



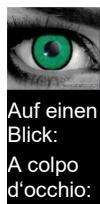
# 34

Juli  
Luglio  
2023

# astat info

## Der Gender Pay Gap aus abhängiger Beschäftigung - 2021

## Il Gender Pay Gap nel lavoro dipendente - 2021



**16,5%**

Gender Pay Gap (GPG) in der Privatwirtschaft

Auf einen Blick:  
A colpo d'occhio:

Gender Pay Gap (GPG) nel settore privato

**16,4%**

GPG im öffentlichen Dienst

GPG nel settore pubblico

**29,7%**

GPG in Finanz- und Versicherungsdienstleistungen

GPG nelle attività finanziarie e assicurative

**≥60 Jahre / anni**

Altersklasse mit höchstem GPG

classe di età con il GPG maggiore

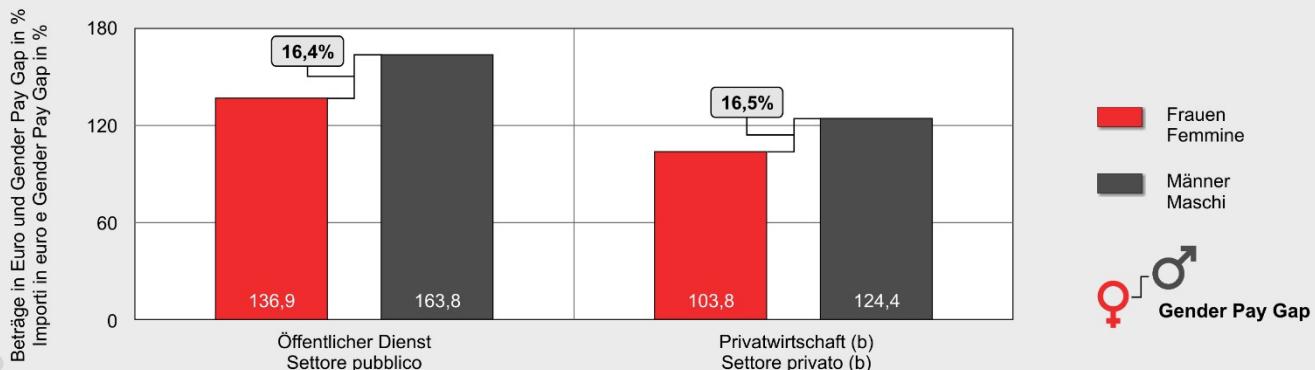
Unter Verwendung der vom NISF zur Verfügung gestellten Daten zur abhängigen Beschäftigung analysiert das ASTAT die Entlohnungen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst in Südtirol und Italien. Es wird der Gender Pay Gap zur Feststellung der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern ermittelt.

Utilizzando i dati sul lavoro dipendente forniti dall'INPS, l'ASTAT analizza le retribuzioni nel settore pubblico e privato in Alto Adige e in Italia. Il Gender Pay Gap viene calcolato per determinare le differenze salariali tra i due sessi.

Graf. 1

Durchschnittliche Tagesentlohnung (a) der abhängig Beschäftigten mit Vollzeitstelle nach Geschlecht, Sektor und Gender Pay Gap - 2021

Retribuzioni medie giornaliere (a) del personale dipendente a tempo pieno per sesso, settore e Gender Pay Gap - 2021



## PRIVATWIRTSCHAFT

### Gender Pay Gap bei 16,5%

Bei Betrachtung der durchschnittlichen Tagesentlohnung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigen in der Privatwirtschaft im Jahr 2021 ergibt sich ein Gender Pay Gap von 29,3%: Frauen verdienen im Durchschnitt 83,65 Euro pro Tag und Männer 118,36 Euro. Da die Arbeitswelt jedoch von einem hohen Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen gekennzeichnet ist, haben die relativ geringen Teilzeitgehälter einen deutlichen Einfluss auf den Gesamtdurchschnitt und die Analyse der Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern trennt nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung ist somit wichtig.

Fast die Hälfte aller in der Privatwirtschaft berufstätigen Südtirolerinnen (49,7%) geht einer Vollzeitbeschäftigung nach, bei den Männern dagegen besitzen 85,8% eine Vollzeitstelle. Der Gender Pay Gap für die Gruppe der Vollzeitbeschäftigen in der Privatwirtschaft liegt bei 16,5% und steigt somit gegenüber dem Jahr 2020 leicht (16,3%). In anderen Worten, für jeden Euro, den ein Mann im Durchschnitt verdient, bezieht eine Frau durchschnittlich 83,50 Cent.

Der Gender Pay Gap bei den Teilzeitbeschäftigten in der Privatwirtschaft liegt bei 8,7%: Die Frauen verdienen im Durchschnitt 64,53 Euro pro Tag, die Männer 70,64 Euro. Somit erreicht der Gender Pay Gap wieder den Wert des Jahres 2019, 2020 lag der Wert bei 9,6%.

## SETTORE PRIVATO

### Gender Pay Gap al 16,5%

Se si considera la retribuzione media giornaliera del personale dipendente part-time e full-time del settore privato, nel 2021 si nota un Gender Pay Gap del 29,3%: le donne guadagnano in media 83,65 euro al giorno e gli uomini 118,36 euro. Tuttavia, poiché il mondo del lavoro è caratterizzato da un'elevata percentuale di donne che lavorano a tempo parziale, gli stipendi relativamente bassi del part-time hanno un impatto significativo sulla media complessiva; è quindi importante esaminare il divario retributivo di genere separatamente per l'occupazione a tempo pieno e a tempo parziale.

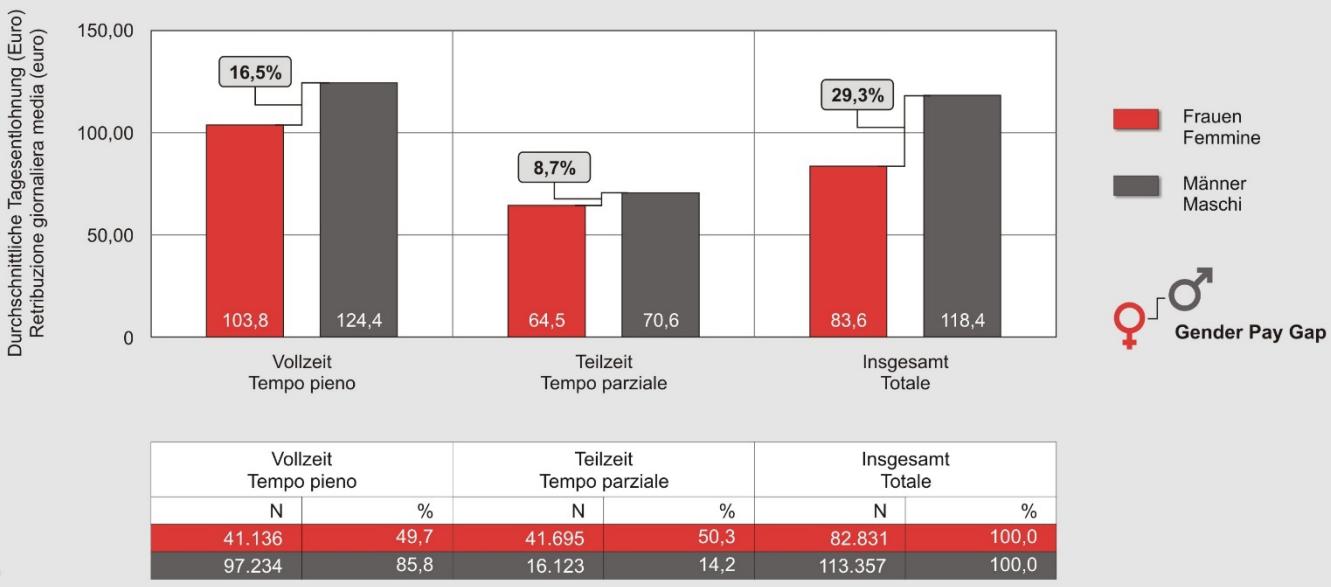
Quasi la metà delle donne altoatesine occupate nel settore privato (49,7%) ha un lavoro a tempo pieno contro l'85,8% degli uomini. Il Gender Pay Gap per il personale dipendente a tempo pieno nel settore privato è del 16,5% ed è quindi in leggero aumento rispetto al 2020 (16,3%). In altre parole, per ogni euro guadagnato in media da un uomo, una donna guadagna in media 83,50 centesimi.

