



**ENTGELTDISKRIMINIERUNG BEENDEN –  
GLEICHHEIT SCHAFFEN!**

**BASTA CON LA DISCRIMINAZIONE SALARIALE –  
COSTRUIAMO L'UGUAGLIANZA!**

**L IE ASSÉ CUN LA DEFRËNZIES DE DAVANI –  
SE MPENION PER NA VALIVANZA!**

**17.04.2026**

**equal  
pay**

**was sonst  
che altro ?  
cie pa scenó**



Autonome Provinz Bozen  
Provincia autonoma di Bolzano  
Provincia autonoma de Bulsan  
SÜDTIROL · ALTO ADIGE

Landesbeirat  
für Chancengleichheit  
Frauenbüro



Commissione  
provinciale pari opportunità  
Servizio donna

Comisciun por l'avalianza dles chances y Ofize dles ères

Über Geld reden? Wir tun es!  
Parlare di soldi? Noi lo facciamo!

Ulrike Oberhammer

Präsidentin des Landesbeirats für Chancengleichheit für Frauen

**equal  
pay**

**was sonst  
che altro  
cie pa scenó ?**



## Frau und Finanzen | Donne e finanze

**37 %** haben **kein** eigenes **Bankkonto**;  
**40 %** haben **keine** eigene **Finanzautonomie**;  
Nur **21 %** der **Führungskräfte** und **32,4 %** der **leitenden Angestellten** in den italienischen Unternehmen sind Frauen;  
Nur **20 %** der gesamten gewährten **Kredite** gehen an Frauen.

**Es ist nicht nur eine Frage des Geldes.**

Es ist nicht sagen zu können: *“Wenn ich nicht glücklich bin, gehe ich.”*

Es ist aus Notwendigkeit zu bleiben, **nicht aus freier Wahl.**

Es ist **fragen, erklären und rechtfertigen zu müssen.**

**Finanzielle Unabhängigkeit** ist nicht Macht, sondern **Freiheit!**

Il **37 %** delle donne italiane **non** ha un proprio **conto corrente**;  
Il **40 % non** ha una propria **autonoma finanziaria**;  
Solo il **21 %** dei **Dirigenti** e **32,4 %** dei **Quadri** nelle aziende italiane è donna;  
Alle donne viene concesso solo circa **20 %** dei **prestiti bancari** totali rispetto al totale erogato.

**Non è solo una questione di soldi.**

È non poter dire: *“Se non sono felice, me ne vado.”*

E’ restare per necessità. **Non per scelta.**

E’ **dover chiedere, spiegare, giustificare.**

**L’indipendenza** economica non è potere. È **libertà.**

Über Geld reden? Wir tun es!  
Parlare di soldi? Noi lo facciamo!

**Nadia Mazzardis**

Vicepresidente della Commissione provinciale  
per le pari opportunità per le donne

**equal  
pay**

**was sonst  
che altro  
cie pa scenó ?**

# Grußworte | Saluti

**Rosmarie Pamer**

Landeshauptmannstellvertreterin | Vicepresidente della Provincia



AFI | IPL

Heidi Flarer

Forscherin | Ricercatrice



Ein Blick hinter die Zahlen

# Gender Pay Gap

Uno sguardo oltre i dati

## SÜDTIROL GENDER PAY GAP - NUR VOLLZEIT

Abweichung der durchschnittlichen Tagesentlohnung zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (in %, nur Privatsektor, Vollzeit) – 2024

## ALTO ADIGE GENDER PAY GAP - SOLO TEMPO PIENO

Divario della retribuzione media giornaliera tra lavoratrici e lavoratori dipendenti (in %, solo settore privato, tempo pieno) – 2024



	% GENDER PAY GAP
Leitende Führungskräfte - Dirigenti	-25,1 %
Mittlere Führungskräfte - Quadri	-13,7 %
Angestellte - Impiegati/Impiegate	-22,6 %
Arbeiter/Arbeiterinnen - Operai/Operaie	-16,3 %
Lehrlinge - Apprendisti	+16,3 %
Anderes - Altro	-17,3 %
<b>Landesdurchschnitt – Media provinciale</b>	<b>-17,5 %</b>

