



66

Oktober
Ottobre
2022

astat info

Der Gender Pay Gap aus abhängiger Beschäftigung - 2020

Il Gender Pay Gap nel lavoro dipendente - 2020

**16,3%**

Gender Pay Gap in der Privatwirtschaft

Gender Pay Gap nel settore privato

17,2%

Gender Pay Gap im öffentlichen Dienst

Gender Pay Gap nel settore pubblico

32,8%

Gender Pay Gap im Immobiliensektor

Gender Pay Gap nel settore immobiliare



Der Gender Pay Gap nimmt mit dem Alter zu

Il Gender Pay Gap aumenta all'avanzare dell'età

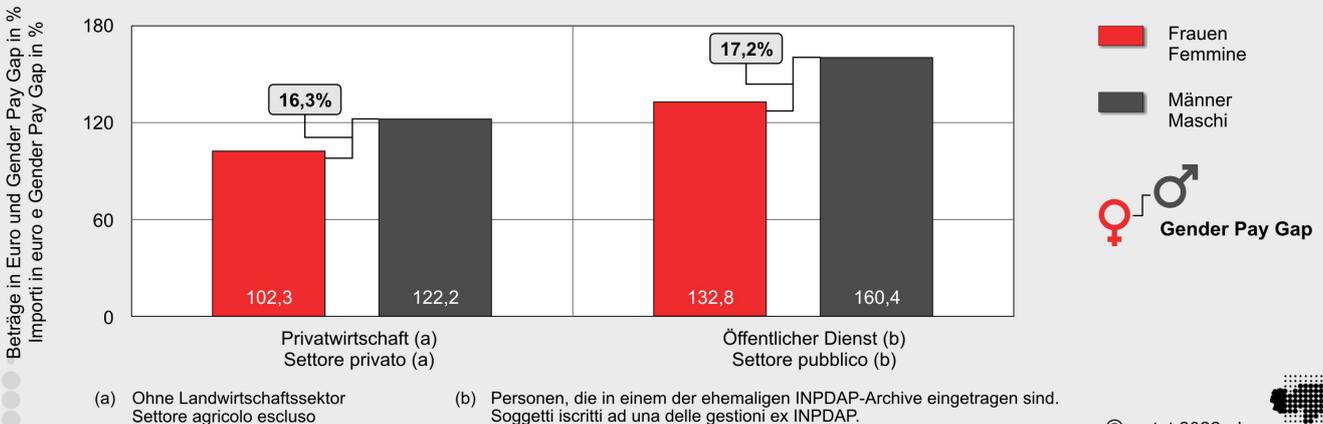
Unter Verwendung der vom NISF zur Verfügung gestellten Daten zur unselbständigen Beschäftigung in Südtirol analysiert das ASTAT die Entlohnungen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, wobei vor allem der Lohnunterschied zwischen beschäftigten Männern und Frauen, der sogenannte Gender Pay Gap⁽¹⁾, ermittelt wird.

Mediante l'utilizzo dei dati INPS sul personale dipendente, l'ASTAT analizza le retribuzioni corrisposte ai dipendenti del settore privato e pubblico in provincia di Bolzano al fine di misurare il differenziale retributivo tra uomini e donne, il cosiddetto Gender Pay Gap⁽¹⁾.

Graf. 1

Durchschnittliche Tagesentlohnung der abhängig Beschäftigten mit Vollzeitstelle und Gender Pay Gap nach Geschlecht und Sektor - 2020

Retribuzioni medie giornaliere del personale dipendente a tempo pieno e Gender Pay Gap per sesso e settore - 2020



(1) Für die Definition und die Berechnungsmethode siehe Anmerkungen zur Methodik.
Per la definizione e il metodo di calcolo si veda la nota metodologica.

