



astat info

Der Gender-Pay-Gap aus abhängiger Beschäftigung - 2023

Il Gender Pay Gap nel lavoro dipendente - 2023



Auf einen Blick:
A colpo d'occhio:

17,3%

Gender-Pay-Gap (GPG)
in der Privatwirtschaft
Gender Pay Gap (GPG)
nel settore privato

14,2%

GPG im öffentlichen
Dienst
GPG nel settore pubblico

-2,6 P.p.

GPG im öffentlichen
Dienst gegenüber 2022
GPG nel settore pubblico
rispetto al 2022

~30,0%

GPG im Finanz- und
Wohnungswesen
GPG nel settore finanziario
e immobiliare

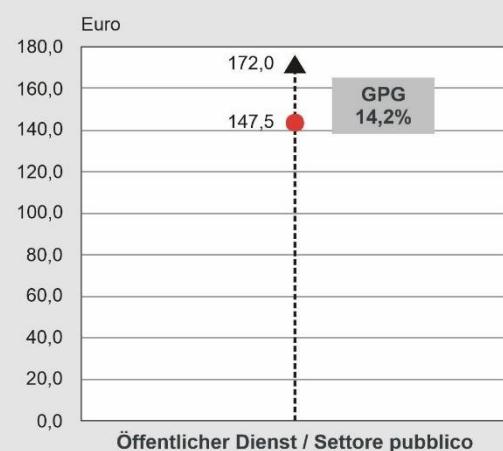
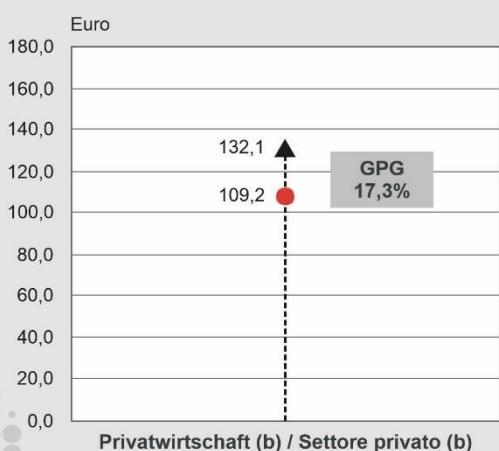
Um die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern zu ermitteln, berechnet das Landesinstitut für Statistik ASTAT den Gender-Pay-Gap. Während er in der Privatwirtschaft 17,3 % beträgt und somit gegenüber 2022 nahezu unverändert ist, liegt er im öffentlichen Sektor bei 14,2 % und ist damit im Vergleich zu den Vorjahren rückläufig (-2,6 Prozentpunkte gegenüber 2022).

Per determinare le differenze salariali tra i due sessi l'Istituto provinciale di statistica ASTAT calcola il Gender Pay Gap. Mentre nel settore privato ammonta al 17,3%, sostanzialmente invariato rispetto al 2022, nel settore pubblico è pari al 14,2%, in calo rispetto agli anni precedenti (-2,6 punti percentuali rispetto al 2022).

Graf. 1

Durchschnittliche Bruttotagesentlohnung (a) der abhängig Beschäftigten mit Vollzeitstelle nach Sektor und Geschlecht und Gender-Pay-Gap (GPG) - 2023

Retribuzione media giornaliera lorda (a) del personale dipendente a tempo pieno per settore e sesso e Gender Pay Gap (GPG) - 2023



- ▲ Männer / Maschi
- Frauen / Femmine

- (a) Bruttoentlohnung im sozialversicherungspflichtigen Sinne
Retribuzione lorda in senso previdenziale
- (b) Ohne Landwirtschaftssektor
Settore agricolo escluso



PRIVATWIRTSCHAFT: GPG bei 17,3 %

Im Jahr 2023 beträgt die durchschnittliche Bruttotagesentlohnung in der Privatwirtschaft 110,2 Euro. Der Unterschied zwischen Männern und Frauen ist sofort ersichtlich: Den 124,9 Euro der Männer steht eine durchschnittliche Bruttoentlohnung der Frauen von 88,6 Euro pro Tag gegenüber. Der Gender-Pay-Gap beträgt somit 29,1 %.