**Gender  
Pay Gap  
-17,5%**

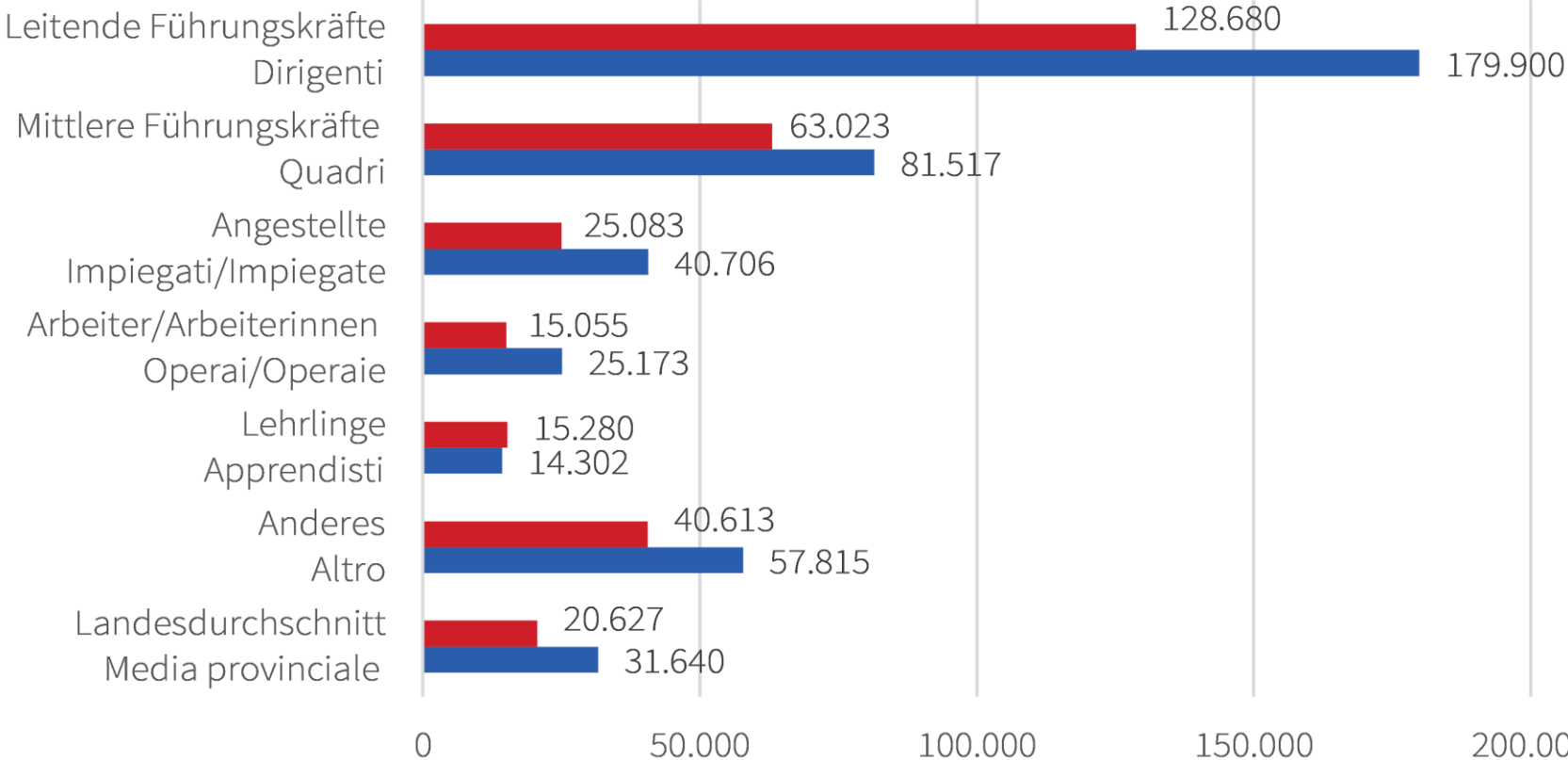
# Bruttoentlohnung | retribuzione lorda

equal pay  
was sonst  
che altro  
cie pa scenó ?



Jährliche Brutto-Durchschnittsentlohnung im Privatsektor nach Geschlecht und Qualifikation (in €) - 2024

Retribuzione media lorda annua nel settore privato per sesso e qualifica (in €) - 2024



Quelle: NISF, Auswertung AFI  
Fonte: INPS, elaborazione IPL

■ Frauen - Donne ■ Männer - Uomini

© AFI IPL 2026

# Berufstätigkeit | attività lavorativa

equal  
pay

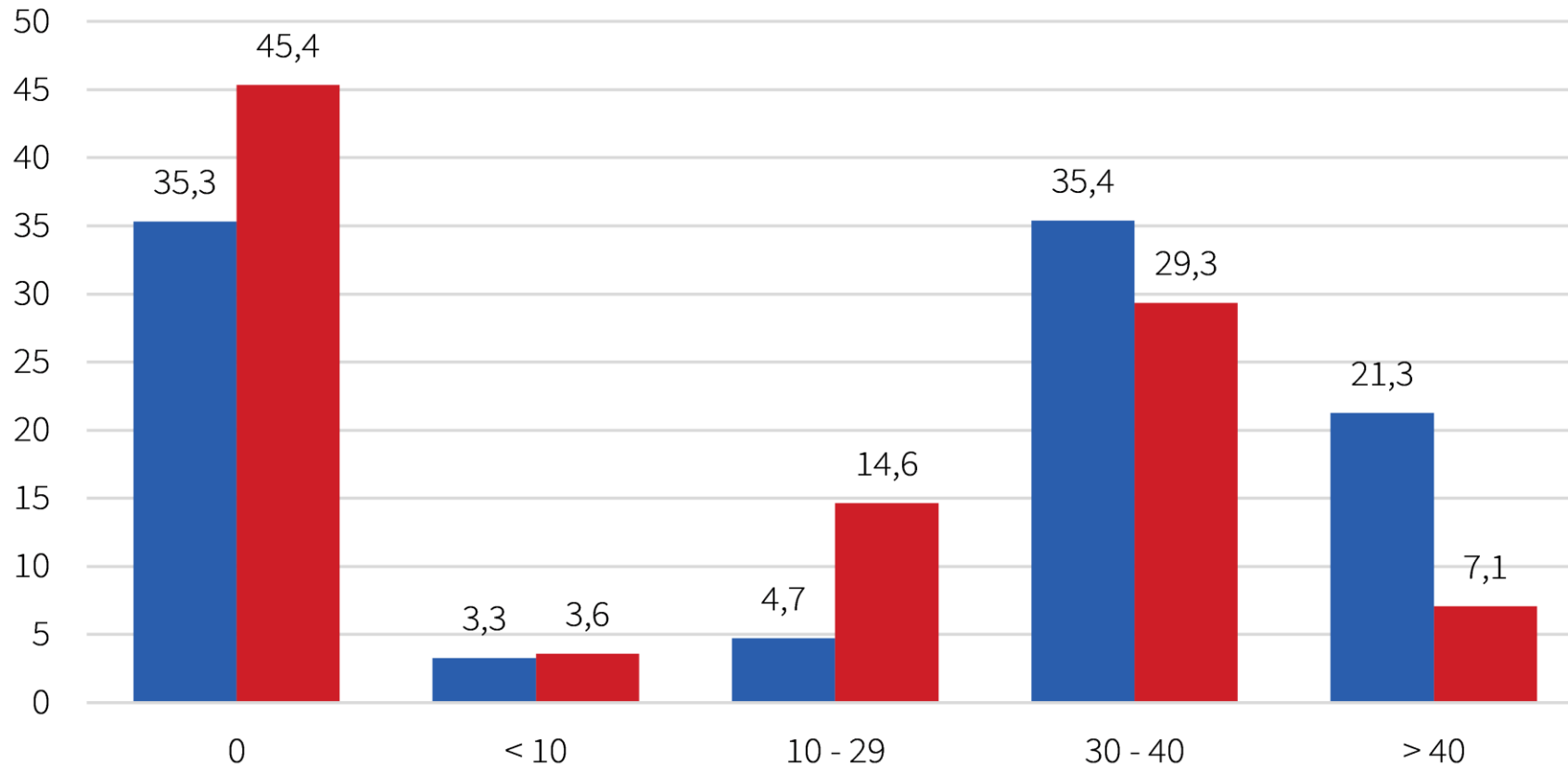
was sonst  
che altro  
cie pa scenó ?