Il Gender Pay Gap per il personale dipendente part-time nel settore privato è dell'8,7%: le donne guadagnano in media 64,53 euro al giorno contro i 70,64 euro degli uomini. Pertanto, il Gender Pay Gap raggiunge nuovamente il valore del 2019, mentre nel 2020 il valore era del 9,6%.

Graf. 2

**Abhängig Beschäftigte in der Privatwirtschaft (a) und durchschnittliche Tagesbruttoentlohnung (b) nach Geschlecht, Arbeitszeit und Gender Pay Gap - 2021**

**Personale dipendente nel settore privato (a) e retribuzioni medie giornaliere (b) per sesso, orario di lavoro e Gender Pay Gap - 2021**



## Mehr als ein Drittel der Frauen im Gastgewerbe

Die Untersuchung nach Wirtschaftssektor zeigt deutliche Unterschiede beim Gender Pay Gap. Im Sektor *Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen* gibt es einen erheblichen Gap zu Gunsten der Frauen von -13,9%. Lohnunterschiede zu Gunsten der Frauen zeigen sich weiters in den Wirtschaftssektoren *Baugewerbe* (-0,7%) und *private Haushalte als Arbeitgeber für Hauspersonal* (-2,7%). In diesen drei Sektoren sind jedoch nur 1,9% der vollzeitarbeitenden Frauen in der Privatwirtschaft beschäftigt.

In allen anderen Bereichen herrscht ein Unterschied zu Gunsten der Männer. Die größten Lohndifferenzen sind im tertiären Sektor zu finden: *Grundstücks- und Wohnungswesen* (33,6%) und *Finanz- und Versicherungsdienstleistungen* (29,7%) stechen hervor.

Der größte Anteil der vollzeitbeschäftigen Frauen in der Privatwirtschaft arbeitet im *Gastgewerbe/ Beherbergung und der Gastronomie* (37,4%) und im Sektor *Handel bzw. Reparatur von Kraftwagen und Krafträder* (18,1%). In beiden Sektoren sind die Frauen benachteiligt mit einem Gender Pay Gap von 11,4% bzw. 20,4%.

## Gender Pay Gap bei Führungskräften am größten

Bei der Aufschlüsselung nach beruflicher Qualifikation zeigt sich, dass weibliche *Lehrlinge* eine höhere durchschnittliche Tagesentlohnung (64,79 Euro) beziehen als ihre männlichen Kollegen (54,54 Euro). In allen anderen Positionen fällt der Gender Pay Gap zu Ungunsten der Frauen aus.

Der größte Nachteil ergibt sich bei den *Führungskräften* mit einem Gender Pay Gap von 24,3%, nur 7,8% der Führungskräfte im privaten Sektor sind weiblich. Beinahe die Hälfte aller Frauen im privaten Sektor mit Vollzeitstelle arbeitet als Angestellte. In dieser beruflichen Qualifikation befindet sich der zweitgrößte Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern: Für je 100 Euro, die ein Mann im Durchschnitt kassiert, erhält eine Frau im Durchschnitt 77,70 Euro.

## Mit zunehmendem Alter nimmt der geschlechterspezifische Lohnunterschied zu

Aufschlussreich ist die Gliederung nach Altersklasse. In der Altersklasse bis 19 Jahre fällt der Gender Pay Gap deutlich zu Gunsten der Frauen aus (-15,4%), bei den 20- bis 24-Jährigen kippt er schlagartig zu Gunsten der Männer (6,2%). Der Prozentwert steigt bis zur Altersklasse der 64-Jährigen konstant an und erreicht in dieser Klasse einen Höchstwert von 23,6%.

## Più di un terzo delle donne nel settore dell'alloggio e della ristorazione

L'analisi per settore economico mostra chiare differenze nel divario retributivo tra i sessi. Nel settore *fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento* si verifica un notevole divario a favore delle donne, pari al 13,9%. Si registrano inoltre divari retributivi a favore delle donne nei settori delle *costruzioni* (-0,7%) e delle *attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico* (-2,7%). Tuttavia, solo l'1,9% delle donne che lavorano a tempo pieno nel settore privato è impiegato in questi tre settori.

In tutti gli altri settori si registra una differenza a favore degli uomini. Le maggiori differenze salariali si riscontrano nel settore terziario: spiccano *attività immobiliari* (33,6%) e *attività finanziarie e assicurative* (29,7%).

La quota maggiore di donne impiegate a tempo pieno nel settore privato lavora nell'*attività dei servizi di alloggio e di ristorazione* (37,4%) e nel settore *commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli* (18,1%). In entrambi i settori le donne sono svantaggiate con un Gender Pay Gap rispettivamente dell'11,4% e del 20,4%.

## Maggiore Gender Pay Gap tra il personale dirigente

La ripartizione per qualifica professionale mostra che le *apprendiste* ricevono una retribuzione media giornaliera più alta (64,79 euro) rispetto ai colleghi maschi (54,54 euro). In tutte le altre posizioni il Gender Pay Gap è a svantaggio delle donne.

Lo svantaggio maggiore si registra tra il personale dirigente con un Gender Pay Gap del 24,3%; solo il 7,8% del personale dirigente del settore privato è di sesso femminile. Quasi la metà delle donne del settore privato con un lavoro a tempo pieno lavora come impiegata. È in questa qualifica professionale che si riscontra il secondo posto per quanto riguarda il divario retributivo tra donne e uomini: per ogni 100 euro che un uomo in media incassa, la donna in media ne percepisce 77,70.

## Il differenziale retributivo di genere aumenta con l'età

La ripartizione per fasce d'età è molto chiara. Nella fascia di età fino a 19 anni il Gender Pay Gap è chiaramente a favore delle donne (-15,4%), mentre nella fascia d'età compresa tra i 20 e i 24 anni il divario salariale è già a favore degli uomini (6,2%). Il valore percentuale aumenta costantemente fino alla fascia d'età di 64 anni e raggiunge il valore massimo del 23,6% in questa classe.

Tab. 1

**Abhängig Beschäftigte mit Vollzeitstelle in der Privatwirtschaft (a), Bruttotagesentlohnung (b) und Gender Pay Gap nach beruflichen und demografischen Eigenschaften - 2021**

**Personale dipendente a tempo pieno nel settore privato (a), relative retribuzioni lorde giornaliere (b) e Gender Pay Gap per caratteristiche professionali e demografiche - 2021**