Bei ausschließlich Vollzeitbeschäftigte liegt der Gender-Pay-Gap 2023 in der Privatwirtschaft bei 17,3 %. Im Vergleich zum Vorjahr bleibt er nahezu unverändert (2022: 17,2 %; +0,1 Prozentpunkte).

Je nach Analyseeinheit nimmt der Gender-Pay-Gap Werte an, die auch deutlich vom allgemeinen Durchschnitt abweichen können. Bei den einzelnen beruflichen Qualifikationen ist das, wiederum auf Vollzeitbasis berechnete, geschlechtsspezifische Lohngefälle bei den Führungspositionen am höchsten (23,4 %), wenn auch geringer als im Vorjahr (2022: 25,7 %; -2,3 Prozentpunkte). Hierbei handelt es sich jedoch um eine Qualifikation mit einer geringen Anzahl von Beschäftigten, insbesondere von Frauen, so dass schon eine geringe Veränderung zu einer merklichen Schwankung des Gender-Pay-Gaps führen kann. Bei den Arbeitern und Arbeiterinnen, der Qualifikation mit den meisten Beschäftigten, ist der Wert unter dem Durchschnitt (15,7 %). Im Gegensatz dazu liegt das geschlechtspezifische Lohngefälle bei den Angestellten über dem Durchschnittswert (22,6 %). Die einzige Qualifikation mit einem Gender-Pay-Gap zugunsten der Frauen ist jene der Lehrlinge (-14,8 %).

Die Analyse der Beschäftigten nach Altersgruppen zeigt, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle mit dem Alter tendenziell zunimmt. Es ist nur in der Altersgruppe der unter 20-Jährigen zugunsten der Frauen und nimmt dann in fast allen Altersgruppen allmählich zu. Nur bei den über 65-Jährigen kehrt sich der Trend um: Die wenigen Frauen in dieser Altersklasse könnten Berufsprofile haben, die sie einerseits dazu ermutigen, auch im höheren Alter auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben und andererseits dazu beitragen, den Gender-Pay-Gap zu verringern.

Die Analyse nach Wirtschaftssektor ergibt, dass der größte Gender-Pay-Gap im *Grundstücks- und Wohnungswesen* (30,2 %) sowie bei den *Finanz- und Versicherungsdienstleistungen* (29,6 %) besteht, wobei es sich hierbei um Sektoren mit wenigen Beschäftigten handelt. Im *Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie*, dem Sektor mit den meisten Beschäftigten, liegt der Gender-Pay-Gap unter dem Durchschnitt (12,8 %).

Lohnunterschiede zu Gunsten der Frauen lassen sich nur in vier Wirtschaftsbereichen feststellen: *Wasser- versorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Be seitigung von Umweltverschmutzungen* (-9,3 %); *Private Haushalte als Arbeitgeber für Hauspersonal* (-4,9 %); *Baugewerbe* (-0,5 %) sowie *Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden* (-0,2 %). Allerdings sind nur 1,8 % der Frauen mit Vollzeitstelle in diesen Bereichen beschäftigt.

SETTORE PRIVATO: GPG al 17,3%

Nel 2023 la retribuzione media giornaliera linda nel settore privato ammonta a 110,2 euro. Il divario complessivo fra maschi e femmine appare subito evidente: a fronte di una retribuzione media giornaliera linda pari a 124,9 euro percepita dagli uomini, le donne guadagnano mediamente 88,6 euro. Il Gender Pay Gap ammonta quindi al 29,1%.

Considerando, invece, solo il personale dipendente a tempo pieno nel settore privato, il Gender Pay Gap nel 2023 è pari al 17,3%. Rispetto all'anno precedente rimane sostanzialmente invariato (2022: 17,2%; +0,1 punti percentuali).

A seconda dell'unità di analisi, il Gender Pay Gap assume valori che possono discostarsi anche sensibilmente dalla media generale. Tra le qualifiche professionali, sempre a tempo pieno, il differenziale retributivo di genere maggiore si riscontra nel ruolo dirigenziale (23,4%), seppur in calo rispetto all'anno precedente (2022: 25,7%; -2,3 punti percentuali). Quest'ultima è tuttavia una qualifica con un numero ridotto di dipendenti, in particolare di sesso femminile; dunque, anche una lieve variazione potrebbe risultare in una sensibile oscillazione del Gender Pay Gap. Tra gli operai e le operaie, la qualifica più numerosa, il valore si attesta sotto la media (15,7%). Il divario retributivo di genere è invece superiore al valore medio per impiegati e impiegate (22,6%). L'unica qualifica che registra un Gender Pay Gap a favore delle donne è quella degli apprendisti e delle apprendiste (-14,8%).