Für die Berufstätigkeit aufgewendete Zeit pro Woche (Personen ab dem 14. Lebensjahr, in Stunden). Verteilung in % - 2024

Tempo dedicato all'attività lavorativa alla settimana (persone di 14 anni o più, in ore).

Distribuzione percentuale - 2024



Quelle: ASTAT, Auswertung AFI

■ Männer - Uomini ■ Frauen - Donne

Fonte: ASTAT, elaborazione IPL

© AFI IPL 2026

# Hausarbeit | lavoro domestico

equal  
pay

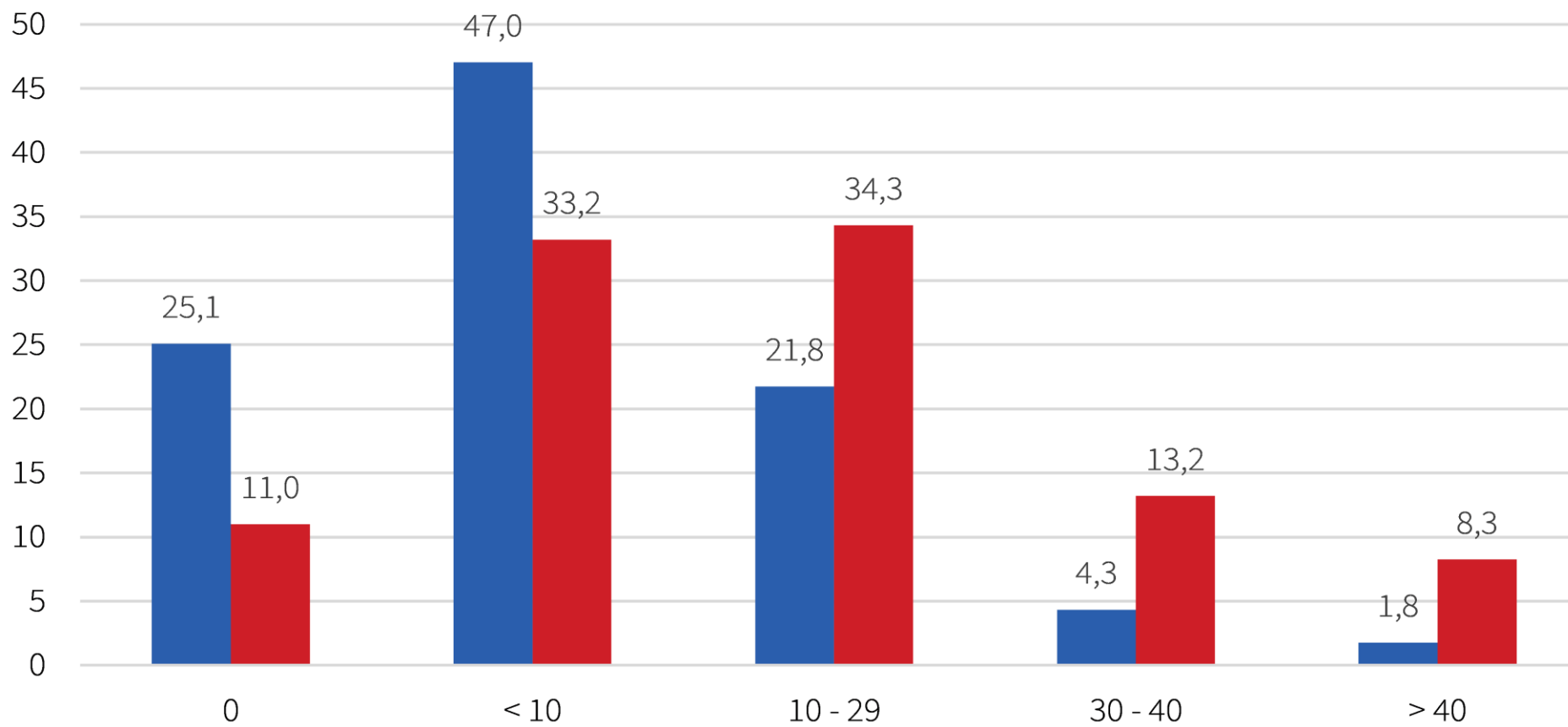
was sonst  
che altro  
cie pa scenó ?



Für Hausarbeiten aufgewendete Zeit pro Woche (Personen ab dem 14. Lebensjahr, in Stunden). Verteilung in % - 2024

Tempo dedicato al lavoro domestico alla settimana (persone di 14 anni o più, in ore).

Distribuzione percentuale - 2024



Quelle: ASTAT, Auswertung AFI

Fonte: ASTAT, elaborazione IPL

■ Männer - Uomini ■ Frauen - Donne

© AFI IPL 2026

Freie Universität Bozen |  
Libera Università di Bolzano

**Prof. Marjaana Gunkel**

Dekanin Fakultät für Wirtschaftswissenschaften |  
Preside della Facoltà di Economia



# Die Europäische Entgelttransparenzrichtlinie – Herausforderungen für die Unternehmen in Südtirol

# Warum die Richtlinie?

- EU-weiter Gender Pay Gap weiterhin ca. 13 %
- Hauptursache: fehlende Transparenz bei Entgelten
- Ziel der Richtlinie:
  - Gleiches Entgelt für **gleiche oder gleichwertige** Arbeit
  - Stärkere Durchsetzung von Entgeltgleichheit
  - Mehr Transparenz in Organisationen



# Zentrale neue Pflichten für Arbeitgeber

- Offenlegung des Entgeltniveaus bereits im Recruiting
- **Auskunftsrechte für Beschäftigte** zu Durchschnittsentgelten
- **Transparente und objektive Entgeltkriterien** erforderlich
- Beweislastumkehr bei Diskriminierungsvorwürfen



# Berichtspflichten

- Berichtspflicht zunächst für Unternehmen >250 Beschäftigte
- Spätere Ausweitung auf Unternehmen ab 100 Beschäftigten
- Bei Entgeltunterschieden >5 % ohne sachliche Begründung:
  - Pflicht zur Analyse
  - Pflicht zu Korrekturmaßnahmen
- Entschädigungsansprüche für Beschäftigte möglich



# Handlungsbedarf

- Umsetzung in nationales Recht bis spätestens 7. Juni 2026
- Vorbereitungsbedarf insbesondere bei:
  - Entgeltstrukturen
  - HR-Systemen
  - Dokumentation von Entgeltkriterien



