



equal pay
 was sonst
 che altro
 cie pa scenó ?

ENTGELT- DISKRIMINIERUNG BEENDEN – GLEICHHEIT SCHAFFEN!

Frauen verdienen in Südtirol in der Privatwirtschaft **17,3 %** und im öffentlichen Dienst **16,8 %** weniger als Männer (Vollzeit).

-17,3 %

Die EU-Richtlinie **2023/970** zur **Entgelttransparenz** stärkt das Prinzip

„**GLEICHES ENTGELT FÜR GLEICHE ODER GLEICHWERTIGE ARBEIT**“ (Umsetzung bis **07.06.2026**).

Das „Entgelt“ umfasst **Zahlungen/ Entschädigungen**, wie **Löhne, Gehälter und Vergütungen** in bar oder als Sachleistungen und berücksichtigt **ergänzende und variable Bestandteile** (z.B. **Prämien, Überstundenausgleich, Fahrtkostenvergütungen, Verpflegungszuschüsse und Weiterbildungskosten**).

WAS BEWIRKT DIE NEUE EU-RICHTLINIE?

- **Bewerber:innen:** Auskunftsrecht über das Entgelt bei der Bewerbung und vor Abschluss eines Arbeitsvertrags und keine Auskunftspflicht über bisherige Entgelte
- **Arbeitnehmer:innen:** Auskunftsrecht über ihr Entgelt und Durchschnittsgehälter im Betrieb
- **Arbeitgebende:** kein Auskunftsrecht über bisherige Entgelte und gewährleisten geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen und müssen nachweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt (Beweislastumkehr)
- **Mitgliedstaaten:** Pflicht Verhinderung Entgeltdiskriminierung durch klare Vergütungsstrukturen und das Recht auf gerichtliche Durchsetzung für Arbeitnehmer:innen sowie Schadenersatz garantieren

FREIBERUFLICHE TÄTIGKEIT UND UNTERNEHMEN:

Beispiele für den Gender Pay Gap

ARCHITEKTINNEN:

Am Karrierebeginn liegt das monatliche Nettoeinkommen junger Architekten ein Jahr nach ihrem Abschluss bei über 1.000 €, während es bei Architektinnen 900 € beträgt. Nach fünf Jahren erhalten Architekten 1.530 €, während Architektinnen nicht über 1.330 € hinauskommen.

WIRTSCHAFTSPRÜFERINNEN:

Im gleichen Zeitraum schaffen es 75,5% der Männer schneller als 35,2% der Frauen die gewünschte Position und Einkommen zu erreichen.

RECHTSANWÄLTINNEN:

Im Jahr 2023 waren 52% der Mitglieder der Anwaltskasse Männer und 47,1% Frauen. 52% der Frauen verlassen den Beruf aufgrund von Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, 19% aus finanziellen Gründen. Rechtsanwältinnen verdienen im Durchschnitt jährlich 30.000 € weniger.

UNTERNEHMERINNEN:

Das weibliche Unternehmertum ist im Bereich der persönlichen Dienstleistungen mit 52% stark vertreten. Weniger verbreitet ist die Präsenz von Frauen in der Verarbeitungsindustrie, wo 83,10% der Unternehmer Männer sind.

Der Gap ist auch auf kulturelle Faktoren zurückzuführen - mit einer Bevorzugung von Männern im beruflichen, institutionellen und politischen Bereich und dem guten Zusammenspiel von Männernetzwerken.



Mehr Infos:
chancengleichheit.provinz.bz.it/de/equal-pay-day



**equal
pay**

was sonst
che altro
cie pa scenó ?

BASTA CON LA DISCRIMINAZIONE SALARIALE – COSTRUIAMO L'UGUAGLIANZA!

In Alto Adige le donne guadagnano il **17,3% in meno degli uomini** nel settore privato e il **16,8%** in meno nel settore pubblico (a tempo pieno).

-17,3 %

La Direttiva **UE 2023/970** sulla **trasparenza delle retribuzioni** rafforza il principio della

“PARITÀ DI RETRIBUZIONE PER UNO STESSO LAVORO O PER UN LAVORO DI PARI VALORE”
(attuazione entro il **7 giugno 2026**).

La **“retribuzione”** comprende **pagamenti/compensi** quali **salari, stipendi** e indennità in denaro o in natura e tiene conto delle **componenti integrative e variabili** (ad es. **premi, indennità per gli straordinari, rimborsi per vitto e viaggio, buoni pasto e contributi per la formazione**).

COSA COMPORTA LA NUOVA DIRETTIVA UE?

- **Candidate/i:** Diritto a informazioni sulla retribuzione all'atto della candidatura e prima della stipula del contratto e nessun obbligo a fornire informazioni sulle retribuzioni precedenti
- **Dipendenti:** Diritto a informazioni sulla propria retribuzione e sugli stipendi medi in azienda
- **Datori/datrici di lavoro:** nessun diritto a chiedere informazioni sulle retribuzioni precedenti, obbligo a formulare annunci di lavoro neutri dal punto di vista del genere e di dimostrare l'assenza di discriminazione (inversione dell'onere della prova)
- **Stati membri:** Obbligo a prevenire le discriminazioni retributive attraverso strutture salariali trasparenti, garanzia del diritto all'azione giudiziaria per i dipendenti e al risarcimento dei danni.

LIBERA PROFESSIONE E IMPRESA:

Esempi di Gender Pay Gap

ARCHITETTE:

All'inizio della carriera il reddito mensile netto dei giovani architetti dopo un anno dalla laurea supera i 1.000 €, mentre per le architetto è di 900 €. Gli architetti raggiungono i 1.530 € dopo cinque anni, mentre le architetto non superano i 1.330 €.

COMMERCIALISTE:

Il raggiungimento di posizioni e reddito, nello stesso arco di tempo, vede il 75,5% degli uomini ottenere il ruolo desiderato più rapidamente, rispetto al 35,2% delle donne.

AVVOCATE:

Nel 2023, gli iscritti alla Cassa Forense erano per il 52% uomini e il 47,1% donne. Il 52% delle donne abbandona la professione per difficoltà di conciliazione con la vita familiare, il 19% per ragioni economiche. Le avvocate guadagnano annualmente in media € 30.000 in meno.

IMPRENDITRICI:

L'imprenditorialità femminile risulta elevata nei servizi alla persona, 52%. Meno diffusa è la presenza delle donne nel comparto manifatturiero dove l'83,10% degli imprenditori è uomo.

Il gap è dovuto anche a fattori culturali - con una preferenza per l'uomo in ambito professionale, istituzionale, politico e il buon funzionamento delle reti maschili.



Maggiori informazioni:
pariopportunita.provincia.bz.it/it/equal-pay-day