	Abhängig Beschäftigte (%) Personale dipendente (%)			Durchschnittliche Tagesentlohnung (Euro) Retribuzione giornaliera media (euro)		Gender Pay Gap (%)	
	Männer Maschi	Frauen Femmine	Insgesamt Totale	Männer Maschi	Frauen Femmine		
<b>Wirtschaftssektor</b>							
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0,4	0,0	0,3	129,1	126,2	2,2	
Verarbeitendes Gewerbe	26,2	11,1	21,7	127,3	108,1	15,1	
Energieversorgung	1,3	0,5	1,0	171,4	148,6	13,3	
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	0,6	0,1	0,5	125,6	143,1	-13,9	
Baugewerbe	16,7	1,7	12,2	108,5	109,2	-0,7	
Handel; Reparatur von Kraftwagen und Krafträder	16,2	18,1	16,8	125,0	99,5	20,4	
Verkehr und Lagerung	7,7	2,8	6,2	113,7	110,7	2,7	
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	16,0	37,4	22,4	105,4	93,4	11,4	
Information und Kommunikation	1,8	1,9	1,9	161,3	125,2	22,4	
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2,5	2,9	2,6	201,2	141,4	29,7	
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,2	0,4	0,2	164,8	109,4	33,6	
Freiberuflische, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	2,4	5,1	3,2	150,8	114,2	24,3	
Vermietung, Reisebüros, unterstützende Dienstleistungen für Unternehmen	3,1	3,4	3,2	112,3	101,6	9,6	
Erziehung und Unterricht	1,2	2,7	1,6	123,8	107,2	13,5	
Gesundheits- und Sozialwesen	1,0	5,6	2,3	113,6	102,1	10,1	
Kunst, Sport, Unterhaltung und Erholung	0,9	1,3	1,0	130,8	107,4	17,9	
Sonstige Dienstleistungen	1,8	4,7	2,7	127,5	93,6	26,6	
Private Haushalte als Arbeitgeber für Hauspersonal	...	...	...	86,8	89,1	-2,7	
<b>Berufliche Qualifikation</b>							
Arbeiter/innen	64,4	46,9	59,2	105,1	89,2	15,1	
Angestellte	27,5	47,4	33,4	141,5	110,0	22,3	
Leitende Mitarbeiter/innen	3,1	1,5	2,6	245,0	209,1	14,6	
Führungskräfte	0,8	0,2	0,6	533,2	403,9	24,3	
Lehrlinge	4,0	3,9	3,9	54,5	64,8	-18,8	
Anderes	0,1	0,2	0,2	240,7	207,0	14,0	
<b>Vertragsart</b>							
Unbefristet	75,3	57,7	70,0	93,8	89,3	15,9	
Befristet	11,3	12,9	11,7	128,5	108,0	4,9	
Saisonarbeit	13,5	29,5	18,2	105,2	92,6	12,0	
<b>Altersklassen (Jahre)</b>							
Bis 19	4,6	5,9	5,0	52,9	61,1	-15,4	
20-24	10,3	15,9	12,0	88,4	82,9	6,2	
25-29	11,3	15,5	12,5	104,6	95,9	8,3	
30-34	11,6	11,9	11,7	116,9	105,2	10,0	
35-39	11,3	8,9	10,6	126,7	109,9	13,3	
40-44	11,4	8,5	10,6	132,8	111,2	16,3	
45-49	12,1	10,1	11,5	139,6	115,2	17,5	
50-54	12,1	10,5	11,6	142,5	115,7	18,8	
55-59	9,9	7,9	9,3	142,3	114,2	19,8	
60-64	4,2	3,6	4,0	152,7	116,6	23,6	
65 und mehr	1,2	1,1	1,2	131,6	108,1	17,9	
<b>Insgesamt</b>	<b>70,3</b>	<b>29,7</b>	<b>100,0</b>	<b>124,4</b>	<b>103,8</b>	<b>16,5</b>	<b>Totale</b>

Legende: Höchstwerte der Klasse  
Tiefstwerte der Klasse

Lohnunterschied zu Ungunsten der Frauen  
Lohnunterschied zu Gunsten der Frauen

Legenda: Valori massimi nella classe  
Valori minimi nella classe

Differenziale retributivo a sfavore delle donne  
Differenziale retributivo a favore delle donne

(a) Ohne Landwirtschaftssektor  
Settore agricolo escluso

(b) Bruttoentlohnung im sozialversicherungspflichtigen Sinne  
Retribuzione londa ai fini previdenziali

Quelle: NISF (Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti), Auswertung des ASTAT

Fonte: INPS (Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti), elaborazione ASTAT

Dies legt den Schluss nahe, dass die Mutterschaftszeit und das damit zusammenhängende geringere Dienstalter gemeinsam mit häufigeren Abwesenheiten für die Betreuung von Familienangehörigen der Frauen nach dem Wiedereintritt in das Erwerbsleben, großen Einfluss auf die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern haben dürfte. Der kontinuierliche Rückgang der Zahl der Arbeitnehmerinnen mit Vollzeitstelle in den Altersklassen über 30 Jahren vergrößert zudem den Unterschied. Die Variable „Dienstalter“ steht für eine weiterführende Analyse allerdings nicht zur Verfügung. Jedenfalls ist die Zunahme des Gender Pay Gap in den Altersklassen, in denen ein Großteil der Frauen aus familiären Gründen vorübergehend aus dem Arbeitsleben aussteigt, ziemlich deutlich.

## Weibliche Erwerbstägenquote und Gender Pay Gap

Die Provinz Bozen besitzt im Vergleich mit den Regionen Italiens einen hohen Gender Pay Gap für Vollzeitbeschäftigte in der Privatwirtschaft (16,5%). Nur die Regionen *Emilia-Romagna* und *Ligurien* weisen höhere Werte auf (16,8% bzw. 17,8%). In der Provinz *Trent* liegt der Wert bei 14,7%, somit liegt auch der Lohnunterschied der *Region Trentino-Südtirol* (15,8%) unter jenem in *Südtirol*.

Der Gender Pay Gap als einzelner Indikator ist nur beschränkt aussagekräftig. Einen wesentlichen Faktor, der im Rahmen eines nationalen Vergleichs beachtet werden sollte, stellt die Erwerbsbeteiligung der Frauen dar. Bei einem Vergleich der jeweiligen weiblichen Erwerbstägenquoten mit dem Gender Pay Gap der einzelnen italienischen Gebiete, lässt sich in der Tat feststellen, dass jene mit einer höheren Erwerbstägenquote von Frauen ein höheres geschlechtspezifisches Lohngefälle aufweisen. Die Provinz Bozen mit einer weiblichen Erwerbstägenquote von 63,7% im Jahr 2021 scheint in diese Kategorie zu fallen, wohingegen in Gebieten, die eine niedrige Frauenbeschäftigung aufweisen, der Gender Pay Gap geringer ist.

Eine Erklärung für diesen Zusammenhang könnte folgende sein: In Gesellschaften mit geringer weiblicher Erwerbstägenquote sind die Frauen, die arbeiten, durchschnittlich besonders gut ausgebildet, besetzen höhere Positionen und beziehen ein besseres Einkommen. Dadurch verringert sich der Gender Pay Gap. In Gesellschaften, in denen die Beschäftigung höher ist und auch für weniger qualifizierte Tätigkeiten höhere Durchschnittsentlohnungen erzielt werden, wird die Erwerbstätigkeit für alle leichter zugänglich. In der Folge steigt der Anteil der weniger qualifizierten weiblichen und gleichzeitig schlechter entlohten Beschäftigten deutlich an. Diese größere Beteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt führt insgesamt zu einem höheren Gender Pay Gap.

Ciò supporta la tesi per cui l'assenza per maternità, e dunque la minore anzianità di servizio insieme alle assenze più frequenti legate alla cura della famiglia delle lavoratrici una volta rientrate al lavoro possano essere determinanti nel differenziale retributivo tra i sessi. La continua diminuzione del numero delle lavoratrici a tempo pieno nelle classi d'età superiori ai 30 anni rafforza, inoltre, questo differenziale. Un'analisi più approfondita richiederebbe il dato sull'anzianità di servizio, qui tuttavia non disponibile. In ogni caso l'incremento del Gender Pay Gap è abbastanza evidente nelle classi d'età in cui gran parte delle donne si ritirano temporaneamente dal mondo del lavoro per formare una famiglia.

