

**Weibliche und männliche Beschäftigung
in Südtirols Großbetrieben**
 Zweiter Bericht (Zweijahreszeitraum 2010/2011)



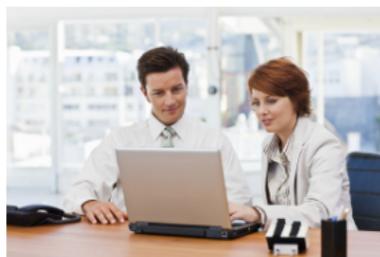
**L'occupazione femminile e maschile
nelle grandi imprese altoatesine**
 Secondo rapporto (biennio 2010/2011)

Von/di Silvia Vogliotti
 Bozen/Bolzano, 13.06.2013




Weibliche und männliche Beschäftigung in Südtirols Großbetrieben

Zweiter Bericht (Zweijahreszeitraum 2010/2011)



L'occupazione femminile e maschile nelle grandi imprese altoatesine

Secondo rapporto (biennio 2010/2011)

Von/di Silvia Vogliotti
Bozen/Bolzano, 13.06.2013



Abschließen
Conc

unsere Stichprobe - il nostro campione (2010/2011)

134 Unternehmen, die den Fragebogen ausgefüllt haben:
34.095 Personen beschäftigt, davon 11.431 Frauen (33,5%).

134 aziende han risposto al questionario:
34.095 persone occupate, di cui 11.431 donne (33,5%).



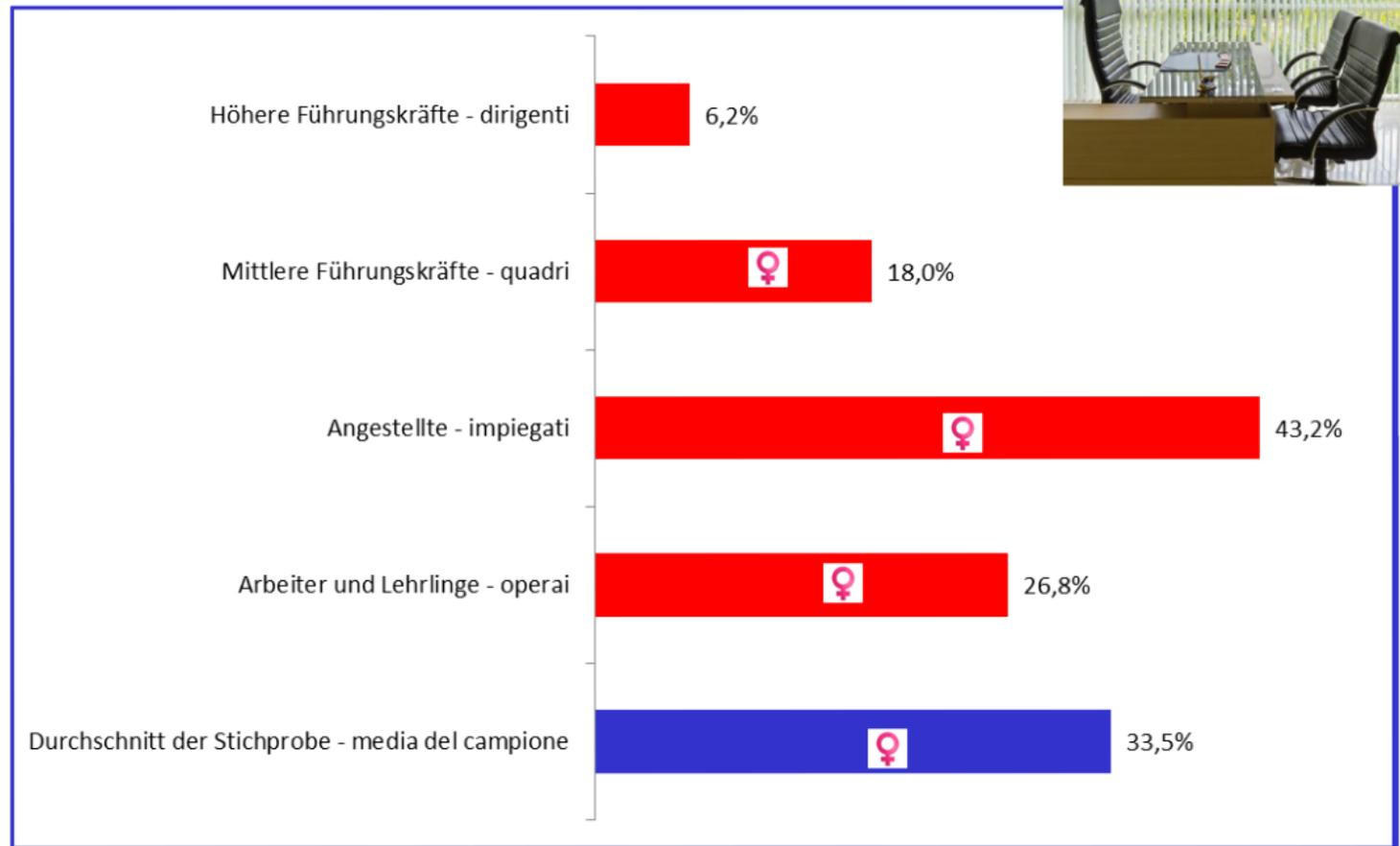
Frauenquote nach Qualifikationen zum 31.12.2011