PRIVATWIRTSCHAFT

Gender Pay Gap bei 16,3%

Im Jahr 2020 beträgt die durchschnittliche Tagesentlohnung⁽²⁾ in der Privatwirtschaft (sowohl abhängig Beschäftigte in Vollzeit, als auch jene in Teilzeit) 103,2 Euro. Insgesamt betrachtet scheint der Unterschied zwischen Männern und Frauen vorerst beträchtlich: Den 116,6 Euro, welche die Männer durchschnittlich pro Tag verdienen, steht eine Durchschnittsentlohnung der Frauen von 82,2 Euro pro Tag gegenüber. Der Gender Pay Gap beträgt somit 29,5%.

Der Gender Pay Gap bei Vollzeitbeschäftigten in der Privatwirtschaft verzeichnet 2020 mit 16,3% einen leichten Rückgang im Vergleich zu 2019 (17,0%).

In den kommenden Analysen werden nur Vollzeitbeschäftigte berücksichtigt, was einen homogeneren Vergleich ermöglicht.

Gender Pay Gap am ungünstigsten für Frauen im Dienstleistungssektor

Die Untersuchung nach Wirtschaftssektor zeigt deutliche Unterschiede beim Gender Pay Gap. Im Sektor *Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen* sowie bei *Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden* gibt es einen Gap zu Gunsten der Frauen (-18,5% bzw. -5,6%). In diesen Wirtschaftsbereichen sind jedoch nur sehr wenige Frauen beschäftigt.

Die größten Unterschiede sind im tertiären Sektor zu finden: *Grundstücks- und Wohnungswesen* (32,8%) und *Finanz- und Versicherungsdienstleistungen* (30,1%) stechen hervor.

SETTORE PRIVATO

Gender Pay Gap al 16,3%

Nel 2020 la retribuzione media giornaliera⁽²⁾ nel settore privato (che comprende sia il personale dipendente a tempo pieno che quello a tempo parziale) ammonta a 103,2 euro. A livello aggregato, il divario fra maschi e femmine appare subito rilevante: a fronte di una retribuzione media giornaliera pari a 116,6 euro percepita dai lavoratori maschi, le lavoratrici percepiscono mediamente 82,2 euro. Il Gender Pay Gap ammonta quindi al 29,5%.

Per quanto riguarda il personale dipendente a tempo pieno nel settore privato, il Gender Pay Gap nel 2020, pari a 16,3%, registra una leggera flessione rispetto al 2019 (17,0%).

Nelle analisi che seguono è considerato esclusivamente il personale a tempo pieno che permette un confronto più omogeneo.

Gender Pay Gap più sfavorevole per le donne occupate nel settore terziario

La disaggregazione per settore economico mostra chiare differenze riguardanti il Gender Pay Gap. Nella *Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento* e nel settore *Estrazione di minerali da cave e miniere* si osserva un differenziale favorevole alle donne (-18,5% e -5,6%). Queste branche economiche, tuttavia, hanno un esiguo numero di donne occupate.

I differenziali più alti si registrano nel settore terziario: spiccano *Attività immobiliari* (32,8%) e *Attività finanziarie e assicurative* (30,1%).

(2) Bruttoentlohnung im sozialversicherungspflichtigen Sinne. Weitere Informationen finden Sie in den Anmerkungen zur Methodik. Retribuzione lorda ai fini previdenziali. Per ulteriori informazioni vedasi la nota metodologica.

Unselbständig Beschäftigte mit Vollzeitstelle in der Privatwirtschaft (a), Bruttotagesentlohnung (b) und Gender Pay Gap nach Wirtschaftssektor, beruflicher Qualifikation, Vertragsart, Altersklasse und Geschlecht - 2020
Perrsonale dipendente a tempo pieno nel settore privato (a), relative retribuzioni lorde giornaliere (b) e Gender Pay Gap per settore economico, qualifica professionale, tipologia contrattuale, classe di età e sesso - 2020