## Tasso di occupazione femminile e Gender Pay Gap

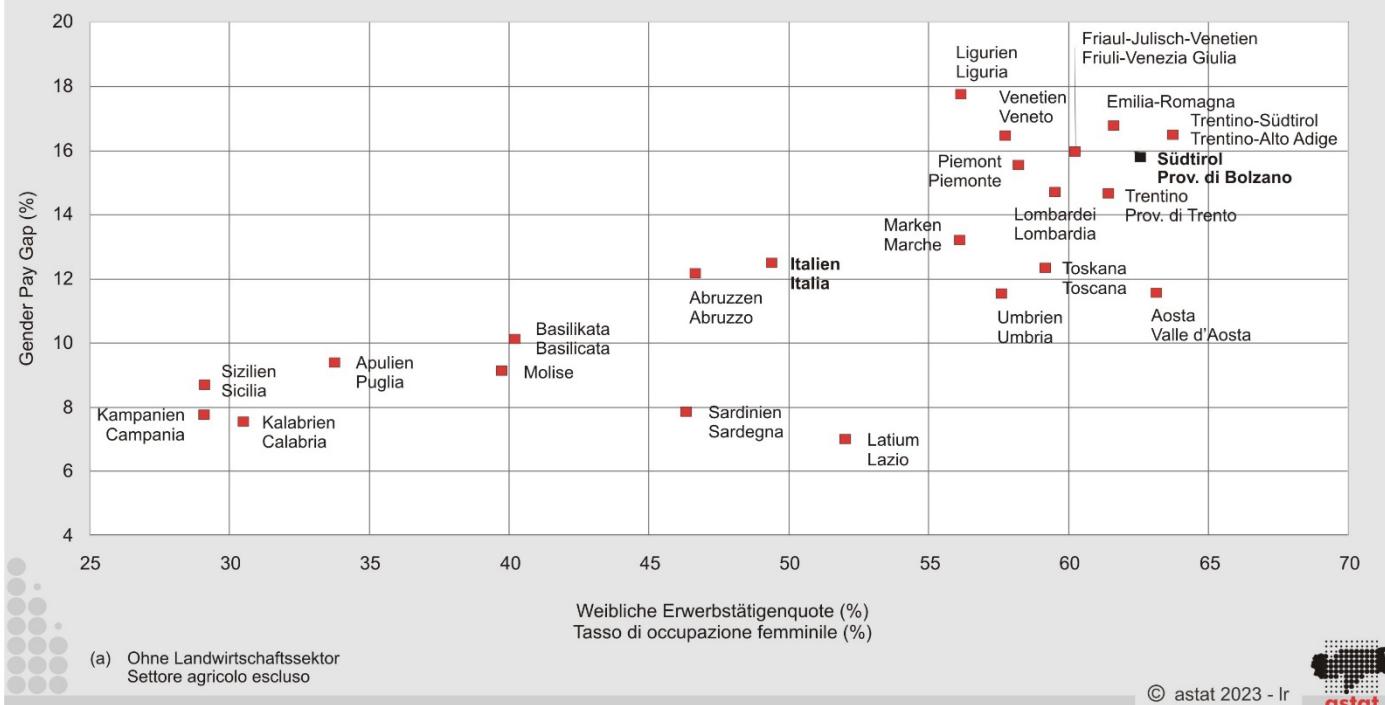
La provincia di Bolzano presenta un elevato Gender Pay Gap per il personale dipendente a tempo pieno del settore privato rispetto alle altre regioni italiane (16,5%). Solo le regioni *Emilia-Romagna* e *Liguria* presentano valori più elevati (rispettivamente 16,8% e 17,8%). Nella *provincia di Trento* il gap retributivo ammonta al 14,7%, quindi il divario salariale nella *regione Trentino-Alto Adige* (15,8%) è inferiore anche a quello dell'*Alto Adige*.

Il Gender Pay Gap come singolo indicatore ha un valore limitato. Un fattore essenziale da considerare nel contesto di un confronto nazionale è la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Mettendo a confronto i tassi di occupazione femminile con il Gender Pay Gap nei territori italiani si può osservare, infatti, come quelli con un più alto tasso di occupazione femminile registrino tendenzialmente anche un differenziale retributivo di genere più elevato. La provincia di Bolzano, con un tasso d'occupazione femminile del 63,7% nel 2021, sembra rientrare proprio in tale fatispecie. Al contrario, nelle regioni con una bassa occupazione femminile, il Gender Pay Gap risulta infatti più contenuto.

I motivi potrebbero essere descritti come segue. Nelle società con basso tasso di occupazione femminile mediamente le donne che lavorano sono ben istruite, occupano posizioni più rilevanti e percepiscono un reddito più elevato. Questi fattori riducono il Gender Pay Gap. Al contrario, nelle società in cui l'occupazione è elevata e vengono pagati salari medi maggiori, anche per attività poco qualificate, l'occupazione diviene per chiunque un po' più accessibile e redditizia. Di conseguenza aumenta nettamente la quota delle donne con occupazione meno qualificata e allo stesso tempo meno pagata. La maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro determina quindi, nell'insieme, un Gender Pay Gap più elevato.

**Gender Pay Gap (Vollzeit) in der Privatwirtschaft (a) und weibliche Erwerbstägenquote nach Region - 2021**  
Prozentwerte

**Gender Pay Gap (a tempo pieno) nel settore privato (a) e tasso di occupazione femminile per regione - 2021**  
Valori percentuali



## ÖFFENTLICHER DIENST

### Gender Pay Gap bei 16,4%

Im öffentlichen Dienst sind im Jahr 2021 insgesamt 38.266 Frauen und 18.004 Männer beschäftigt. Die Frauen erhalten eine durchschnittliche Tagesentlohnung von 112,33 Euro, dieser gegenüber steht die durchschnittliche Tagesentlohnung der Männer von 157,28 Euro. Dies ergibt einen Gender Pay Gap von 28,6%.

Auch für den öffentlichen Dienst ist die Aufspaltung des Einkommens in Vollzeit und Teilzeit sinnvoll. Der Großteil der öffentlich Bediensteten Männer (90,3%; 16.259 Männer) arbeitet Vollzeit, bei den Frauen sind es 51,2% (19.603 Frauen). Der Gender Pay Gap für die Gruppe der Vollzeitbeschäftigte liegt bei 16,4%. Im Vergleich zum Vorjahr sinkt er um 0,8 Prozentpunkte.

1.745 Männer und 18.663 Frauen besitzen einen Teilzeitarbeitsvertrag. Der Gender Pay Gap bei öffentlichen Teilzeitarbeitenden liegt bei 5,2%. Die hohe Präsenz der teilzeitbeschäftigten Frauen mit einhergehend niedrigeren Gehältern ist teilweise eine Erklärung für den hohen Wert des Gender Pay Gaps im Gesamtdurchschnitt.

## SETTORE PUBBLICO

### Gender Pay Gap al 16,4%

Nel 2021 un totale di 38.266 donne e 18.004 uomini sono impiegati nel settore pubblico. Le donne ricevono una retribuzione media giornaliera di 112,33 euro, contro una retribuzione media giornaliera di 157,28 euro per gli uomini. Ciò si traduce in un Gender Pay Gap del 28,6%.

La distinzione delle retribuzioni in base al personale a tempo pieno e tempo parziale è utile anche per il settore pubblico. La maggior parte del personale dipendente pubblico di sesso maschile (90,3%; 16.259 uomini) lavora a tempo pieno, mentre per le donne la percentuale è del 51,2% (19.603 donne). Il Gender Pay Gap per il personale dipendente a tempo pieno è del 16,4%. Rispetto all'anno precedente diminuisce dello 0,8 punti percentuali.

1.745 uomini e 18.663 donne hanno un contratto di lavoro part-time. Il Gender Pay Gap per il personale dipendente part-time è del 5,2%. L'elevata presenza di donne che lavorano a tempo parziale, con salari più bassi, spiega in parte l'elevato valore del Gender Pay Gap nella media generale.