Analizzando il personale dipendente per fascia d'età emerge come il Gender Pay Gap tenda ad aumentare con l'avanzare degli anni. È a favore delle donne solamente nella classe di età con meno di 20 anni, per poi aumentare progressivamente quasi in ogni coorte d'età. Solamente tra le persone ultrasessantacinquenni si registra un'inversione di tendenza: le poche donne in questa categoria potrebbero avere profili professionali tali sia da incentivare la permanenza sul mercato del lavoro in età elevata sia da ridurre il Gender Pay Gap.

L'analisi per settore economico mostra come il divario retributivo di genere maggiore si registri nel settore *attività immobiliari* (30,2%) così come nelle *attività finanziarie e assicurative* (29,6%), anche se si tratta di settori con una bassa quota di dipendenti. Nelle *attività dei servizi di alloggio e di ristorazione*, settore più numeroso, il Gender Pay Gap si attesta sotto la media (12,8%).

Differenze salariali a favore delle donne si riscontrano solamente in quattro settori economici: *fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento* (-9,3%), *attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico* (-4,9%), *costruzioni* (-0,5%), così come nell'estrazione di minerali da cave e miniere (-0,2%), anche se solo l'1,8% delle donne a tempo pieno lavora in questi settori.

Tab. 1

Abhängig Beschäftigte mit Vollzeitstelle in der Privatwirtschaft (a), Bruttotagesentlohnungen (b) und Gender-Pay-Gap (GPG) nach Wirtschaftssektor, beruflicher Qualifikation, Vertragsart, Altersklasse und Geschlecht - 2023

Personale dipendente a tempo pieno nel settore privato (a), relative retribuzioni medie giornaliere lorde (b) e Gender Pay Gap (GPG) per settore economico, qualifica professionale, tipologia contrattuale, classe di età e sesso - 2023

	Abhängig Beschäftigte (%)			Durchschnittliche Bruttotagesentlohnung (Euro)		GPG (%)			
	Personale dipendente (%)			Retribuzione media giornaliere lorda (euro)					
	Männer Maschi	Frauen Femmine	Insgesamt Totale	Männer Maschi	Frauen Femmine				
Wirtschaftssektor									
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0,3	..	0,2	133,8	134,1	-0,2			
Verarbeitendes Gewerbe	24,9	10,2	20,4	138,0	116,0	16,0			
Energieversorgung	1,2	0,4	1,0	184,6	160,1	13,3			
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	0,7	0,1	0,5	131,4	143,6	-9,3			
Baugewerbe	15,5	1,6	11,3	115,7	116,2	-0,5			
Handel; Reparatur von Kraftwagen und Krafträder	16,3	17,3	16,6	133,3	106,2	20,3			
Verkehr und Lagerung	7,8	2,8	6,2	118,9	114,6	3,6			
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	18,6	40,4	25,3	111,4	97,2	12,8			
Information und Kommunikation	2,0	1,9	2,0	169,0	136,3	19,3			
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2,4	2,9	2,6	217,1	152,8	29,6			
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,2	0,4	0,3	178,0	124,2	30,2			
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	2,3	4,7	3,1	164,8	123,3	25,2			
Vermietung, Reisebüros, unterstützende Dienstleistungen für Unternehmen	3,0	3,4	3,1	120,4	109,2	9,3			
Erziehung und Unterricht	1,2	2,7	1,7	135,6	117,3	13,4			
Gesundheits- und Sozialwesen	0,9	5,2	2,2	123,0	108,0	12,2			
Kunst, Sport, Unterhaltung und Erholung	0,9	1,4	1,0	153,5	112,1	26,9			
Sonstige Dienstleistungen	1,8	4,4	2,6	133,9	102,2	23,6			
Private Haushalte als Arbeitgeber für Hauspersonal	92,2	96,7	-4,9			
Berufliche Qualifikation									
Arbeiter/innen	64,4	48,0	59,4	111,4	94,0	15,7			
Angestellte	27,6	46,5	33,4	151,0	116,9	22,6			
Leitende Mitarbeiter/innen	3,2	1,6	2,7	265,9	227,1	14,6			
Führungskräfte	0,7	0,2	0,6	596,8	457,0	23,4			
Lehrlinge	3,9	3,5	3,8	60,0	68,9	-14,8			
Anderes	0,2	0,3	0,2	215,0	187,6	12,8			
Vertragsart									
Unbefristet	73,3	17,0	67,8	137,4	115,1	16,2			
Befristet	11,1	12,7	11,6	99,9	94,7	5,2			
Saisonarbeit	15,6	9,8	20,6	111,0	95,2	14,3			
Altersklasse (Jahre)									
Bis 19	5,1	6,5	5,5	58,4	63,4	-8,5			
20-24	10,4	15,4	11,9	95,5	89,2	6,6			
25-29	11,8	15,6	12,9	111,5	102,3	8,2			
30-34	11,7	11,7	11,7	124,9	112,0	10,4			
35-39	11,1	8,6	10,3	135,0	116,2	13,9			
40-44	11,0	8,5	10,2	141,5	115,9	18,0			
45-49	11,1	9,5	10,6	147,0	117,5	20,1			
50-54	11,6	10,5	11,2	154,5	120,3	22,1			
55-59	10,2	8,6	9,7	151,4	119,0	21,4			
60-64	4,6	4,0	4,4	155,4	117,6	24,3			
65 und mehr	1,5	1,3	1,5	131,8	112,1	15,0			
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	132,1	109,2	17,3	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 linda ai fini previdenziali