Tasso di femminilizzazione per qualifica al 31.12.2011

Quelle: ausgearbeitet von AFI-IPL auf der Grundlage der Berichte 2010/2011
Fonte: Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2010/2011



Verticale Segregation
Segregazione verticale

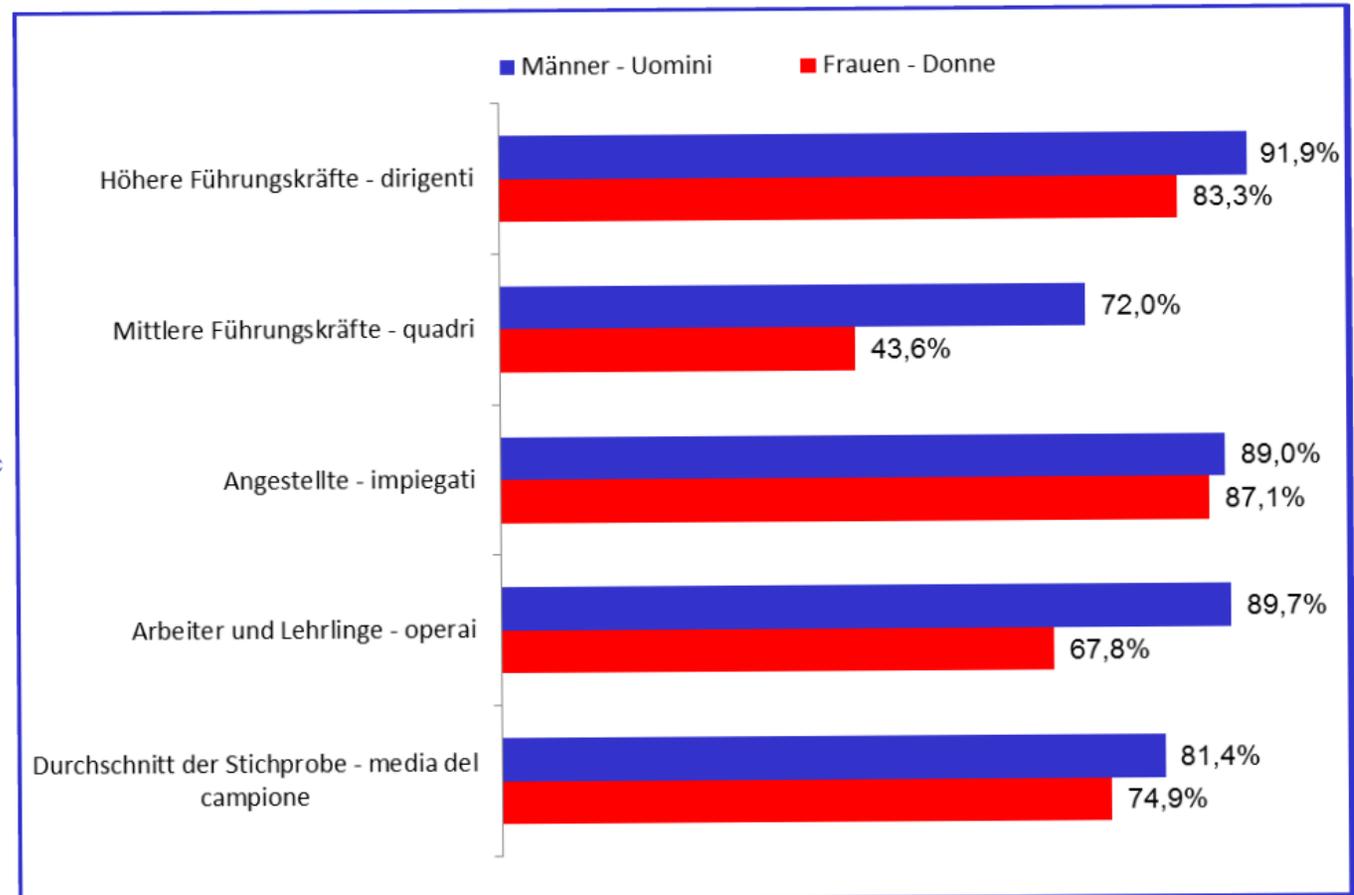


Anteil der ArbeitnehmerInnen mit unbefristeten Arbeitsverträgen an den Gesamtbeschäftigten nach Qualifikationen zum 31.12.2011

Quota lavoratori/lavoratrici a tempo indeterminato sul totale occupati per qualifica al 31.12.2011