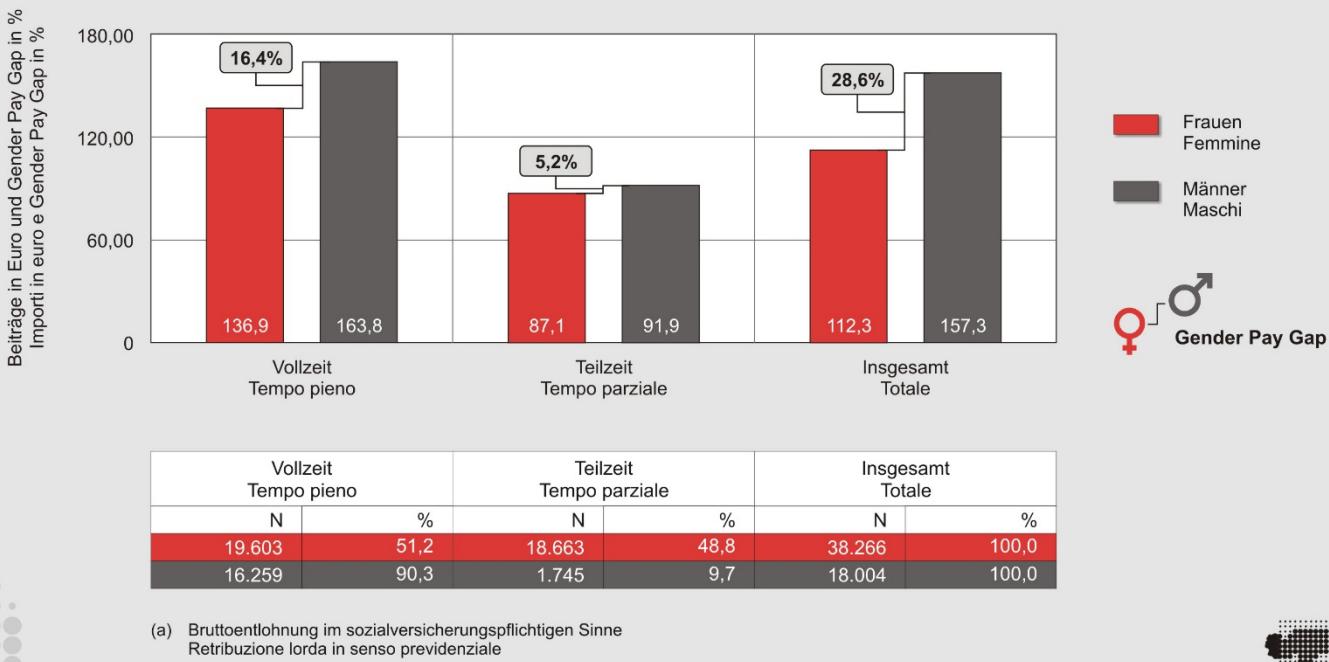
Somit weichen die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede im öffentlichen Dienst nur gering von den Werten in der Privatwirtschaft ab, die größte Abweichung ist bei den Teilzeitbeschäftigten zu verzeichnen (Privatwirtschaft: 8,7%).

Pertanto, il Gender Pay Gap nel settore pubblico si discosta solo leggermente dai valori del settore privato, con uno divario maggiore per il personale dipendente part-time (settore privato: 8,7%).

Graf. 4

#### Abhängig Beschäftigte im öffentlichen Dienst und durchschnittliche Tagesbruttoentlohnung (a) nach Geschlecht, Arbeitszeit und Gender Pay Gap - 2021

#### Personale dipendente nel settore pubblico e retribuzioni medie giornaliere (a) per sesso, orario di lavoro e Gender Pay Gap - 2021



© astat 2023 - Ir



#### Höchster Gender Pay Gap im Gesundheitswesen

Was die Sektoren betrifft, so ist zu beobachten, dass der Gender Pay Gap im *Gesundheitswesen* mit 26,8% hoch ist, jedoch einen Rückgang von 2,9 Prozentpunkten gegenüber dem Jahr 2020 verzeichnet.

Die Hälfte aller öffentlich vollzeitbeschäftigte Frauen arbeiten an den Schulen, 23,8% arbeiten in den Lokalverwaltungen und ein Fünftel ist im Gesundheitsdienst tätig. In jeder dieser Vertragsgruppen gibt es einen Gender Pay Gap zu Gunsten der Männer (9,3%, 14,8% und 9,3%).

#### Maggior Gender Pay Gap nel servizio sanitario

Per quanto riguarda i comparti, si osserva come nel *servizio sanitario* il Gender Pay Gap, con il 26,8%, sia piuttosto alto; tuttavia, si registra un calo di 2,9 punti percentuali rispetto al 2020.

La metà delle donne impiegate a tempo pieno nel settore pubblico lavora nella scuola, il 23,8% nelle amministrazioni locali e un quinto nei servizi sanitari. In ognuno di questi gruppi contrattuali si registra un Gender Pay Gap a favore degli uomini (rispettivamente 9,3%, 14,8% e 9,3%).

Tab. 2

**Abhängig Beschäftigte mit Vollzeitstelle im öffentlichen Dienst, Bruttotagesentlohnung (a) und Gender Pay Gap nach Vertragsgruppe, Vertragsart und Geschlecht - 2021**

**Personale dipendente a tempo pieno nel settore pubblico, retribuzioni lorde giornaliere (a) e Gender Pay Gap per gruppo contrattuale, tipologia contrattuale e sesso - 2021**

	Abhängig Beschäftigte (%) Personale dipendente (%)			Durchschnittliche Tagesentlohnung (Euro) Retribuzione giornaliera media (euro)		Gender Pay Gap (%)	
	Männer Maschi	Frauen Femmine	Insgesamt Totale	Männer Maschi	Frauen Femmine		
<b>Vertragsgruppe</b>							
Staatliche Verwaltungen, Gericht, unabhängige Einrichtungen	1,5	1,2	1,3	178,9	177,2	1,0	
Lokalverwaltungen (Region, Land, Gemeinde)	31,8	23,8	27,4	148,0	126,0	14,8	
Militär, Polizei, Feuerwehr	26,7	2,1	13,3	149,9	131,3	12,4	
Schule	20,1	50,0	36,4	133,6	121,1	9,3	
Gesundheitsdienst	15,8	20,9	18,6	243,5	178,2	26,8	
Universität und Forschungseinrichtungen	1,2	0,6	0,8	286,6	245,0	14,5	
Anderes	3,0	1,4	2,1	170,8	155,9	8,7	
<b>Vertragsart</b>							
Befristet	14,5	27,9	21,9	134,6	110,7	17,7	
Unbefristet	85,5	72,1	78,1	167,6	144,5	13,8	
<b>Insgesamt</b>	<b>45,3</b>	<b>54,7</b>	<b>100,0</b>	<b>163,8</b>	<b>136,9</b>	<b>16,4</b>	<b>Totale</b>

Legende: Höchstwerte der Klasse  
Tiefstwerte der Klasse

Lohnunterschied zu Ungunsten der Frauen  
Lohnunterschied zu Gunsten der Frauen

Legenda: Valori massimi nella classe  
Valori minimi nella classe

Differenziale retributivo a sfavore delle donne  
Differenziale retributivo a favore delle donne

(a) Bruttoentlohnung im sozialversicherungspflichtigen Sinne  
Retribuzione lorda ai fini previdenziali

Quelle: NISF (Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti), Auswertung des ASTAT

Fonte: INPS (Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti), elaborazione ASTAT

## Vorwiegend Männer in den hohen Gehaltsklassen und Funktionsebenen

Bei Analyse der Geschlechterverteilung von vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst nach Gehaltsklassen zeigt sich eine deutliche Diskrepanz: Männer sind in den höheren Gehaltsklassen stärker vertreten, in den niedrigeren Gehaltsklassen überwiegen die Frauen. Dies spiegelt den hohen Gender Pay Gap zu Ungunsten der Frauen wider.

Eine Erklärung für die Geschlechterverteilung in den Gehaltsklassen liefert teilweise die Aufgliederung der öffentlich Bediensteten mit Vollzeitstelle nach Funktionsebene<sup>(1)</sup>. Auch dort überwiegt die Anzahl der Männer in der Funktionsebene 9 und höher gegenüber der Anzahl der Frauen. 10,3% der Männer mit Vollzeitbeschäftigung befinden sich in dieser Funktions Ebene, bei den Frauen sind es 5,4%.

Im Gesundheitsdienst ist die Aufteilung noch deutlicher. 30,8% der Männer sind in der ersten und zwei-

## Prevalentemente uomini nelle classi retributive e qualifiche funzionali alte

Nell'analisi della distribuzione di genere tra i dipendenti a tempo pieno nel settore pubblico per classi di salario, si evidenzia una netta discrepanza: gli uomini sono maggiormente rappresentati nelle classi di salario più elevate, mentre nelle classi di salario più basse prevale la presenza delle donne. Questo riflette l'elevato divario retributivo di genere a sfavore delle donne.

Una spiegazione della distribuzione di genere nelle classi retributive è in parte fornita dalla ripartizione del personale dipendente pubblico a tempo pieno per livello di inquadramento<sup>(1)</sup>. Anche in questo caso, il numero di uomini nella qualifica funzionale 9 o più supera il numero di donne. Il 10,3% degli uomini con un impiego a tempo pieno si trova in questa qualifica funzionale, rispetto al 5,4% delle donne.