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

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

OFFENTLICHER DIENST: GPG bei 14,2 %

Im Jahr 2023 liegt die durchschnittliche Bruttotagesentlohnung im öffentlichen Sektor bei 135,0 Euro: Die Frauen verdienen dabei 120,8 Euro, die Männer 165,2 Euro. Daraus ergibt sich ein Gender-Pay-Gap von 26,8 %.

Der Großteil der öffentlich bediensteten Männer (89,9%; 16.100 Männer) arbeitet in Vollzeit, bei den Frauen sind es 50,4% (19.252 Frauen). Der Gender-Pay-Gap beträgt bei den Vollzeitbeschäftigen 14,2 %. Im Vergleich zum Vorjahr sinkt er um 2,6 Prozentpunkte.

1.816 Männer und 18.967 Frauen besitzen einen Teilzeitarbeitsvertrag. Bei den Teilzeitbediensteten beträgt der Gender-Pay-Gap 6,0 %. Der große Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen mit den damit einhergehenden niedrigeren Entlohnungen erklärt teilweise den hohen Wert des gesamten Gender-Pay-Gaps.

Die Betrachtung der Lohnunterschiede der öffentlichen Vollzeitbediensteten nach Vertragsgruppe ergibt, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle in allen Sektoren, mit Ausnahme der *staatlichen Verwaltungen, Gericht, unabhängigen Einrichtungen* (14,7%) und des *Gesundheitsdienstes* (24,8%), unter dem Durchschnitt liegt. Während in der erstgenannten Gruppe nur wenige Bedienstete tätig sind, ist in letzterer etwa ein Fünftel des Personals des öffentlichen Dienstes beschäftigt. Der Gender-Pay-Gap im Gesundheitswesen ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass die meisten weiblichen Beschäftigten in Berufsbildern mit einer niedrigeren Durchschnittsentlohnung tätig sind, z. B. in der Krankenpflege. Männliche Beschäftigte arbeiten hingegen häufiger in den besser bezahlten medizinischen Fachberufen⁽¹⁾.

Die einzige Verwaltungsgruppe mit einem Lohnunterschied zu Gunsten der Frauen ist jene der *staatlichen Verwaltung, Gericht, unabhängige Einrichtungen* (Gender-Pay-Gap: -5,4%). Dort arbeiten jedoch nur 1,2% der weiblichen Vollzeitbediensteten im öffentlichen Dienst.

Deutliche Unterschiede lassen sich auch in Bezug auf die Vertragsart der Beschäftigten im öffentlichen Dienst mit Vollzeitstelle erkennen: Bei den befristet Beschäftigten beträgt der Gender-Pay-Gap 19,1%, bei den unbefristet Beschäftigten 11,3%. Der Anteil der Frauen mit befristetem Vertrag ist dabei deutlich höher als jener der Männer (25,8% gegenüber 13,8%).