	Unselbständig Beschäftigte (%) Personale dipendente (%)			Durchschnittliche Tagesentlohnung (Euro) Retribuzione giornaliera media (euro)		Gender Pay Gap (%)	
	Männer Maschi	Frauen Femmine	Insgesamt Totale	Männer Maschi	Frauen Femmine		
Wirtschaftssektor							Settore economico
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0,4	...	0,3	126,5	133,6	-5,6	Estrazione di minerali da cave e miniere
Verarbeitendes Gewerbe	26,5	11,3	22,0	124,0	105,8	14,7	Attività manifatturiere
Energieversorgung	1,3	0,5	1,1	170,6	147,1	13,8	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	0,7	0,1	0,5	124,3	147,3	-18,5	Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento
Baugewerbe	17,4	1,7	12,8	107,0	106,8	0,2	Costruzioni
Handel; Reparatur von Kraftwagen und Krafträdern	16,0	18,5	16,7	119,5	96,8	19,0	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
Verkehr und Lagerung	7,7	2,7	6,2	112,6	107,5	4,5	Trasporto e magazzinaggio
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	15,0	36,8	21,4	106,1	92,7	12,6	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione
Information und Kommunikation	1,9	1,7	1,8	158,0	123,3	22,0	Serv. di informazione e comunicazione
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2,6	3,1	2,8	198,0	138,5	30,1	Attività finanziarie e assicurative
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,2	0,5	0,3	167,9	112,8	32,8	Attività immobiliari
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	2,6	5,2	3,3	145,0	111,3	23,2	Attività professionali, scientifiche e tecniche
Vermietung, Reisebüros, unterstützende Dienstleistungen für Unternehmen	2,9	3,4	3,1	111,9	101,3	9,5	Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
Erziehung und Unterricht	1,2	2,4	1,5	122,4	108,2	11,6	Istruzione
Gesundheits- und Sozialwesen	1,0	5,6	2,3	111,3	100,5	9,7	Sanità e assistenza sociale
Kunst, Sport, Unterhaltung und Erholung	0,9	1,5	1,1	129,8	104,3	19,6	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento
Sonstige Dienstleistungen	1,8	5,1	2,8	126,9	93,3	26,5	Altre attività di servizi
Private Haushalte als Arbeitgeber für Hauspersonal	89,5	89,9	-0,4	Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico
Berufliche Qualifikation							Qualifica professionale
Arbeiter	64,4	46,4	59,1	103,7	88,3	14,9	Operai
Angestellte	27,3	47,8	33,4	137,5	107,8	21,6	Impiegati
Leitende Mitarbeiter	3,2	1,5	2,7	238,9	201,2	15,8	Quadri
Führungskräfte	0,8	0,2	0,6	512,2	408,8	20,2	Dirigenti
Lehrlinge	4,1	4,0	4,1	53,2	63,1	-18,6	Apprendisti
Anderes	0,1	0,2	0,2	239,1	206,2	13,8	Altro
Vertragsart							Tipologia contrattuale
Unbefristet	76,9	59,6	69,2	125,2	105,6	15,7	Tempo indeterminato
Befristet	11,0	12,9	10,5	93,7	87,7	6,4	Tempo determinato
Saisonarbeit	12,1	27,5	20,3	107,8	93,4	13,4	Stagionale
Altersklassen (Jahre)							Classi di età (anni)
Bis 19	4,3	4,9	4,5	50,9	57,0	-12,0	Fino a 19
20-24	10,1	16,1	11,9	86,3	81,8	5,2	20-24
25-29	11,0	15,9	12,5	102,4	94,7	7,5	25-29
30-34	11,5	11,9	11,6	114,1	103,3	9,5	30-34
35-39	11,5	9,2	10,9	124,1	107,4	13,5	35-39
40-44	11,7	9,0	10,9	130,1	110,4	15,1	40-44
45-49	12,6	10,4	11,9	137,7	113,2	17,8	45-49
50-54	12,3	10,3	11,7	138,9	112,8	18,8	50-54
55-59	9,7	7,8	9,1	140,7	113,8	19,1	55-59
60-64	4,1	3,5	3,9	150,2	113,6	24,4	60-64
65 und mehr	1,2	1,1	1,2	128,8	110,7	14,1	65 e oltre
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	122,2	102,3	16,3	Totale

 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 lorda ai fini previdenziali

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

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

Mit zunehmendem Alter nimmt der geschlechtsspezifische Lohnunterschied zu

Fällt der Gender Pay Gap in der Altersklasse bis 19 Jahre noch deutlich zu Gunsten der Frauen aus (-12,0%), so beträgt er bei den 20- bis 24-Jährigen 5,6% zu Gunsten der Männer und erreicht bei den 60- bis 64-Jährigen sogar 24,4%.