Quelle: ausgearbeitet von AFI-IPL auf der Grundlage der Berichte 2010/2011

Fonte: Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2010/2011



*Stabile Arbeitsverhältnisse
Contratti di lavoro stabili*

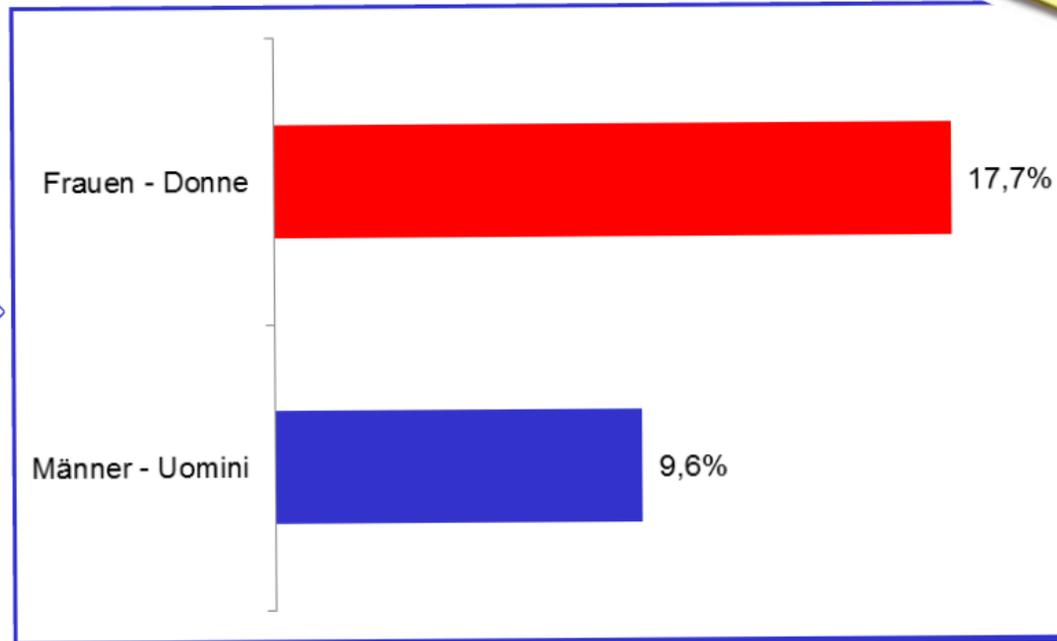


Befristete Arbeitsverträge nach Geschlecht Contratti di lavoro a termine per sesso

Quelle: ausgearbeitet von AFI-IPL auf der Grundlage der Berichte 2010/2011
Fonte: Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2010/2011