SETTORE PUBBLICO: GPG al 14,2%

Nel 2023 la retribuzione media giornaliera lorda nel settore pubblico ammonta a 135,0 euro. Le donne percepiscono una retribuzione media giornaliera lorda di 120,8 euro, gli uomini di 165,2 euro. Ciò si traduce in un Gender Pay Gap del 26,8%.

La maggior parte del personale dipendente pubblico di sesso maschile (89,9%; 16.100 uomini) lavora a tempo pieno, mentre per le donne la percentuale è del 50,4% (19.252 donne). Il Gender Pay Gap per il personale dipendente a tempo pieno è del 14,2%. Rispetto all'anno precedente il divario diminuisce di 2,6 punti percentuali.

1.816 uomini e 18.967 donne hanno un contratto di lavoro a tempo parziale il cui differenziale retributivo di genere ammonta al 6,0%. L'elevata presenza di donne che lavorano a tempo parziale, con salari più bassi, spiega in parte l'elevato valore del Gender Pay Gap complessivo.

Osservando le differenze salariali del personale pubblico a tempo pieno per gruppo amministrativo, si nota che il Gender Pay Gap è inferiore alla media in tutti i settori tranne che nell'*università ed enti di ricerca* (14,7%) e nel *servizio sanitario* (24,8%). Mentre il primo gruppo comprende un numero esiguo di dipendenti pubblici, quest'ultimo dà lavoro a circa un quinto del personale del settore pubblico. Il divario retributivo di genere nella sanità è in parte riconducibile al fatto che la maggior parte dei dipendenti di sesso femminile è inquadrato in profili con una retribuzione media più contenuta, quali quelli infermieristici. I dipendenti di sesso maschile presentano invece un'incidenza maggiore nelle specialità mediche, maggiormente retribuite⁽¹⁾.

L'unico gruppo amministrativo con un divario retributivo a favore delle donne è quello delle *amministrazioni centrali, magistratura e autorità indipendenti* (Gender Pay Gap: -5,4%), in cui lavora solo l'1,2% delle donne impiegate a tempo pieno nel settore pubblico.

Evidenti differenze emergono anche riguardo alla tipologia contrattuale del personale a tempo pieno nel servizio pubblico: il Gender Pay Gap per il personale a tempo determinato è del 19,1%, mentre per quello a tempo indeterminato ammonta all'11,3%. La percentuale di donne con contratto a tempo determinato è nettamente superiore a quella degli uomini (25,8% contro il 13,8%).

(1) Siehe astat info 03/2024
Vedi astat info 03/2024

Die durchschnittliche Bruttotagesentlohnung steigt bei beiden Geschlechtern mit zunehmendem Alter. Auch der Gender-Pay-Gap bei Vollzeitbeschäftigung ist in den älteren Altersgruppen höher, schwankt aber stärker als in der Privatwirtschaft: Er nimmt bei den Beschäftigten der Altersgruppen zwischen 30 und 40 Jahren zu - ein Zeitraum, der für viele Frauen mit den ersten Jahren der Mutterschaft zusammenfällt -, geht danach zurück und steigt bei den Beschäftigten der Altersklassen ab 50 Jahre wieder.

La retribuzione media giornaliera linda tende a crescere all'aumentare dell'età per entrambi i sessi. Anche il Gender Pay Gap a tempo pieno è maggiore nelle classi di età più avanzate, ma segue un andamento più altalenante rispetto al settore privato: aumenta tra i 30 e i 40 anni, periodo che per molte donne coincide con i primi anni di maternità, per poi calare successivamente e aumentare nuovamente dopo i 50 anni.