Nel servizio sanitario la distribuzione è ancora più chiara. Il 30,8% degli uomini è al primo e secondo livello

(1) NISF ermöglicht keine Gliederung nach Funktionsebene, die Daten hierfür stammen aus der ASTAT-Erhebung der öffentlichen Bediensteten mit Erhebungsstichtag am 31.12.2021. Deshalb können die Daten von jenen der NISF abweichen.

I dati INPS non consentono una ripartizione per livello di inquadramento; questi dati provengono dall'indagine ASTAT sui dipendenti pubblici con data di rilevazione 31.12.2021. Pertanto, i dati possono differire da quelli dell'INPS.

ten Führungsebene. Bei den Frauen sind es 17,7%. Mehr als die Hälfte der Frauen (54,7%) sind in der siebten Funktionsebene eingestuft, bei den Männern sind es 29,3%. Auffallend ist, dass auch im Gesundheitsdienst der Anteil der Männer in der vierten Funktionsebene überwiegt (Männer: 20,4%; Frauen: 10,3%).

dirigenziale contro solo il 17,7% delle donne. Più della metà delle donne (54,7%) è inquadrata nel settimo livello funzionale, contro il 29,3% degli uomini. Si osserva che anche nel servizio sanitario prevale la quota di uomini nel quarto livello funzionale (uomini: 20,4%; donne: 10,3%).

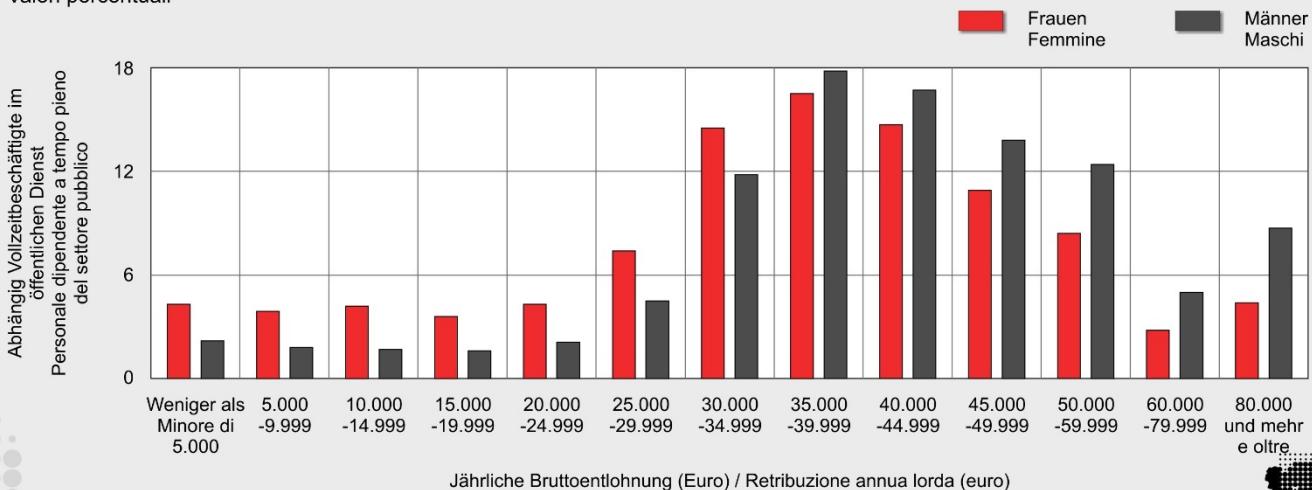
Graf. 5

### Abhängig Vollzeitbeschäftigte im öffentlichen Dienst nach Klasse der jährlichen Bruttoentlohnung und Geschlecht - 2021

Prozentwerte

#### Personale dipendente a tempo pieno nel settore pubblico per classe retributiva annua lorda e sesso - 2021

Valori percentuali



© astat 2023 - Ir



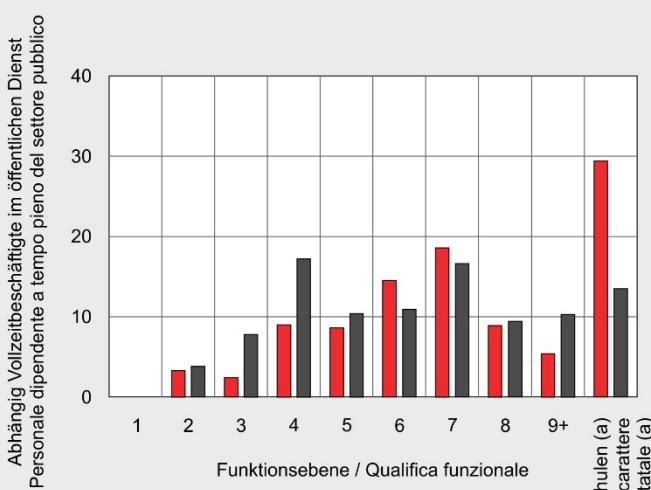
Graf. 6

### Abhängig Vollzeitbeschäftigte im öffentlichen Dienst nach Funktionsebene und Geschlecht - 2021

Prozentwerte

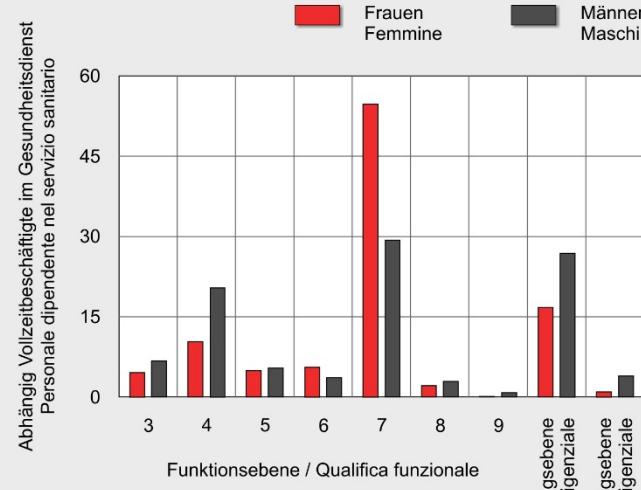
#### Personale dipendente a tempo pieno nel settore pubblico per qualifica funzionale e sesso - 2021

Valori percentuali



(a) Lehrpersonal an staatlichen Schulen (a)  
Insegnanti nelle scuole a carattere statale (a)

- (a) Unbefristet bzw. befristet Beschäftigte auf freier bzw. für ein Jahr verfügbarer Stelle, einschließlich Schulführungskräfte, Schulsozialpädagoginnen und Schulsozialpädagogen, Sporttrainer/innen und interkulturelle Mediatoren und Mediatorinnen.
- Dipendenti a tempo indeterminato o determinato in posizioni vacanti o disponibili per un anno, compresi dirigenti delle scuole, educatori ed educatrici sociali, allenatori sportivi/alleenatrici sportive e mediatori/mediatrici interculturali.



1. Führungsebene  
1a qualifica dirigenziale  
2. Führungsebene  
2a qualifica dirigenziale

© astat 2023 - Ir



## Auch im öffentlichen Dienst ist der geschlechtsspezifische Lohnunterschied in den hohen Altersklassen am größten

Während im privaten Sektor der Gender Pay Gap bis zum Alter der 64-Jährigen von Altersklasse zu Altersklasse kontinuierlich ansteigt, ist der Zusammenhang im öffentlichen Dienst schwankend.

Im Jahr 2021 fällt der Gender Pay Gap in der Altersgruppe unter 19 Jahren deutlich zu Gunsten der Frauen aus (-16,0%), 2020 war der Lohnunterschied mit 8,1% zu Gunsten der Männer. Dieser große Sprung im geschlechtsspezifischen Lohnunterschied ist darauf zurückzuführen, dass in dieser Altersgruppe nur 0,1% der Frauen und 0,5% der Männer beschäftigt sind und somit schon geringe Abweichungen in den Entlohnungen sich stark auf den Gender Pay Gap dieser Kategorie auswirken. In den höheren Altersklassen werden nur noch Unterschiede zu Gunsten des männlichen Geschlechts registriert. Große Lohnunterschiede sind im Jahr 2021 in den Altersgruppen von 30-34 Jahren (17,3%) und 35-39 (18,0%) festzustellen. In den nachfolgenden Altersgruppen nimmt das Lohngefälle ab und steigt dann wieder bei den Beschäftigten im Alter zwischen 55 und 59 Jahren (12,6%) an. Ein weiterer Anstieg wird 2021 bei den 60- bis 64-Jährigen (25,9%) und bei den Personen über 65 Jahren (42,2%) verzeichnet, auch wenn letztere in geringer Zahl vertreten sind (Frauen: 0,9% und Männer: 1,1%).