*Befristete Arbeitsverträge
Contratti di lavoro a termine*

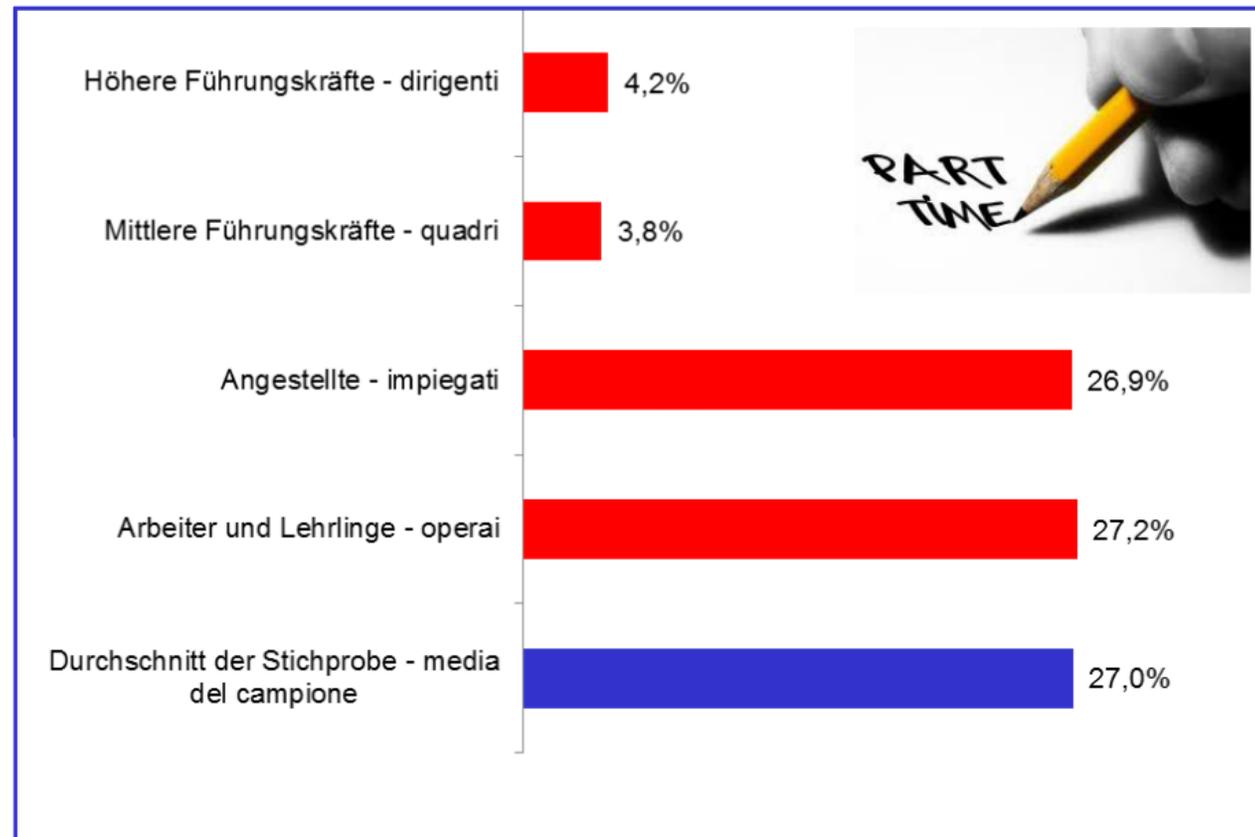


Anteil der Arbeitnehmerinnen mit Teilzeitverträgen an den weiblichen
Gesamtbeschäftigten nach Qualifikationen zum 31.12.2011
Quota di lavoratrici a part-time sul totale delle lavoratrici per qualifica al 31.12.2011

Quelle: ausgearbeitet von AFI-IPL auf der Grundlage der Berichte 2010/2011

Fonte: Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2010/2011

Arbeitnehmerinnen mit
Teilzeitverträgen
Lavoratrici a part-time



Wartestand - Aspettativa



Starke geschlechterspezifische Ausprägung der Elternzeit:

Frauen = 64,4% der Personen im Wartestand

98,5% der Personen im Elternurlaub



Forte connotazione di genere dei congedi parentali:

Donne = 64,4% delle persone in aspettativa

98,5% delle persone in congedo parentale

Männer

Nutzen den Wartestand aus Gründen, die (fast immer) nichts mit der Vaterschaft zu tun haben:

- Gewerkschaftsfreistellung
- Freistellung aufgrund eines politischen Mandats
- Studiengründen, usw...