Tab. 2

Abhängig Beschäftigte mit Vollzeitstelle im öffentlichen Dienst, Bruttotagesentlohnungen (a) und Gender-Pay-Gap (GPG) nach Vertragsgruppe, Vertragsart und Geschlecht - 2023

Personale dipendente a tempo pieno nel settore pubblico, retribuzioni medie giornaliere lorde (a) e Gender Pay Gap (GPG) per gruppo contrattuale, tipologia contrattuale e sesso - 2023

	Abhängig Beschäftigte (%)			Durchschnittliche Bruttotagesentlohnung (Euro)		GPG (%)	
	Personale dipendente (%)			Retribuzione media giornaliera lorda (euro)			
	Männer Maschi	Frauen Femmine	Insgesamt Totale	Männer Maschi	Frauen Femmine		
Vertragsgruppe							
Staatliche Verwaltungen, Gericht, unabhängige Einrichtungen	1,5	1,2	1,3	192,1	202,5	-5,4	
Lokalverwaltungen (Region, Land, Gemeinde)	32,1	24,2	27,8	158,0	139,1	11,9	
Militär, Polizei, Feuerwehr	26,3	2,5	13,3	155,5	138,4	11,0	
Schule	19,8	48,3	35,3	141,4	129,4	8,5	
Gesundheitsdienst	16,1	21,7	19,2	251,9	189,4	24,8	
Universität und Forschungseinrichtungen	1,3	0,6	0,9	290,4	247,6	14,7	
Anderes	2,9	1,5	2,1	175,1	164,3	6,2	
Vertragsart							
Unbefristet	86,2	74,2	79,7	175,3	155,5	11,3	
Befristet	13,8	25,8	20,3	144,7	117,0	19,1	
Altersklasse (Jahre)							
Bis 19	0,2	0,4	0,3	92,5	85,8	7,3	
20-24	3,1	4,7	4,0	109,1	105,2	3,6	
25-29	6,9	11,2	9,3	127,2	120,0	5,7	
30-34	8,7	12,5	10,8	140,9	119,8	15,0	
35-39	10,8	10,0	10,3	156,0	129,1	17,3	
40-44	13,8	9,8	11,6	161,2	143,7	10,8	
45-49	13,5	11,5	12,4	176,0	162,0	8,0	
50-54	16,9	15,3	16,0	181,8	163,1	10,3	
55-59	16,8	16,4	16,6	184,5	165,2	10,5	
60-64	8,0	7,1	7,5	231,7	176,9	23,6	
65 und mehr	1,4	1,1	1,2	280,5	195,1	30,4	
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	172,0	147,5	14,2	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 londa ai fini previdenziali

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

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

GPG in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst: ein Vergleich über die Jahre

Während der Gender-Pay-Gap der Vollzeitbeschäftigen im öffentlichen Dienst in den letzten Jahren etwas schwankt, aber insgesamt rückläufig ist, verzeichnet der private Sektor nach einem leichten Rückgang während der Pandemiezeit wieder einen Anstieg. Einen Überblick über die folgenden Daten finden Sie im astat **data** zu dieser Mitteilung.

2020 und 2021 geht die Zahl der Beschäftigten mit Saisonverträgen und jene der Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen im Vergleich zu 2019 deutlich zurück, insbesondere bei den Frauen. Im Gegensatz dazu nimmt die Zahl der unbefristeten Verträge leicht zu. Der Gender-Pay-Gap im Privatsektor ist von jeher bei den unbefristeten Verträgen am höchsten. Der Vergleich von 2020 und 2021 mit 2019 zeigt jedoch, dass die durchschnittlichen Bruttotagesentlohnungen der Frauen mit diesem Vertragstyp in beiden Jahren stärker ansteigen als jene der Männer (2020: Frauen: +1,4 %, Männer: +0,6 %; 2021: Frauen: +3,8 %, Männer: +3,2 %). Diese Veränderungen sind auch auf einen deutlichen Rückgang der Arbeitskräfte, insbesondere der Frauen, in Berufen und Sektoren mit niedrigeren Löhnen zurückzuführen. Dieses Phänomen war im Jahr 2020 besonders stark ausgeprägt und betraf maßgeblich Arbeiterinnen und Arbeiter, vor allem im Sektor *Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie*. 2023 arbeiten mehr als 40 % der Frauen und 25 % der Männer, die in der Privatwirtschaft beschäftigt sind, in diesem Sektor, fast alle davon als Arbeiter und Arbeiterinnen.