# Gleiche vs. Gleichwertige Arbeit

- Gleiche Arbeit
  - Mitarbeitende, die **identischen oder vergleichbaren Aufgaben** ausführen können
- Gleichwertige Arbeit
  - Tätigkeiten mit **ähnlichen Anforderungen und Belastungen**, auch wenn sie inhaltlich verschieden sind; Kriterien für den Vergleich umfassen die **Art der Arbeit, die erforderliche Ausbildung und die Arbeitsbedingungen**



# Takeaways

- Entgelttransparenz **wird zur strategischen Führungsaufgabe**
- Informelle oder historisch gewachsene Entgeltlogiken reichen nicht mehr aus
- Klare, nachvollziehbare und objektive Kriterien sind entscheidend
- Vorbereitung jetzt = geringere Risiken



# Vorbereitung



1. Analyse der bestehenden Vergütungsstrukturen, Entgeltansprüche und einzelner Positionen
2. Definition von gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit und Schaffung von Gruppen
3. Geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle erheben
4. Vorbereitung auf Informations-, Auskunfts- und Berichtspflichten



Danke für die  
Aufmerksamkeit

# Filippo Valcanover

Avvocato presso il Foro di Trento –  
Presidente AGI Sezione Trentino – Sudtirolo



**Parità salariale/Direttiva UE 2023-  
970/ schema di decreto legislativo di  
attuazione 5.2.2026:  
cosa cambia per aziende  
e lavoratrici e lavoratori**

# Fase di selezione: cosa cambia



## TRASPARENZA IN FASE DI ASSUNZIONE

Gli annunci, avvisi e bandi dovranno essere neutri sotto il profilo del genere (anche in relazione ai titoli richiesti) e dovranno contenere:

- le indicazioni della retribuzione iniziale o fascia da attribuire alla posizione (o della forbice comunque contenuta e agganciata a criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere)
- L'indicazione del CCPL applicabile
- Le indicazioni della premialità o MBO in base al profilo (agganciati a criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere)
- Le azioni di welfare o ogni ulteriore dettaglio accessorio della retribuzione (ad es. Straordinari \*)

Vietato chiedere informazioni sulle retribuzioni attuali/precedenti (sia direttamente che indirettamente)

# Lavoratrici e lavoratori in essere: cosa cambia



## TRASPARENZA RETRIBUTIVA NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

- Vanno definiti i criteri per determinare la retribuzione e i livelli retributivi iniziali
- Vanno definiti, e resi disponibili e accessibili (per i datori con più di 50 dipendenti) i criteri per la progressione economica
- Con comparazione secondo gli inquadramenti e classificazione del CCNL OPPURE con sistemi di classificazione professionale diversi purché caratterizzati da criteri oggettivi e neutrali sotto il profilo del genere
- le differenze retributive possono esistere, ma devono essere „oggettivate“ ossia motivate da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere che tengono conto ad es. Delel competenze, delel responsabilità, delle condizioni di lavoro.
- la comparazione avviene per “**lavori di pari valore**” secondo criteri non discriminatori, oggettivi e neutrali, in base ai livelli CCNL applicato o in mancanza dal CCNL siglato dalle OO.SS. CpR sul piano nazionale per il settore di riferimento- va effettuata una analisi di tutte le professionalità presenti
- sono vietate le clausole di riservatezza rispetto alla retribuzione percepita

# Comunicazioni sul divario retributivo di genere



Comunicazioni e frequenza sono da effettuare in base al numero di dipendenti:

- Fino al 99 lavoratori: su base volontaria
- da 100 a 149 lavoratori-> report entro il 7.6.2031 e ogni tre anni
- da 150 a 249 lavoratori-> report entro il 7.6 2027 e ogni tre anni
- da 250 lavoratori e oltre: report entro il 7.6.2027 e ogni anno

# Dato retributivo: cosa comprende e cosa no



- Cosa comprende il dato retributivo da confrontare?
  - Retribuzione annua
  - Indennità
  - Bonus
  - Benefit monetizzabili
  - Straordinari medi (se rilevanti)
  - Tutte le altre voci che compongono la retribuzione comprese quelle in natura
- cosa non comprende?
  - pagamento patto di non concorrenza
  - pagamenti per sviluppo opere di ingegno / brevetti
  - altre voci non riconducibili al concetto di retribuzione

# Report: cosa comprende

- divario retributivo di genere
- divario nelle componenti variabili o complementari
- divario retributivo mediano di genere
- divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili
- percentuali di lavoratrici e lavoratori che ricevono componenti complementari o variabili
- percentuali di lavoratori e lavoratrici nei quartili retributivi
- divario di genere per categoria di lavoratori ripartito in base allo stipendio di base e alle componenti variabili o complementari



# Divario retributivo: quando è significativo



**Lo scostamento rilevante è quello pari o superiore al 5% tra le retribuzioni delle lavoratrici e dei lavoratori, che non risulti motivato in modo oggettivo e neutrale rispetto al genere.**

**La previsione di una percentuale fornisce una misura oggettiva, riducendo la discrezionalità, e aiuta il datore di lavoro a capire quali sono le aree critiche da correggere e quelle da monitorare.**

**NB! Si possono retribuire in modo diverso i lavoratori e lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, purchè ciò sia effettuato sulla base di criteri oggettivi e neutrali sotto il profilo del genere.**

# Dato retributivo: il divario significativo e azioni correttive



Le informazioni sul divario retributivo devono essere rese disponibili ai lavoratori.

Il datore di lavoro ha sei mesi di tempo dalla comunicazione dei dati per correggere il divario (ove non giustificato da criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere).

Se il divario non è giustificato e il divario non viene corretto entro sei mesi, è obbligatoria la valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori che può coinvolgere l'ispettorato nazionale del lavoro e gli organismi di parità. Sono inoltre possibili sanzioni.