Uomini

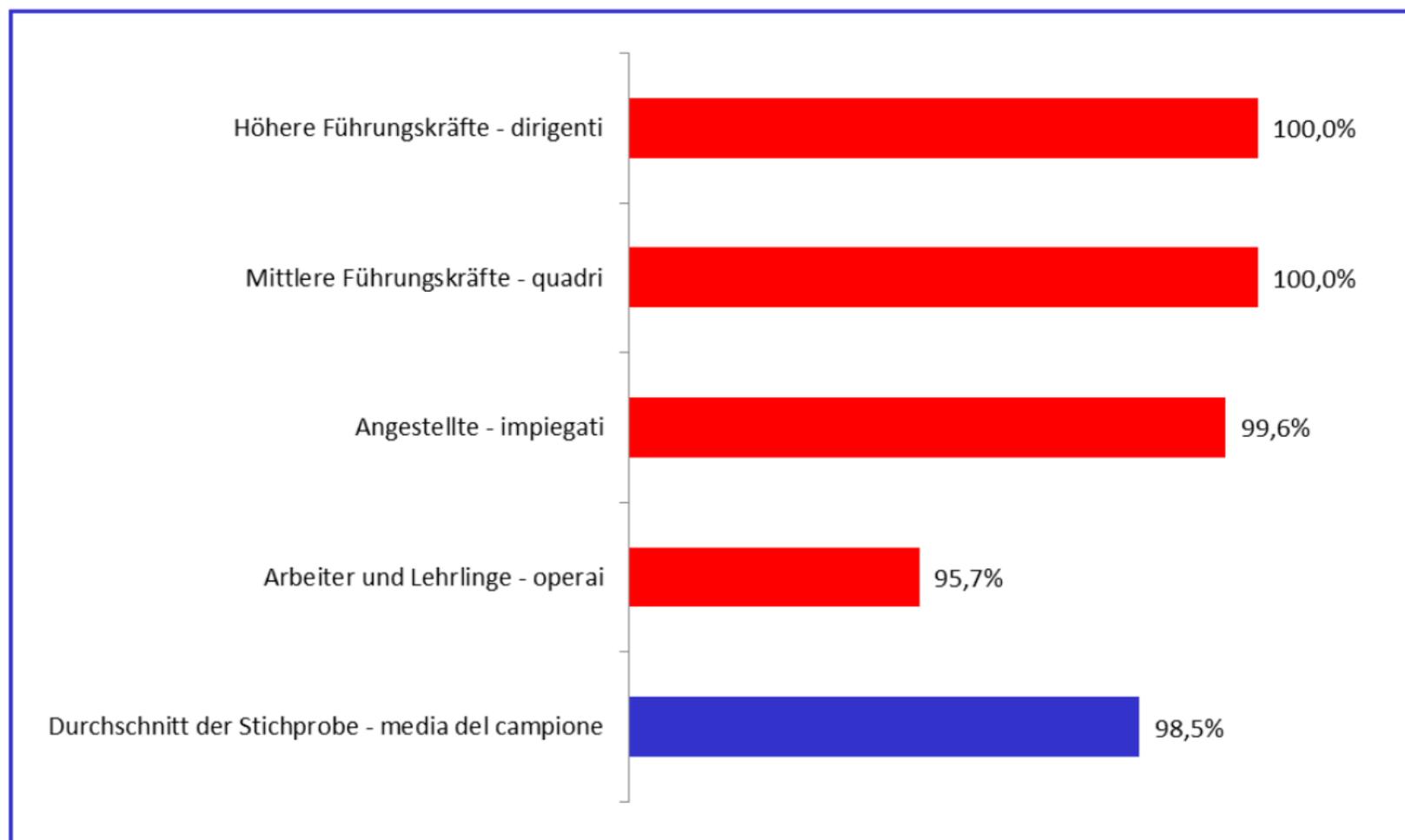
Usano l'aspettativa (quasi sempre) per motivi che esulano dalla paternità:

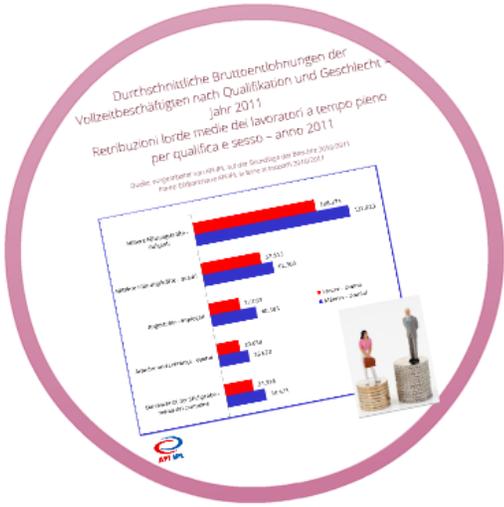
- aspettativa sindacale,
- aspettativa per mandato politico
- motivi di studio, ecc..