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.

Der Gender Pay Gap ist in Norditalien größer

Eine räumliche Analyse zeigt, dass das größte Lohngefälle in Norditalien zu finden ist. Mit Ausnahme von Syrakus (19,8%), das an zweiter Stelle liegt, sind die Provinzen mit dem größten geschlechtsspezifischen Lohngefälle Lecco (20,4%) und Genua (19,3%). Am geringsten ist der Gender Pay Gap in Latina (4,8%), gefolgt von Oristano (5,1%) und Siena (5,9%). Es wird festgestellt, dass trotz einer niedrigen Arbeitslosenquote und einer hohen Frauenerwerbsquote das geschlechtsspezifische Lohngefälle in den entwickeltesten Volkswirtschaften hohe Werte erreicht. In Gesellschaften mit niedrigerer weiblicher Erwerbstätigenquote sind erwerbstätige Frauen im Durchschnitt gut ausgebildet, besetzen höhere Positionen und beziehen höhere Entlohnungen. Diese Faktoren verringern den Gender Pay Gap. Umgekehrt wird in Gesellschaften, in denen die Beschäftigung hoch ist und höhere Durchschnittslöhne gezahlt werden, selbst für gering qualifizierte Tätigkeiten, die Beschäftigung für alle etwas zugänglicher und rentabler. Infolgedessen steigt der Anteil der Frauen in geringer qualifizierten und gleichzeitig schlechter bezahlten Beschäftigungsverhältnissen deutlich an. Die höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen führt also insgesamt zu einem höheren geschlechtsspezifischen Lohngefälle.

Il differenziale retributivo di genere aumenta con l'età

Se il Gender Pay Gap nella classe d'età fino a 19 anni è ancora chiaramente a favore delle donne (-12,0%), esso cresce al 5,6% in favore degli uomini nella classe d'età tra i 20 e i 24 anni e raggiunge addirittura il 24,4% per la classe tra i 60 e i 64 anni.

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, nella fascia d'età nella quale gran parte delle donne si ritira temporaneamente dal mondo del lavoro per formare una famiglia, è abbastanza evidente.