# Valutazione congiunta

equal  
pay

was sonst  
che altro ?  
cie pa scenó



**Finalità: individuare, correggere e prevenire differenze retributive non giustificate tra lavoratrici e lavoratori. Rende necessaria una analisi della percentuale di lavoratrici e lavoratori in ciascuna categoria e delle relative informazioni retributive (comprehensive di tutte le voci), per valutare le eventuali differenze nei livelli retributivi medi.**

**Le eventuali motivazioni oggettive e neutrali sotto il profilo del genere sono stabilite congiuntamente dai rappresentanti dei lavoratori e lavoratrici e dal datore di lavoro.**

# Diritto di accesso dei lavoratori e lavoratrici



- diritto di richiedere, e ricevere per iscritto entro due mesi dalla richiesta, le informazioni sui livelli retributivi medi ripartiti per sesso di chi svolga lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore

# Tutela giudiziaria



**Il decreto di attuazione rimanda alle tutele previste dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna - D.Lgs. 198/2006 - Libro V, titolo I, capo III.**

**Legittimati all'azione: lavoratore/lavoratrice o, per delega, le OO.SS. le associazioni e organizzazioni rappresentative che operano nell'ambito della parità uomini e donne, consigliera o consigliere di parità.**

**Il Giudice può ordinare:**

- **la cessazione del comportamento illegittimo**
- **la rimozione degli effetti**
- **il risarcimento del danno**

**In caso di inottemperanza: sanzioni amministrative, esclusione da benefici pubblici o appalti, arresto**

# Tutela giudiziaria: inversione onere della prova



**onere della prova: ove siano forniti elementi di fatto idonei a fondare la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al datore di lavoro convenuto l'onere della prova dell'insussistenza della discriminazione.**

# Verdacht auf Entgelt- oder Gehaltsdiskriminierung?

Anlauf- und Interventionsmöglichkeiten der Gleichstellungsrätin

**Brigitte Hofer**

Gleichstellungsrätin  
Consigliera di parità

Equal Pay Day *conference*  
08.04.2026, Palais Widmann - Bozen




# Wir sprechen heute über Geld

Der Gender Pay Gap ist keine Abstraktion – er ist Realität, auch in Südtirol.

Jede Frau, die für dieselbe Arbeit weniger bekommt als ihr männlicher Kollege, erlebt ihn täglich.

Jede Frau, die nach der Mutterschaft auf der Karriereleiter stehen bleibt, kennt ihn.

 Was nicht ausgesprochen wird, kann nicht verändert werden. Viele wissen nicht, dass sie ein Recht haben, sich zu wehren – genau hier kommt die Gleichstellungsrätin ins Spiel.

# Wer ist die Gleichstellungsrätin?

## Gesetzlich verankert

Die Gleichstellungsrätin/Consigliera di parità ist eine unabhängige Fachperson im Gleichstellungskodex und im LG 11/2020 vorgesehen. Sie ist eine neutrale und unabhängige Instanz, mit Klagerecht

## Ihr Auftrag

Geschlechtsspezifische Diskriminierungen im Arbeitsleben erkennen, bekämpfen und beseitigen. Die Beratungen sind kostenlos, vertraulich und auf Wunsch anonym.

Wer vermutet, wegen des Geschlechts weniger zu verdienen oder schlechter behandelt zu werden – kann sich an die Anlaufstelle wenden.



# Drei Gesichter der Lohnungleichheit

## Direkte Diskriminierung

Frau und Mann leisten dieselbe Arbeit mit gleicher Qualifikation – aber unterschiedlichem Lohn. Das ist schlicht illegal.

## Indirekte Diskriminierung

Scheinbar neutrale Regelungen – z. B. Zulagen für Überstunden oder Nachtarbeit – kommen strukturell häufiger Männern zugute und benachteiligen Frauen faktisch.

## Strukturelle Ungleichheit

Frauendominierte Berufe wie Pflege, Erziehung und Sozialarbeit werden systemisch schlechter bezahlt als vergleichbar anspruchsvolle, männlich dominierte Berufe.

Alle drei Formen sind ein Problem – und gegen alle drei gibt es Handlungsmöglichkeiten.



# Was kann die Gleichstellungsrätin konkret tun?

1

## Beratung & Orientierung

Vertrauliche Analyse der Situation: Was ist passiert? Welche Beweise gibt es? Liegt tatsächlich eine Diskriminierung vor?

2

## Dokumentation

Unterstützung beim Sammeln relevanter Unterlagen: Gehaltsabrechnungen, Stellenbeschreibungen, Vergleichsdaten, E-Mails.

3

## Vermittlung

Direkte Vermittlung mit den Arbeitgebenden – Mediation oder Schlichtung für einvernehmliche, außergerichtliche Lösungen.

4

## Intervention & Recht

Formelle Empfehlungen, Meldungen an Aufsichtsbehörden oder Unterstützung bei arbeitsrechtlichen Verfahren.



# Was die Praxisfälle zeigen



## Diskriminierung ist oft leise

Nicht immer laut und offensichtlich – sie versteckt sich in Zulagen, Strukturen und Details. Es lohnt sich, genauer hinzuschauen.



## Der erste Schritt zählt

Nicht allein im Dunkeln tappen – gemeinsam Licht ins Dunkel bringen. Ein einziges Gespräch kann bereits etwas verändern.



## Lösungen ohne Konflikt

Viele Fälle lassen sich außergerichtlich lösen. Ziel ist immer ein faires Ergebnis – für alle Beteiligten.

# Rückenwind durch die EU

Die neue EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz stärkt die Arbeit der Gleichstellungsrätin als Anlaufstelle: Mehr Transparenz bei Gehältern bedeutet mehr Möglichkeiten, Diskriminierung sichtbar zu machen und zu bekämpfen.



# Appell zum Abschluss

*„Diese Angst ist verständlich. Aber sie darf uns nicht lähmen.“*

Viele Frauen – und manchmal auch Männer – wissen nicht, dass sie diskriminiert werden. Andere wissen es, scheuen aber den Weg zur Beratungsstelle aus Angst, Scham oder Sorge um den Arbeitsplatz.

## Sicherer Raum

Offen sprechen, ohne sich sofort auf ein Verfahren einlassen zu müssen.

## Erster Schritt

Immer ein Gespräch – kostenlos, vertraulich, unverbindlich.

## Equal Pay Day

Nicht nur Symbol – sondern Signal: Wir reden über Geld, benennen Ungleichheit und fordern Wandel.

Die Gleichstellungsrätin steht bereit. Nutzen Sie diese Anlaufstelle für sich selbst oder um andere darauf hinzuweisen, die sie brauchen könnten.