Im öffentlichen Dienst verläuft die Entwicklung des Gender-Pay-Gaps über die Jahre hinweg schwankender und lässt sich nicht durch dieselbe Dynamik wie in der Privatwirtschaft erklären. 2020 und 2021 nehmen die befristeten Arbeitsverträge sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern leicht zu. Dies hatte wahrscheinlich organisatorische Gründe. Der Gender-Pay-Gap verringert sich im Laufe der Jahre auch dank eines höheren Anteils von Frauen in besser bezahlten Positionen und einer annähernd gleichen Anzahl von Arbeitstagen bei beiden Geschlechtern. Zwischen 2014 und 2023 steigt der Anteil der Frauen in der achten und neunten Funktionsebene von 6,6 % auf 13,4 % (+102,9 %), bei den Männern von 6,4 % auf 10,5 % (+63,0 %). Außerdem verringert sich der durchschnittliche Unterschied der gearbeiteten Tage zwischen Männern und Frauen im gleichen Zeitraum von 10,3 auf 6,9 Tage.

Die langsame und nicht immer lineare Verringerung des Gender-Pay-Gaps im öffentlichen Dienst scheint also durch strukturelle Veränderungen bedingt zu sein.

GPG nel settore privato e pubblico: un confronto negli anni

Mentre il Gender Pay Gap del personale a tempo pieno nel settore pubblico è caratterizzato da un andamento altalenante, ma con una generale tendenza alla riduzione negli ultimi anni, quello nel settore privato registra un nuovo aumento in seguito a una leggera contrazione durante il periodo pandemico. Una panoramica dei dati di seguito esposti è presente nell'astat **data** allegato.

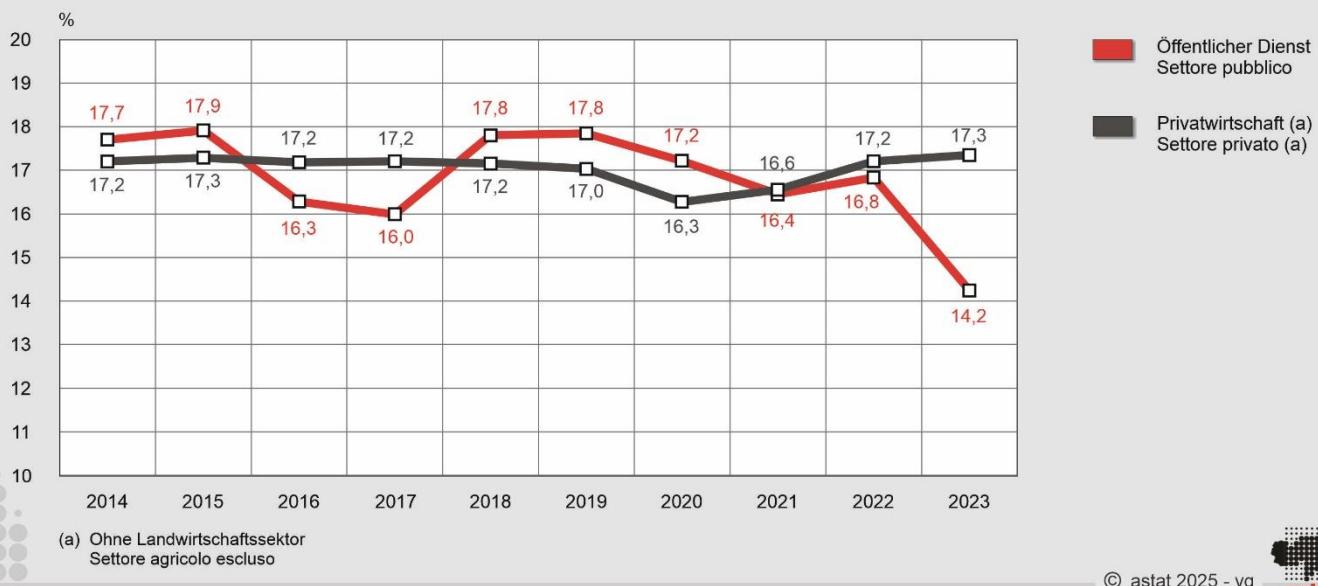
Nel 2020 e nel 2021, rispetto al 2019, i contratti stagionali e a termine diminuiscono nel settore privato, soprattutto per le donne. Al contrario, si registra un leggero aumento di quelli a tempo indeterminato. Il Gender Pay Gap nel settore privato è storicamente più elevato per i contratti a tempo indeterminato. Tuttavia, confrontando il 2020 e il 2021 con il 2019, le retribuzioni giornaliere medie lorde delle donne con questo tipo di contratto crescono più di quelle degli uomini. (2020: femmine: +1,4%, maschi: +0,6%; 2021: femmine: +3,8%, maschi: +3,2%). Queste variazioni sono influenzate anche da un significativo calo della forza lavoro, soprattutto femminile, nelle qualifiche e nei settori a retribuzione più bassa. Tale fenomeno è stato particolarmente evidente nel 2020 e ha riguardato in misura rilevante operai e operaie soprattutto nei *servizi di alloggio e ristorazione*. Nel 2023, oltre il 40% delle donne e il 25% degli uomini impiegati nel settore privato lavorano in questa branca dei servizi, quasi tutti come operai e operaie.

