



# equal pay

was sonst  
che altro ?  
cie pa scenó ?

## ENTGELT- DISKRIMINIERUNG BEENDEN – GLEICHHEIT SCHAFFEN!

Gender pay gap  
Südtirol

-17,5%



Autonome Provinz Bozen  
Provincia autonoma di Bolzano  
Provincia autonoma de Balsan  
SÜDTIROL • ALTO ADIGE



Comissioni par l'avallanza dles chances y Ofize dles éires



Commissione provinciale pari opportunità  
Servizio donna

## EU-RICHTLINIE ZUR ENTGELT- TRANSPARENZ

Die **EU-Richtlinie 2023/970** gewährleistet den Grundsatz



„Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“

durch **Transparenz** und verbindliche **Durchsetzungsmechanismen**.

Umsetzung bis **07.06.2026!**

### Entgelt

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).

**Frauen verdienen in Südtirol in der Privatwirtschaft 17,5% weniger als Männer (Vollzeit).**

Bei **Selbstständigen** und **Freiberuflerinnen** liegt italienweit das geschlechtsspezifische Lohngefälle bei 46,3%. Während es bei den unter 30-Jährigen noch 25,8% beträgt, steigt es in der Altersgruppe der 41- bis 50-Jährigen auf 48 %. Am stärksten betroffen sind Rechtsanwältinnen, Ingenieurinnen und Wirtschaftsprüferinnen.

Quellen: AFI, Osservatorio di Conprofessioni

Das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle 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](http://chancengleichheit.provinz.bz.it/de/equal-pay-day)

### Die Richtlinie betrifft

Bewerberinnen, Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis und Unternehmen in privaten und öffentlichen Sektoren.

### Ihre Wirkung auf

#### BEWERBERINNEN

- **Auskunftsrecht** über das Einstiegsentgelt oder dessen Spanne bei der Bewerbung

#### BESCHÄFTIGTE

- **Auskunftsrecht** über das eigene Entgelt und das durchschnittliche Entgelt getrennt nach Geschlecht.

#### ARBEITGEBENDE

- **Pflicht** von geschlechtsneutralen Stellenanzeigen und Auswahlverfahren.
- **Verbot** von Verschwiegenheitsklauseln und Einholen bisheriger Vergütungen.
- **Einführen** einer transparenten Vergütungsstruktur, Kriterien zur Vergütung u. zu Karriereschritten.
- **Meldepflicht** des Entgeltgefälles.
- **Nachweis**, dass keine Diskriminierung vorliegt (Beweislastumkehr).

#### EU-MITGLIEDSTAATEN

- Diskriminierung **verhindern** durch klare Vergütungsstrukturen.
- Recht auf gerichtliche Durchsetzung **garantieren**.
- Schadenersatz **sicherstellen**.