# Kontakt Daten Büro der Gleichstellungsrätin Anti-Mobbing-Dienst



Cavourstraße 23/c – 39100 Bozen



0471/946003



[info@gleichstellungsraetin-bz.org](mailto:info@gleichstellungsraetin-bz.org)



[www.gleichstellungsraetin-bz.org](http://www.gleichstellungsraetin-bz.org)



Gleichstellungsrätin Südtirol / Consigliera di parità Alto Adige



@gleichstellungsraetin\_bz



Gleichstellungsraetin  
Consigliera di parità  
Consulenta por l'avalianza dles oportunites



Südtiroler Landtag  
Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano  
Cunsèi dla Provinzia autonoma de Bulsan



# Anna Holzknecht

Koordinatorin AG Arbeit & Wirtschaft |  
Coordinatrice GdL Lavoro & Economia



## Equal Pay Day 2026

### Der Aktionstag in Südtirol

### La Giornata d'azione in Alto Adige



**ENTGELTDISKRIMINIERUNG BEENDEN –  
GLEICHHEIT SCHAFFEN!**

**BASTA CON LA DISCRIMINAZIONE SALARIALE –  
COSTRUIAMO L'UGUAGLIANZA!**

**L IE ASSÉ CUN LA DEFRËNZIES DE DAVANI –  
SE MPENION PER NA VALIVANZA!**

# 17.04.2026



Autonome Provinz Bozen  
Provincia autonoma di Bolzano  
Provincia autonoma de Bulsan  
SÜDTIROL · ALTO ADIGE

**equal  
pay**

**was sonst  
che altro ?  
cie pa scenó ?**

Landesbeirat  
für Chancengleichheit  
Frauenbüro

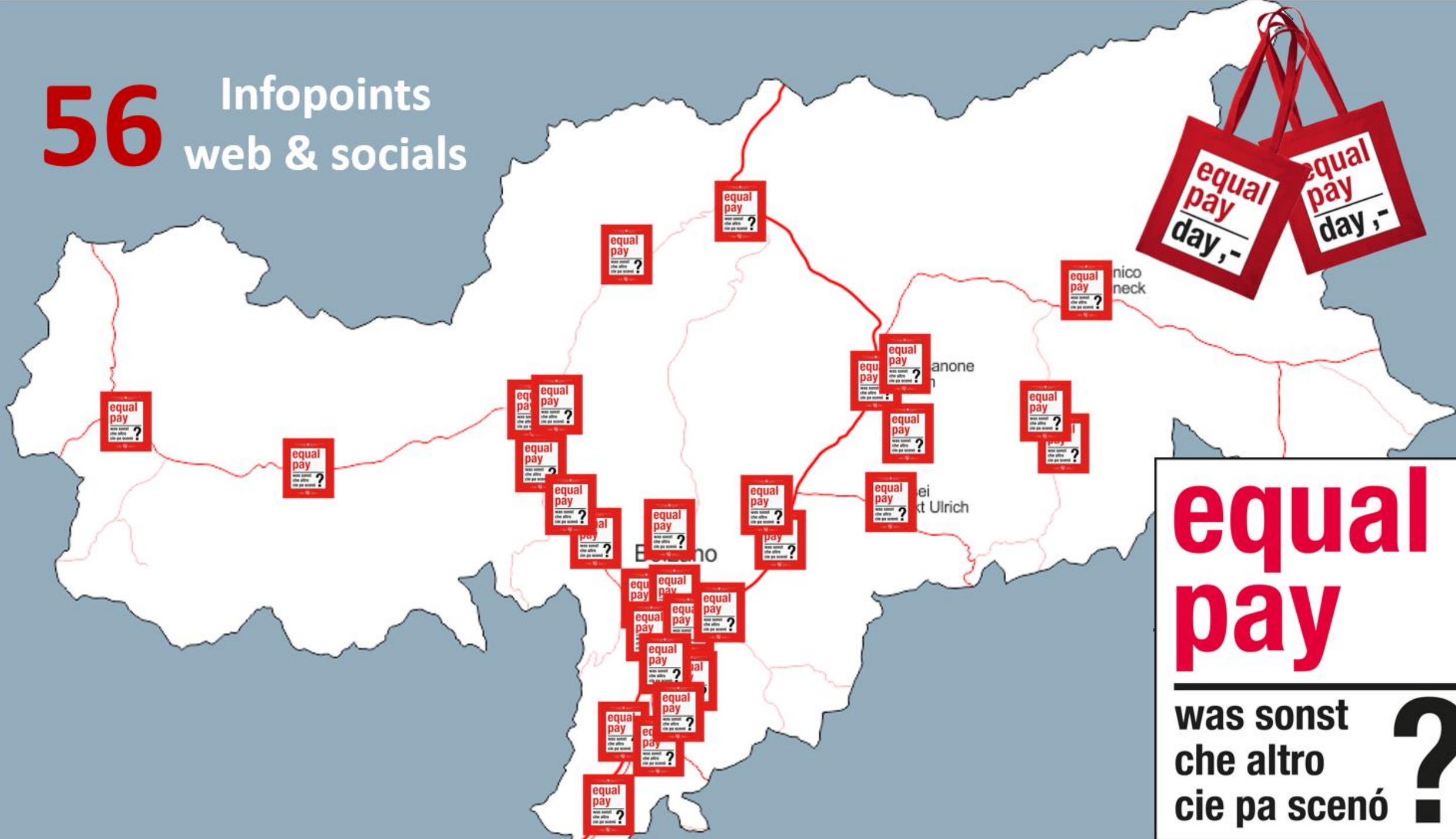


Commissione  
provinciale pari opportunità  
Servizio donna

Comisciun por l'avalianza dles chances y Ofize dles éres

# 56

## Infopoints web & socials



# equal pay

was sonst  
che altro  
cie pa scenó ?

equal pay

was sonst  
che altro  
cie pa scenó ?