Beschäftigte im Elternurlaub nach Qualifikation zum 31.12.2011 - % Frauen

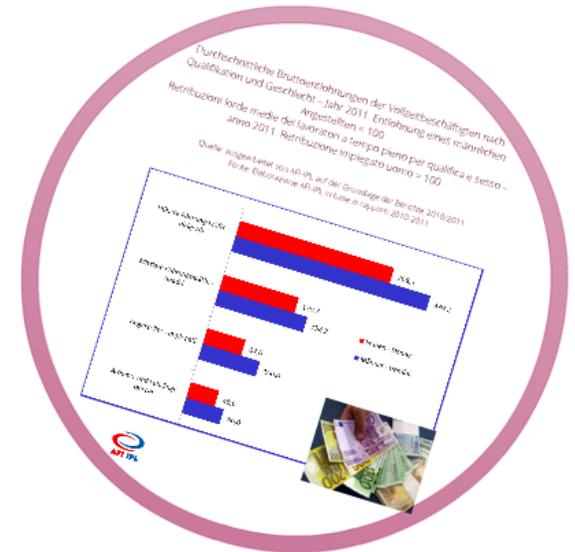
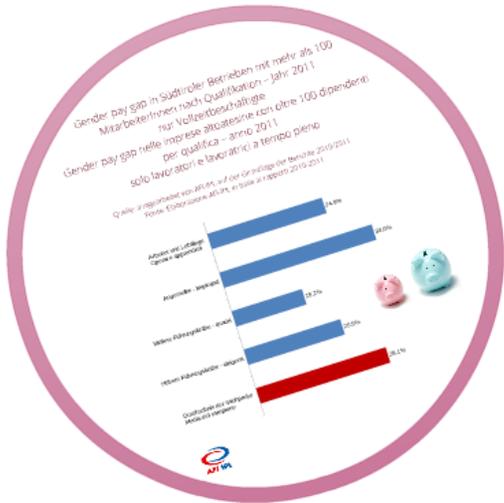
Personale in congedo parentale per qualifica al 31.12.2011 - % donne

Quelle: ausgearbeitet von AFI-IPL auf der Grundlage der Berichte 2010/2011
Fonte: Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2010/2011





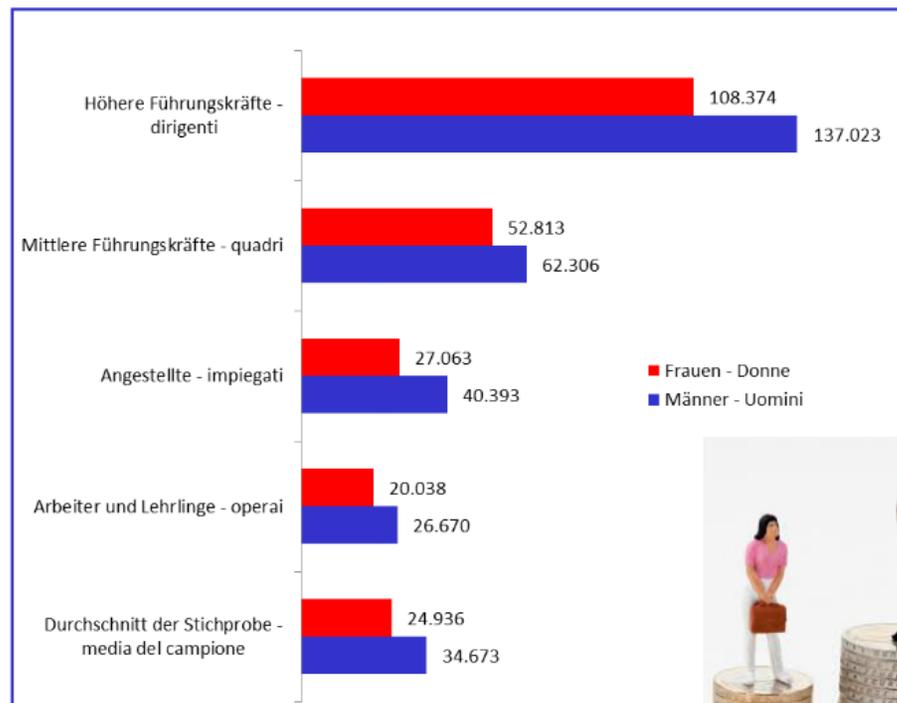
Entlohnungen Gender pay gap Retribuzioni