Il Gender Pay Gap più elevato nel Nord Italia

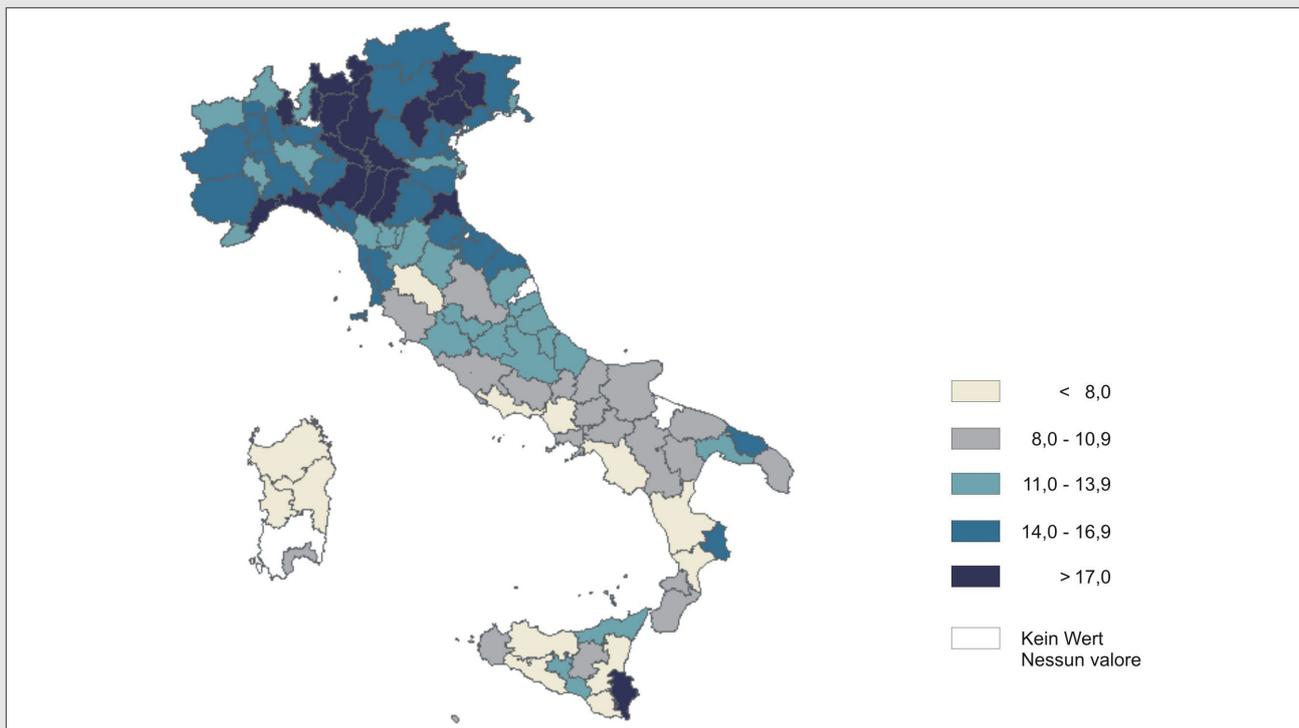
Da un'analisi spaziale emerge che il differenziale retributivo maggiore sia da riscontrare nel Nord Italia. Ad eccezione di Siracusa (19,8%), che si classifica al secondo posto, le province con il Gender Pay Gap maggiore sono Lecco (20,4%) e Genova (19,3%). Il differenziale retributivo minore si riscontra invece a Latina (4,8%), seguita da Oristano (5,1%) e da Siena (5,9%). Si osserva infatti che, nonostante un basso tasso di disoccupazione e un tasso di occupazione femminile elevato, nelle economie più sviluppate il Gender Pay Gap, raggiunge valori considerevoli. Nelle società con basso tasso di occupazione femminile, le donne che lavorano sono mediamente 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 alta e vengono pagate retribuzioni medie 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 maggiore Gender Pay Gap.

Gender Pay Gap in der Privatwirtschaft (a) nach Provinz - 2020

Prozentwerte

Gender Pay Gap nel settore privato (a) per provincia - 2020

Valori percentuali

(a) Ohne Landwirtschaftssektor
Settore agricolo escluso

© astat 2022 - Ir

**ÖFFENTLICHER DIENST****Gender Pay Gap bei 17,2%**

Die Analyse ergibt eine durchschnittliche Tagesentlohnung der Belegschaft im öffentlichen Dienst von 123,9 Euro im Jahr 2020. Insgesamt betrachtet scheint der Unterschied zwischen Männern und Frauen vorerst beträchtlich: Den 154,3 Euro, welche die Männer durchschnittlich pro Tag verdienen, steht eine Durchschnittsentlohnung der Frauen von 109,2 Euro pro Tag gegenüber. Der Gender Pay Gap beträgt somit 29,3%.

Da der öffentliche Dienst von einer hohen Präsenz an teilzeitbeschäftigten Frauen (18.321 gegenüber 1.684 Männern) gekennzeichnet ist, haben die relativ geringen Teilzeitgehälter einen deutlichen Einfluss auf den Gesamtdurchschnitt.

Bereits die Trennung zwischen Voll- und Teilzeitarbeit verändert die Situation beträchtlich. In beiden Fällen ist der Gender Pay Gap (Vollzeit: 17,2%, Teilzeit: 7,1%) deutlich kleiner als der durchschnittliche Gesamtwert (29,3%). Diese Werte entsprechen weitgehend jenen des privaten Sektors.