# 73 Partnerorganisationen | organizzazioni partner

Unterstützt von | Sostenuto da | Sostenù da:



# Info Info Info

**!**

**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  
SÜDTIROL - ALTO ADIGE

Landesbeirat für Chancengleichheit Frauenbüro  
Commissione provinciale per le pari opportunità Servizio donna  
Cumiscium provinziela per la valivanza dla chances Ofize dies ères

**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 ContProfessioni

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](https://chancengleichheit.provinz.bz.it/de/equal-pay-day)

**equal pay**  
was sonst che altro cie pa scenó ?

**PRENDI CORAGGIO E CHIEDI UN AUMENTO DEL TUO STIPENDIO**

Autonome Provinz Bozen  
Provincia autonoma di Bolzano  
SÜDTIROL - ALTO ADIGE

Landesbeirat für Chancengleichheit Frauenbüro  
Commissione provinciale per opportunità Servizio donna  
Cumiscium provinziela per la valivanza dla chances Ofize dies ères

**ALLES IM BLICK?! Für die finanzielle Unabhängigkeit der Frau!**

- 1. Sprechen Sie darüber!**  
Sprechen Sie über das Gehalt und vergleichen es in Ihrer Branche. Sprechen Sie in der Partnerschaft über Einkommen und Ausgaben, die „Teilzeitfalle“ und die Pensionsvorsorge!
- 2. Fordern Sie ein, was Ihnen zusteht!**  
Die Lohnschere (Gender Pay Gap) liegt laut Astat in Südtirol bei etwa 17% - bei gleicher Arbeit von Frauen und Männern. Fordern Sie in Gehaltsgesprächen eine nachvollziehbare Leistungsentlohnung.
- 3. „Wissen ist Macht“ – Stärken Sie Ihr Finanzwissen!**  
Informieren Sie sich über die Themen Finanzen, Vorsorge- und Sozialleistungen, Familienrecht (z.B. bei Trennung) in den Patronaten, der Caritas Schulden- und Budgetberatung, den Familien- sowie anderen Beratungsstellen.
- 4. „Selbst ist die Frau“ – Kümmern Sie sich um Ihre Finanzen!**  
Treffen Sie Entscheidungen über größere Anschaffungen, Ersparnisse und Schulden in Ihrer Partnerschaft gemeinsam. Unterschreiben Sie nichts, ohne sich vorher genau zu vergewissern, welche Folgen das hat.
- 5. „Liebe macht blind?“ – Behalten Sie die Finanzkontrolle!**  
Sichern Sie sich den Zugang zu allen wichtigen Finanzdokumenten (Bankauszüge, Versicherungen, Verträge, Kredite, Testament...). Das kann in Krisenfällen, wie einer Trennung oder im Todesfall, sehr hilfreich sein.
- 6. „Frau sorgt vor“ – Rechtzeitig an die Rente denken!**  
Frauen haben aufgrund von niedrigeren Löhnen, von Teilzeitarbeit sowie von Entgeltausfall durch Erziehungs- oder Pflegezeiten deutlich geringere Renten als Männer (Gender Pension Gap). Informieren Sie sich bei einem Patronat zu Vorsorgemaßnahmen, um Rentenlücken zu vermeiden und nicht in die Altersarmut zu fallen.

**Detailinformationen:**  
<https://chancengleichheit.provinz.bz.it/de/equal-pay-day>

**equal pay**  
was sonst che altro cie pa scenó ?

**30**

Landesbeirat für Chancengleichheit Frauenbüro  
Commissione provinciale per le pari opportunità Servizio donna  
Cumiscium provinziela per la valivanza dla chances Ofize dies ères

Der Equal Pay Day wird unterstützt von

# Fragebogen Finanzplan

# Questionario Piano finanziario

Nicht nur beim Einkommen herrschen in Südtirols Haushalten nach wie vor Unterschiede zwischen Frauen und Männern.

In vielen Beziehungen wird über das Thema Geld leider nicht gesprochen. Es gibt immer noch Frauen, die entweder selbst kein eigenes Bankkonto haben oder nicht wissen, wieviel ihr Partner verdient bzw. keinen Einblick auf sein Bankkonto haben. Immer noch verbreitet ist auch die Spesenaufteilung, nach der Männer ihr Geld in die Immobilien investieren und Frauen für Lebensmittel, Kleidung und sonstigen täglichen Bedarf zuständig sind, die ihnen kein Eigentum sichern. Trennung, Scheidung, Bürgschaften und Niedrigeinkommen können dann schnell zur Schuldenfalle für die Frau werden. Deshalb ist es wichtig, sich einen Überblick über die Ein- und Ausgaben im Haushalt zu verschaffen, um sich vor finanziellen Problemen zu schützen. Der Fragebogen kann Ihnen helfen, ein offenes Gespräch mit dem Partner über das Thema Geld anzuregen und aufzuzeigen, in welchen Bereichen Verbesserungen möglich und nötig sind.

## UND WIE SCHAUT ES IN MEINER GELDTASCHE AUS?

### 1. Monatliches Einkommen (Lohn, Mieteinnahmen, Unterhalt usw.)

Ich \_\_\_\_\_ Mein Partner \_\_\_\_\_ Gemeinsam \_\_\_\_\_

### 2. Monatliche Pension

Ich \_\_\_\_\_ Mein Partner \_\_\_\_\_ Gemeinsam \_\_\_\_\_

### 3. Monatliche Ausgaben

	Ich bezahle	Mein Partner bezahlt	Gemeinsam
Miete	_____	_____	_____
Darlehen	_____	_____	_____
Lebensmittel, Bekleidung	_____	_____	_____
Kinderbetreuung	_____	_____	_____
Telefon, Internet, Strom, Müll	_____	_____	_____
Versicherungen	_____	_____	_____
Autosteuer und Benzin	_____	_____	_____
Hobby und Freizeit	_____	_____	_____
Sonstiges (angeben)	_____	_____	_____
Summe am Monatsende?	_____	_____	_____

### 4. Hausarbeit und Beruf (Wochenstunden angeben)

	Ich	Mein Partner
Hausarbeit	_____	_____
Kinderbetreuung	_____	_____
Pflegebetreuung	_____	_____
Berufstätig	ja <input type="radio"/> nein <input type="radio"/>	ja <input type="radio"/> nein <input type="radio"/>
Wenn Teilzeit, Prozentsatz angeben	_____	_____
Auszeit wegen Familie (Kinder, Pflege)	ja <input type="radio"/> nein <input type="radio"/>	ja <input type="radio"/> nein <input type="radio"/>
Wie viel Zeit habe ich (nehme ich mir) für mich selbst?	_____	_____
Sonstiges (bitte angeben)	_____	_____

### 5. Vermögenslage

	Ich	Mein Partner	Gemeinsam
Eigenes Bankkonto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wer hat darauf Zugriff?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wertpapiere?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lebensversicherung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auto?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motorrad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eigene Immobilie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beteiligung an einer Gesellschaft?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ja, wie viel Prozent?	_____	_____	_____
Effektives Mitspracherecht?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beteiligung am Gewinn?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges (bitte angeben)	_____	_____	_____

### Fazit

	Ja	Nein
Gerechte Aufteilung der Spesen im Verhältnis zum Einkommen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gerechte Aufteilung der Hausarbeit?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gleichberechtigte Partnerschaft?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**equal  
pay**

was sonst  
che altro  
cie pa scenó ?