Durchschnittliche Bruttoentlohnungen der Vollzeitbeschäftigten nach Qualifikation und Geschlecht – Jahr 2011

Retribuzioni lorde medie dei lavoratori a tempo pieno per qualifica e sesso – anno 2011

Quelle: ausgearbeitet von AFI-IPL auf der Grundlage der Berichte 2010/2011
Fonte: Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2010/2011

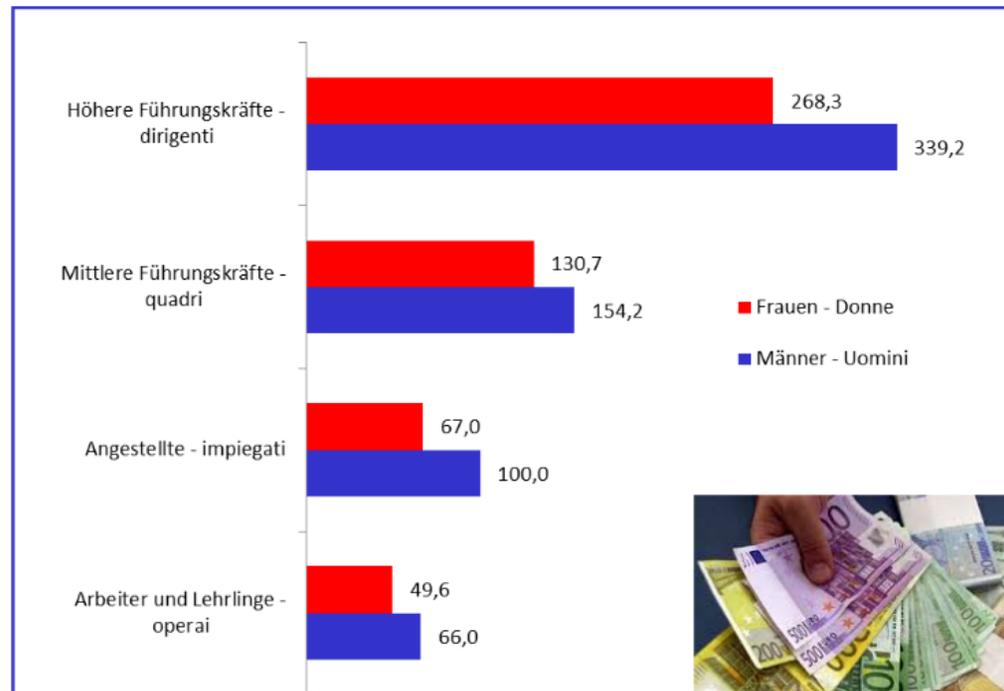


En

Durchschnittliche Bruttoentlohnungen der Vollzeitbeschäftigten nach Qualifikation und Geschlecht – Jahr 2011. Entlohnung eines männlichen Angestellten = 100

Retribuzioni lorde medie dei lavoratori a tempo pieno per qualifica e sesso – anno 2011. Retribuzione impiegato uomo = 100

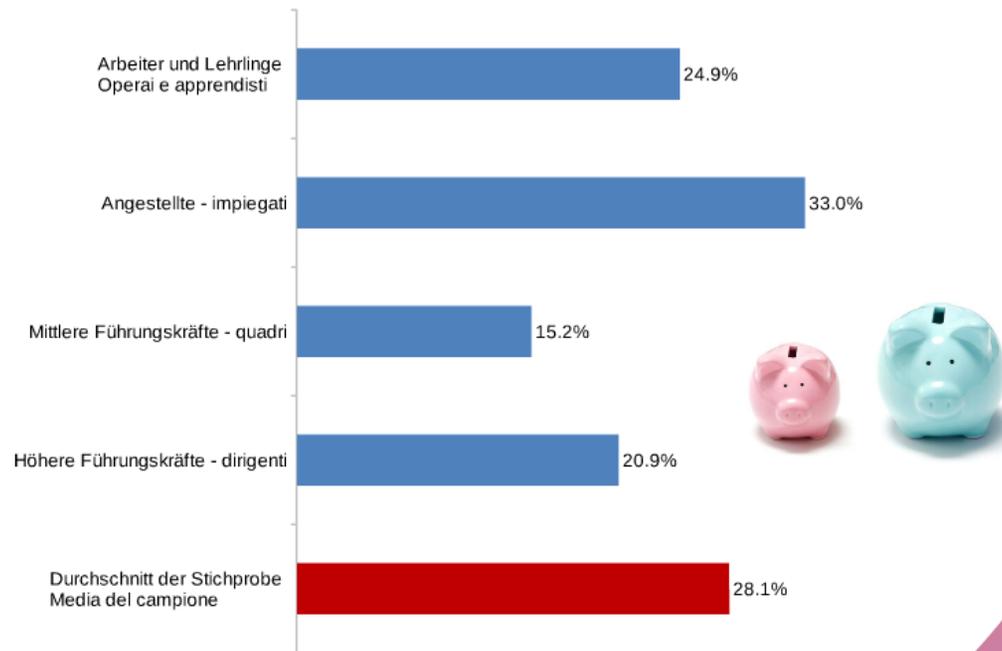
Quelle: ausgearbeitet von AFI-IPL auf der Grundlage der Berichte 2010/2011
Fonte: Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2010-2011