Nel settore pubblico l'evoluzione del Gender Pay Gap è più variabile negli anni e non può essere spiegata attraverso le stesse dinamiche del settore privato. Nel 2020 e nel 2021 i contratti a tempo determinato sono addirittura in leggero aumento, sia per le donne sia per gli uomini, probabilmente per motivi organizzativi. Il divario retributivo negli anni si riduce anche grazie alla maggiore presenza femminile in ruoli meglio pagati e al numero simile di giornate lavorate tra i sessi. Dal 2014 al 2023, le donne in qualifiche di alto livello (ottavo e nono) passano dal 6,6% al 13,4% (+102,9%), mentre gli uomini dal 6,4% al 10,5% (+63,0%). Inoltre, lo scarto medio di giorni lavorati tra uomini e donne scende da 10,3 a 6,9 nello stesso periodo.

La lenta e comunque non sempre lineare riduzione del Gender Pay Gap nel settore pubblico appare, dunque, trainata da cambiamenti strutturali.

Gender-Pay-Gap der abhängig Beschäftigten mit Vollzeitstelle nach Sektor - 2014-2023

Gender Pay Gap del personale dipendente a tempo pieno per settore - 2014-2023



Anmerkungen zur Methodik

Die hier analysierten Daten stammen von der statistischen Beobachtungstelle (*Osservatorio statistico*) 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 Lohnunterschieds zwischen den Geschlechtern wird die durchschnittliche Bruttotagesentlohnung berechnet. Geeigneter wäre die Bruttostundenentlohnung, jedoch stehen keine Daten zu den geleisteten Arbeitsstunden zur Verfügung. Die durchschnittliche Bruttotagesentlohnung ist das Verhältnis zwischen der Summe der Bruttolöhne und der Summe der entlohnten Tage im Jahr:

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

wobei:

W_D = durchschnittliche Bruttotagesentlohnung

W_Y = Bruttojahresentlohnungen

GG_Y = entlohte Tage im Jahr

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 viene calcolata la retribuzione media giornaliera linda. La retribuzione linda oraria sarebbe la misura ideale, ma i dati relativi al monte ore lavorate non sono disponibili. La retribuzione media giornaliera linda è data dal rapporto tra somma delle retribuzioni lorde e somma delle giornate retribuite nell'anno:

dove:

W_D = Retribuzione media giornaliera linda

W_Y = Retribuzioni annue lorde

GG_Y = Giornate retribuite nell'anno

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

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

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

wobei:

GPG = Gender-Pay-Gap

W_M = durchschnittliche Bruttotagesentlohnung der Männer

W_F = durchschnittliche Bruttotagesentlohnung der Frauen

dove:

GPG = Gender Pay Gap

W_M = Retribuzione media giornaliera linda degli uomini

W_F = Retribuzione media giornaliera linda delle donne

Vergleichbarkeit

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

astat data

Zu dieser astat **info** gehört eine Tabellensammlung ([astat data 03/2025](#)) mit den wichtigsten Daten zum Berichtsjahr sowie zu den Vorjahren.

Hinweise für die Redaktion:

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an
Anna Buratti, Tel.: 0471 41 84 44,
E-Mail: anna.buratti@provinz.bz.it.

Nachdruck, Verwendung von Tabellen und Grafiken, fotomechanische Wiedergabe - auch auszugweise - 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.

astat data

Alla presente astat **info** è allegata una raccolta di tabelle ([astat data 03/2025](#)) contenente i dati principali dell'anno in esame nonché di quelli precedenti.

Indicazioni per la redazione:

Per ulteriori informazioni, si prega di rivolgersi a
Anna Buratti, tel.: 0471 41 84 44,
e-mail: anna.buratti@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