## Anche nel settore pubblico il Gender Pay Gap è maggiore nelle classi di età più elevate

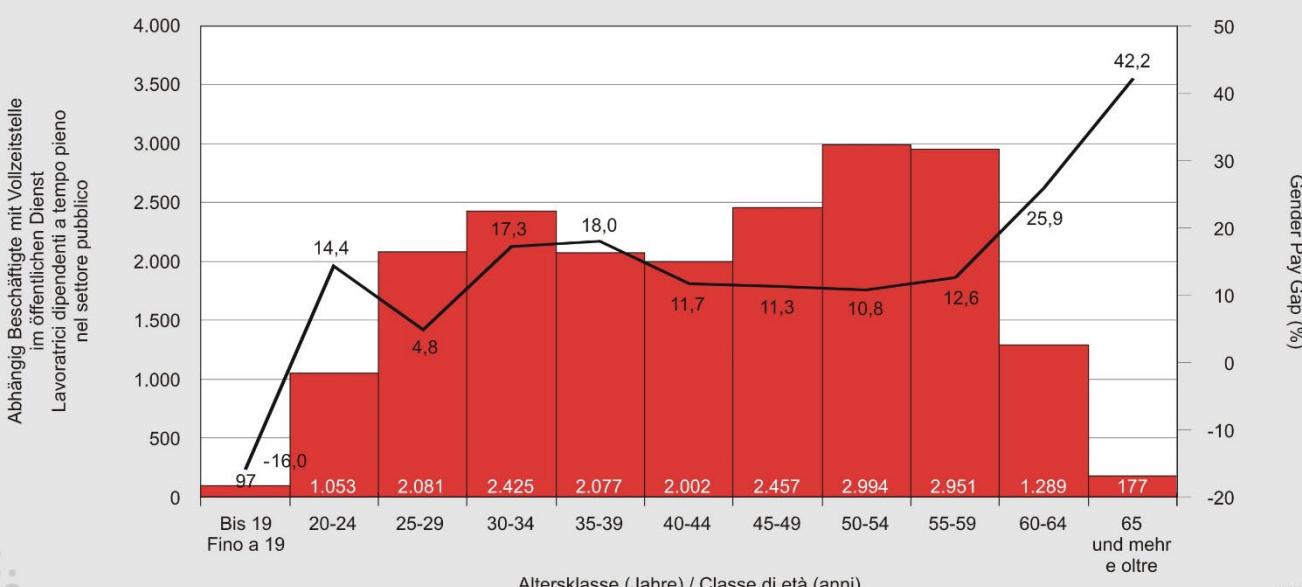
Mentre nel settore privato il Gender Pay Gap aumenta di continuo da una fascia d'età all'altra fino ai 64 anni, nel settore pubblico tale relazione è altalenante.

Nel 2021 il divario retributivo di genere nella fascia di età inferiore ai 19 anni è chiaramente a favore delle donne (-16,0%), nel 2020 il divario salariale era dell'8,1% a favore degli uomini. Questo grande salto nel divario retributivo tra i sessi è dovuto al fatto che solo lo 0,1% delle donne e lo 0,5% degli uomini sono impiegati in questa fascia d'età e quindi anche piccole differenze retributive hanno un forte impatto sul Gender Pay Gap di questa categoria. Nelle fasce di età superiori si registrano solo differenze a favore del genere maschile. Elevate disparità salariali si osservano nelle fasce d'età 30-34 anni (17,3%) e 35-39 anni (18,0%). Nelle fasce d'età successive il divario salariale diminuisce per poi aumentare nuovamente tra i dipendenti di 55-59 anni (12,6%). Un ulteriore incremento si registra nel 2021 tra il personale di età compresa tra 60 e 64 anni (25,9%) e tra quello di età superiore a 65 anni (42,2%), anche se quest'ultima fascia d'età è rappresentata in misura ridotta (donne: 0,9% e uomini: 1,1%).

Graf. 7

### Gender Pay Gap und abhängig beschäftigte Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Dienst mit Vollzeitstelle nach Altersklasse - 2021

### Gender Pay Gap e lavoratrici dipendenti a tempo pieno nel settore pubblico per classe di età - 2021



## Fokus: Stundenentlohnung (ISTAT)

In der Datenbank des ISTAT werden die durchschnittlichen Bruttostundenentlohnungen für Bedienstete in der Privatwirtschaft von Männern und Frauen der Jahre 2014 bis 2020 publiziert. Dabei zeigt sich, dass der Gender Pay Gap mit dieser Berechnung niedrigere Werte annimmt und eine Angleichung der Entlohnungen zwischen den Geschlechtern erkennbar wird. Dies lässt sich vor allem darauf zurückführen, dass die Berechnung des Tageslohns dadurch beeinflusst wird, dass Frauen tendenziell weniger Stunden arbeiten als Männer, weil sie Arbeitsplätze mit kürzeren Arbeitszeiten wählen oder weniger Überstunden leisten.

Basierend auf den Daten des ISTAT verdienen die Frauen im Jahr 2020 in der Privatwirtschaft in Südtirol im Durchschnitt 15,14 Euro brutto pro Stunde und die Männer 16,59 Euro.

Der Gender Pay Gap bewegt sich im Laufe der Jahre relativ stabil (zwischen 8,5% und 10,4%), mit leichten Schwankungen und ohne deutlichen Trend.

## Focus: Retribuzione oraria (ISTAT)

Nella banca dati di ISTAT vengono pubblicate le retribuzioni medie lorde per ora del personale dipendente nel settore privato, sia uomini che donne, per gli anni dal 2014 al 2020. In questo contesto si osserva che il divario retributivo di genere, calcolato con questo metodo, assume valori inferiori e si nota maggior equità delle retribuzioni tra i generi. Questo può essere attribuito al fatto che con la retribuzione giornaliera il calcolo è influenzato dal fatto che le donne tendono a lavorare meno ore rispetto agli uomini perché scelgono lavori con orari più brevi o in generale effettuano meno lavoro straordinario.

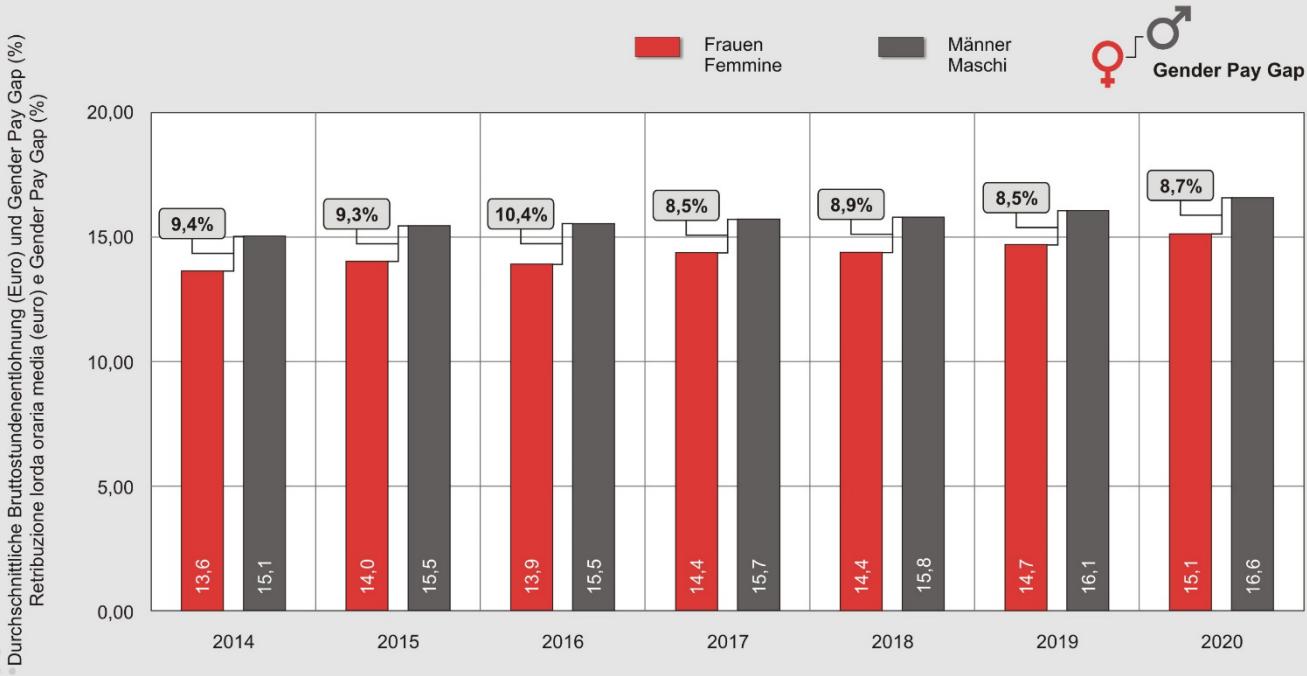
Sulla base dei dati dell'ISTAT, nel 2020 le donne nel settore privato in Alto Adige guadagnano in media 15,14 euro lordi all'ora, mentre gli uomini ne guadagnano 16,59.