Gender pay gap in Südtiroler Betrieben mit mehr als 100
MitarbeiterInnen nach Qualifikation – Jahr 2011
nur Vollzeitbeschäftigte
Gender pay gap nelle imprese altoatesine con oltre 100 dipendenti
per qualifica – anno 2011
solo lavoratori e lavoratrici a tempo pieno

Quelle: ausgearbeitet von AFI-IPL auf der Grundlage der Berichte 2010/2011
Fonte: Elaborazione AFI-IPL in base ai rapporti 2010-2011



1. Die Bedeutung des Themas des geschlechterspezifischen Lohngefälles (**Gender Pay Gap**) nimmt zu, was aber auch für die vertikalisierten Themen der vertikalen und horizontalen Segregation der Frauen gilt.



2. In crescita la rilevanza del **gender pay gap**, ma anche le correlate tematiche della segregazione verticale ed orizzontale delle donne.

2. Die Teilzeitarbeit darf NICHT die einzige Lösung für die Vereinbarkeit sein:

- Wiederholung des herkömmlichen Modells der Rollenaufteilung in der Familie
- Auswirkungen auf die Karriere (somit auf die aktuellen Einkünfte)
- Auswirkungen auf die zukünftigen Frauenrenten



2. Il part-time NON può essere l'unica soluzione alla conciliazione

- perpetua modello tradizionale di divisione dei ruoli nella famiglia
- incide pesantemente sulle carriere delle donne (attuali redditi)
- e sulle future pensioni femminili

3. Beschäftigungsproblematiken zu vertiefen, dazu die Erwerbsfähigkeit der Frauen eine wertvolle Ressource ist, die immer mehr aufgewertet werden muss.



3. Ulteriore sviluppo delle problematiche occupazionali in un'ottica di genere, nella consapevolezza che il lavoro femminile è una risorsa preziosa da valorizzare sempre più.

Abschließende Bemerkungen

Conclusioni

1. Die Bedeutung des Themas des geschlechterspezifischen Lohngefälles (**Gender-Pay-Gap**) nimmt zu, was aber auch für die der korrelierten Themen der vertikalen und horizontalen Segregation der Frauen gilt



1. In crescita la rilevanza del **gender pay gap** , ma anche le correlate tematiche della **segregazione verticale ed orizzontale delle donne**

2. Die Teilzeitarbeit darf NICHT die einzige Lösung für die Vereinbarkeit sein:

- Wiederholung des herkömmlichen Modells der Rollenaufteilung in der Familie
- Auswirkungen auf die Karriere (somit auf die aktuellen Einkünfte)
- Auswirkungen auf die zukünftigen Frauenrenten



2. Il part-time NON può essere l'unica soluzione alla conciliazione

- perpetua modello tradizionale di divisione dei ruoli nella famiglia
- incide pesantemente sulle carriere delle donne (attuali redditi)
- e sulle future pensioni femminili

3. Beschäftigungsproblematiken zu vertiefen,
im Bewusstsein,
dass die Erwerbstätigkeit der Frauen eine wertvolle
Ressource ist,
die immer mehr aufgewertet werden muss



3. Ulteriore sviluppo delle problematiche occupazionali
in un'ottica di genere,
nella consapevolezza che il lavoro femminile è una
risorsa preziosa
da valorizzare sempre più



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!
Grazie per l'attenzione!

Für weitere Informationen:
Per ulteriori informazioni:

silvia.vogliotti@afi-ipl.org