SETTORE PUBBLICO**Gender Pay Gap al 17,2%**

Dall'analisi emerge che la retribuzione media giornaliera del personale nel settore pubblico nel 2020 ammonta a 123,9 euro. A livello aggregato, il divario fra maschi e femmine appare subito rilevante: a fronte di un salario medio giornaliero pari a 154,3 euro percepito dai lavoratori maschi, le lavoratrici incassano mediamente 109,2 euro. Il Gender Pay Gap è quindi del 29,3%.

Essendo il settore pubblico caratterizzato da un'elevata presenza di donne con un impiego part-time (18.321 contro 1.684 uomini), i compensi relativamente bassi in questa tipologia contrattuale incidono in modo significativo sul valore medio complessivo.

Scomponendo lavoro full-time e part-time, la situazione varia considerevolmente. In entrambi i casi il Gender Pay Gap (tempo pieno: 17,2%; tempo parziale: 7,1%) mostra valori inferiori rispetto al dato medio aggregato (29,3%). Tali valori risultano abbastanza in linea con a quelli misurati nel settore privato.

Auch im öffentlichen Dienst nimmt der geschlechtsspezifische Lohnunterschied mit zunehmendem Alter zu

Bis zum Alter von 30 Jahren ist das geschlechtsspezifische Lohngefälle gering. Relativ große geschlechtsspezifische Lohnunterschiede sind in den Altersgruppen 30-34 (17,1%) und 35-39 (18,3%) festzustellen.

In den nachfolgenden Altersgruppen nimmt das Lohngefälle ab und steigt dann wieder bei den Beschäftigten im Alter zwischen 55 und 59 Jahren (14,1%) und bei den Personen über 60 Jahren (28,2%) an, auch wenn letztere in geringer Zahl vertreten sind.

Höchster Gender Pay im Gesundheitswesen; nur in den staatlichen Verwaltungen verdienen die Frauen mehr

Was die Sektoren betrifft, so ist zu beobachten, dass der Gender Pay Gap im *Gesundheitswesen* mit 29,7% eher hoch ist. Dies wird voraussichtlich dadurch beeinflusst, dass die Frauen in Berufen mit niedrigeren Löhnen stärker vertreten sind, als die Männer.

Der einzige Sektor, der ein Lohngefälle zu Gunsten der Frauen aufweist, ist jener der *Staatlichen Verwaltungen, des Gerichts, und der unabhängigen Einrichtungen* (-0,7%).

Anche nel settore pubblico il differenziale retributivo di genere aumenta con l'età

Fino ai 30 anni d'età il differenziale retributivo di genere è contenuto. Differenziali retributivi di genere piuttosto elevati si riscontrano nelle fasce d'età 30-34 (17,1%) e 35-39 (18,3%).

Nelle successive classi di età il differenziale retributivo cala per poi aumentare nuovamente nel personale tra 55 e 59 anni (14,1%) e in quello over 60 (28,2%), anche se qui si tratta di un numero più contenuto di persone.

Nella sanità il Gender Pay Gap più alto; le amministrazioni centrali sono l'unico comparto dove sono le donne a guadagnare di più

Per quanto riguarda i comparti, si osserva come nel *Servizio sanitario* il Gender Pay Gap sia piuttosto alto: 29,7%. Questo è probabilmente influenzato dal fatto che le donne sono più concentrate in professioni con retribuzioni tendenzialmente inferiori rispetto agli uomini.

L'unico comparto che mostra un differenziale retributivo a favore delle donne risulta quello delle *Amministrazioni Centrali, Magistratura e Autorità Indipendenti* (-0,7%).