Il divario retributivo di genere si mantiene relativamente stabile nel corso degli anni (tra l'8,5% e il 10,4%), con lievi fluttuazioni e senza una tendenza evidente.

Graf. 8

### Durchschnittliche Bruttostundenentlohnung im privaten Sektor nach Geschlecht und Gender Pay Gap - 2014-2020

### Retribuzione lorda oraria media nel settore privato per sesso e Gender Pay Gap - 2014-2020



© astat 2023 - Ir



Für Italien und größere Gebiete Italiens sind zusätzliche Variablen wie Alter, Wirtschaftssektor oder Vertragsart vorhanden und können für die Analyse herangezogen werden. Für die Provinzen sind allerdings keine weiteren Daten verfügbar, um potenzielle Einflussfaktoren zu untersuchen.

Per l'Italia e per aree territoriali più ampie sono disponibili per l'analisi variabili aggiuntive come l'età, il settore economico o il tipo di contratto. Tuttavia, per le province non sono disponibili ulteriori dati che permettano di approfondire eventuali altri fattori.

## Anmerkungen zur Methodik

Die hier analysierten Daten stammen von der statistischen Beobachtungstelle des Nationalinstituts für Soziale Fürsorge (NISF). Die Daten betreffen sowohl die abhängigen, nicht landwirtschaftlich Beschäftigten in der Privatwirtschaft, die beim NISF versichert sind, als auch die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die in einem der ehemaligen INPDAP-Archive eingetragen sind.

Die in den Analysen zum Gender Pay Gap verwendeten Daten entsprechen denen auf der Webseite des NISF und stimmen nicht unbedingt mit den Daten in anderen ASTAT-Mitteilungen zu den Entlohnungen (SAS-Mikrodatenarchive) überein.

Für die Ermittlung des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern wurde die durchschnittliche Tagesentlohnung berechnet (besser geeignet wäre der Stundenlohn, es stehen jedoch keine Daten zu den geleisteten Arbeitsstunden zur Verfügung). Sie ist das Verhältnis zwischen der Summe der Bruttolöhne und der Summe der entlohnten Tage im Jahr:

$$W_D = \frac{\sum W_Y}{\sum GG_Y}$$

Wo:

$W_D$  = Durchschnittliche Tagesentlohnung

$W_Y$  = Bruttojahresentlohnungen

$GG_Y$  = Entlohnte Tage im Jahr

Der in dieser Mitteilung genannte **Gender Pay Gap** drückt die prozentuelle Differenz zwischen der durchschnittlichen Tagesentlohnung von Frauen und Männern im Verhältnis zur durchschnittlichen Tagesentlohnung der Männer aus und wird nach folgender Formel berechnet:

$$GPG = \frac{W_M - W_F}{W_M} \times 100$$

Wo:

GPG = Gender Pay Gap

$W_M$  = Durchschnittliche Tagesentlohnung der Männer

$W_F$  = Durchschnittliche Tagesentlohnung der Frauen

Die vom ISTAT ermittelte **Stundenentlohnung** entspricht dem Verhältnis zwischen dem jährlichen Bruttoeinkommen, das auch die Vergütung für Überstunden umfasst, und den vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin vergüteten Stunden, einschließlich der Überstunden.

Aufgrund der Beschaffenheit der Datenquelle war die Analyse nur mit einem eingeschränkten Detaillierungsgrad möglich.

## Nota metodologica

I dati utilizzati nella presente analisi provengono dall'*Osservatorio statistico* dell'INPS e riguardano sia il personale dipendente del settore privato extra-agricolo assicurato presso l'INPS sia il personale del settore pubblico, cioè i soggetti iscritti ad una delle gestioni ex INPDAP.

I dati utilizzati nelle analisi del Gender Pay Gap sono gli stessi presenti sul sito INPS e non coincidono necessariamente con i dati degli altri notiziari ASTAT sulle retribuzioni (archivi di microdati in SAS).

Per determinare il differenziale retributivo fra i generi è stata calcolata la retribuzione giornaliera media (la retribuzione oraria sarebbe la misura ideale, ma i dati relativi al monte ore lavorate non sono disponibili), data dal rapporto tra somma delle retribuzioni lorde e somma delle giornate retribuite nell'anno:

Dove:

$W_D$  = Retribuzione giornaliera media

$W_Y$  = Retribuzioni annue lorde

$GG_Y$  = Giornate retribuite nell'anno

Il **Gender Pay Gap**, per determinare la differenza salariale tra uomini e donne, cui si riferisce in questo notiziario, esprime la differenza percentuale tra la retribuzione giornaliera media delle donne e degli uomini rispetto alla retribuzione giornaliera media degli uomini ed è calcolato secondo la seguente formula:

$$GPG = \frac{W_M - W_F}{W_M} \times 100$$

Dove:

GPG = Gender Pay Gap

$W_M$  = Retribuzione giornaliera media degli uomini

$W_F$  = Retribuzione giornaliera media delle donne

Il **salario orario** elaborato da ISTAT corrisponde al rapporto tra il reddito annuo lordo, che include anche la remunerazione per le ore straordinarie e le ore retribuite dal datore o dalla datrice di lavoro, comprese le ore straordinarie.

A causa delle caratteristiche della fonte dei dati, è stato possibile svolgere l'analisi solo con un limitato livello di dettaglio.

## Vergleichbarkeit

Die Grunddaten stammen aus einem Verwaltungsarchiv und können sich somit - je nach Extraktionszeitpunkt - bezogen auf denselben Zeitraum geringfügig voneinander unterscheiden.

### Hinweise für die Redaktion:

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an  
Verena Vorhauser, Tel.: 0471 41 84 20,  
E-Mail: [verena.vorhauser@provinz.bz.it](mailto:verena.vorhauser@provinz.bz.it).

Nachdruck, Verwendung von Tabellen und Grafiken, fotomechanische Wiedergabe - auch auszugsweise - nur unter Angabe der Quelle (Herausgeber und Titel) gestattet.

Verantwortlicher Direktor: Timon Gärtner

## Confrontabilità

I dati elementari derivano da un archivio amministrativo. Pertanto, a seconda del momento di estrazione, anche se riferiti allo stesso periodo, possono risultare leggermente differenti.

### Indicazioni per la redazione:

Per ulteriori informazioni, si prega di rivolgersi a  
Verena Vorhauser, tel.: 0471 41 84 20,  
e-mail: [verena.vorhauser@provincia.bz.it](mailto:verena.vorhauser@provincia.bz.it).

Riproduzione parziale o totale del contenuto, diffusione e utilizzazione dei dati, delle informazioni, delle tavole e dei grafici autorizzata soltanto con la citazione della fonte (titolo ed edizione).

Direttore responsabile: Timon Gärtner