Landesbeirat für  
Chancengleichheit  
Frauenbüro

Commissione  
provinciale per le  
pari opportunità  
Servizio donna

Comission provinciala  
per la valvanza  
dia chances  
Ofize dies éres

Non è solo in termini di reddito che le differenze tra donne e uomini prevalgono ancora nelle famiglie altoatesine.

In molte relazioni di coppia l'argomento del denaro purtroppo non viene discusso. Ci sono ancora donne che non hanno un proprio conto bancario o non sanno quanto guadagna il loro partner e non hanno nessuna visione del suo conto in banca. È ancora diffusa la divisione delle spese secondo la quale gli uomini investono il loro denaro in beni immobili e le donne sono responsabili del cibo, dei vestiti e di altre necessità quotidiane che non assicurano loro una proprietà. Separazione, divorzio, garanzie e basso reddito possono poi diventare rapidamente una trappola di debiti per la donna. Perciò è importante avere una panoramica delle entrate e delle uscite della famiglia per proteggersi da problemi finanziari. Il questionario può aiutarvi ad avviare insieme al partner un dialogo aperto sul tema del denaro e a mostrare in quali ambiti sono possibili e necessari miglioramenti.

## E COM'È MESSO IL MIO PORTAFOGLIO?

### 1. Entrata mensile (stipendio, reddito da locazione, mantenimento etc.)

io \_\_\_\_\_ il mio partner \_\_\_\_\_ insieme \_\_\_\_\_

### 2. Pensione mensile

io \_\_\_\_\_ il mio partner \_\_\_\_\_ insieme \_\_\_\_\_

### 3. Uscite mensili

	pago io	paga il mio partner	insieme
Affitto	_____	_____	_____
Affitto	_____	_____	_____
Alimentari, vestiti	_____	_____	_____
Assistenza ai bambini	_____	_____	_____
Telefono, Internet, corrente elettrica	_____	_____	_____
Assicurazione	_____	_____	_____
Tassa automobilistica e benzina	_____	_____	_____
Hobby e tempo libero	_____	_____	_____
Altro (specificare)	_____	_____	_____
Totale a fine del mese?	_____	_____	_____

### 4. Lavori domestici e professione (indicare le ore settimanali)

	io	il mio partner
Lavori di casa	_____	_____
Assistenza ai bambini	_____	_____
Assistenza di cura	_____	_____
Lavoro	si <input type="radio"/> no <input type="radio"/>	si <input type="radio"/> no <input type="radio"/>
Se part time, indicare percentuale	_____	_____
Pausa familiare (bambini, cura)	si <input type="radio"/> no <input type="radio"/>	si <input type="radio"/> no <input type="radio"/>
Quanto tempo ho (mi prendo io) per me ?	_____	_____
Altro (specificare)	_____	_____

### 5. Posizione finanziaria

	io	il mio partner	insieme
Proprio conto bancario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Chi ha accesso?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Titoli?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Assicurazione sulla vita?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Macchina?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moto?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Proprietà?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partecipazione ad una società?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se sí, in quale percentuale?	_____	_____	_____
Con diritto di parola?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partecipazione agli utili?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Altro (specificare)	_____	_____	_____

### Conclusioni

	si	no
Suddivisione equa delle spese in relazione alle entrate?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suddivisione equa dei lavori domestici?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rapporto di coppia con pari diritti?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**equal  
pay**

was sonst  
che altro  
cie pa scenó ?



Landesbeirat für  
Chancengleichheit  
Frauenbüro

Commissione  
provinciale per le  
pari opportunità  
Servizio donna

Comission provinciala  
per la valvanza  
dia chances  
Ofize dies éres

# Mein/Unser Haushaltsbuch

Rechnen Sie  
mit uns!



# Il mio/nostro libro contabile

Facciamo  
i conti  
insieme!



**!**

**equal pay**  
was sonst che altro cie pa scenó ?

**ENTGELT-DISKRIMINIERUNG BEENDEN – GLEICHHEIT SCHAFFEN!**

**17.04.2026**

Autonome Provinz Bozen  
Provincia autonoma di Bolzano  
Provincia autonoma de Bulsan  
SÜDTIROL - ALTO ADIGE

Landesbeirat für Chancengleichheit Frauenbüro  
30 Commissione provinciale pari opportunità Servizio donna  
Comitècun per l'avalanzza dies chances y Oltra dies ères

deutsch | italiano | ladin

# social media

**!**

**equal pay**  
was sonst che altro cie pa scenó ?

**BASTA CON LA DISCRIMINAZIONE SALARIALE – COSTRUIAMO L'UGUAGLIANZA!**

**17.04.2026**

Autonome Provinz Bozen  
Provincia autonoma di Bolzano  
Provincia autonoma de Bulsan  
SÜDTIROL - ALTO ADIGE

Landesbeirat für Chancengleichheit Frauenbüro  
30 Commissione provinciale pari opportunità Servizio donna  
Comitècun per l'avalanzza dies chances y Oltra dies ères

**!**

**equal pay**  
was sonst che altro cie pa scenó ?

**L IE ASSÉ CUN LA DEFRÈNZIES DE DAVANI – SE MPENION PER NA VALIVANZA!**

**17.04.2026**

Autonome Provinz Bozen  
Provincia autonoma di Bolzano  
Provincia autonoma de Bulsan  
SÜDTIROL - ALTO ADIGE

Landesbeirat für Chancengleichheit Frauenbüro  
30 Commissione provinciale pari opportunità Servizio donna  
Comitècun per l'avalanzza dies chances y Oltra dies ères





Autonome Provinz Bozen  
Provincia autonoma di Bolzano  
Provincia autonoma de Bulsan

SÜDTIROL · ALTO ADIGE

Landesbeirat  
für Chancengleichheit  
Frauenbüro



Commissione  
provinciale pari opportunità  
Servizio donna

Comisciun por l'avalianza dles chances y Ofize dles ères

**equal  
pay**

was sonst  
che altro  
cie pa scenó ?

**17.04.2026**