Unselbständig Beschäftigte mit Vollzeitstelle im öffentlichen Dienst, Bruttotagesentlohnung (a) und Gender Pay Gap nach Altersklasse, Vertragsgruppe, Vertragsart, und Geschlecht - 2020
Personale dipendente a tempo pieno nel settore pubblico, retribuzioni lorde giornaliere (a) e Gender Pay Gap per classe di età, gruppo contrattuale, tipologia contrattuale, e sesso - 2020

	Unselbständig Beschäftigte (%)			Durchschnittliche Tagesentlohnung (Euro) Retribuzione giornaliera media (euro)		Gender Pay Gap (%)	
	Männer Maschi	Frauen Femmine	Insgesamt Totale	Männer Maschi	Frauen Femmine		
Altersklassen (Jahre)							Classi d'età (anni)
Bis 19	0,1	0,3	0,2	94,3	86,7	8,1	Fino a 19
20-24	2,3	4,6	3,6	96,7	95,5	1,2	20-24
25-29	6,2	10,7	8,6	109,3	107,6	1,6	25-29
30-34	9,0	12,6	11,0	127,7	105,8	17,1	30-34
35-39	12,5	11,3	11,9	141,8	115,9	18,3	35-39
40-44	12,6	10,6	11,5	153,7	133,2	13,4	40-44
45-49	14,9	12,8	13,7	165,5	145,5	12,1	45-49
50-54	17,3	15,5	16,3	166,7	145,7	12,6	50-54
55-59	16,5	14,4	15,4	177,8	152,7	14,1	55-59
60 und mehr	8,6	7,1	7,8	226,7	162,7	28,2	60 e oltre
Vertragsgruppe							Gruppo contrattuale
Staatliche Verwaltungen, Gericht, unabhängige Einrichtungen	1,6	1,3	1,4	168,6	169,8	-0,7	Amministrazioni Centrali, Magistratura e Autorità Indipendenti
Lokalverwaltungen (Region, Land, Gemeinde)	32,0	24,4	27,9	147,1	125,4	14,8	Amministrazioni locali (Regioni, Province, Comuni)
Militär, Polizei, Feuerwehr	27,0	2,1	13,5	144,2	123,9	14,1	Forze Armate, Corpi di polizia e Vigili del Fuoco
Schule	19,6	49,1	35,5	130,3	117,1	10,2	Scuola
Gesundheitsdienst	15,5	20,9	18,5	243,2	171,0	29,7	Servizio Sanitario
Universität und Forschungseinrichtungen	1,1	0,6	0,8	285,3	239,5	16,0	Università ed enti di ricerca
Anderes	3,2	1,5	2,3	166,8	151,1	9,4	Altro
Vertragsart							Tipologia contrattuale
Befristet	13,9	27,1	21,0	129,6	106,4	17,9	Tempo determinato
Unbefristet	86,1	72,9	79,0	164,3	140,2	14,6	Tempo indeterminato
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	160,4	132,8	17,2	Totale

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

Anmerkungen zur Methodik

Die hier analysierten Daten stammen von der statistischen Beobachtungstelle des Nationalinstituts für Soziale Fürsorge (NISF). Die Daten betreffen sowohl die unselbständigen, nicht landwirtschaftlichen 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.

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).

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

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

Der in dieser Mitteilung genannte **Gender Pay Gap**, also der Lohnunterschied zwischen Mann und Frau, 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

Il **Gender Pay Gap**, cioè il differenziale retributivo tra uomini e donne a cui ci si riferisce in questo notiziario è calcolato secondo la seguente formula:

Dove:

GPG = Gender Pay Gap

W_M = Retribuzione giornaliera media degli uomini

W_F = Retribuzione giornaliera media delle donne

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

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.

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.

Hinweise für die Redaktion:

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an

Luca Frigo, Tel.: 0471 41 84 43,

E-Mail: luca.frigo@provinz.bz.it;

Anna Buratti, Tel.: 0471 41 84 44,

E-Mail: anna.buratti@provinz.bz.it.

Indicazioni per la redazione:

Per ulteriori informazioni, si prega di rivolgersi a

Luca Frigo, tel.: 0471 41 84 43,

e-mail: luca.frigo@provincia.bz.it;

Anna Buratti, tel.: 0471 41 84 44,

e-mail: anna.buratti@provincia.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

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