der Lohngleichheit.



Die nun im Gesetz vorgesehene Lohntransparenz ist kein Allheilmittel für das geschlechtsspezifische Lohngefälle,

aber ein wichtiges Signal, das in die richtige Richtung fährt.



La trasparenza salariale

- migliora l'accesso dei lavoratori alle informazioni sulle retribuzioni,
- sensibilizza al tema della discriminazione,
- agevola il rispetto della parità retributiva.

La trasparenza salariale ora prevista dalla legge non è la panacea di tutti i mali della differenza retributiva uomo-donna,

ma un segnale importante che va nella giusta direzione.





Danke für die Aufmerksamkeit

Grazie per l'attenzione

Für weitere Informationen:

Per maggiori informazioni:

silvia.vogliotti@afi-ipl.org

