

Presentazione 1ª edizione

Rita Levi-Montalcini | Svimez | W20
Osservatorio sulle disuguaglianze di genere

Le misure dei divari

| martedì 17 marzo 2026 |

Serenella Caravella | *Ricercatrice Svimez*



Perché questo **osservatorio**

Nasce dalla necessità di creare uno spazio di riflessione dedicato ai temi della **parità di genere** e al suo valore sociale e economico, con particolare attenzione alle differenze territoriali in ambito internazionale, in Italia, nel Mezzogiorno.

L'Osservatorio raccoglierà dati, elaborerà indicatori e produrrà studi e raccomandazioni per orientare politiche pubbliche più eque, riconoscendo la parità di genere come **leva strategica** per lo sviluppo sostenibile del Paese e per il **futuro** delle nuove generazioni.



Global Gender Gap 2025

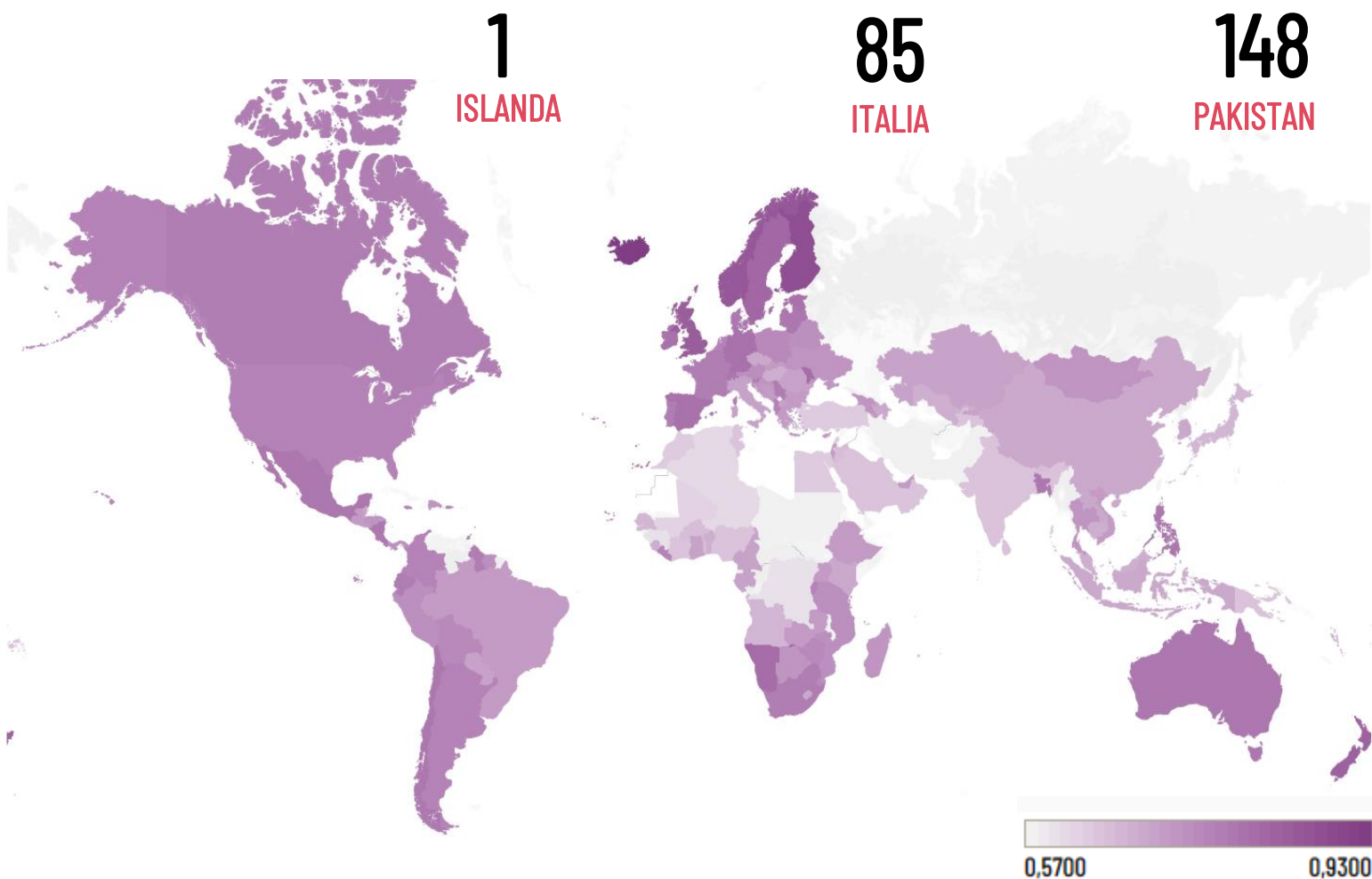
Divario di genere colmato al 68,8%, con un progresso annuale molto lento (+0,3%): **ancora 123 anni per raggiungere la parità totale**. Istruzione e salute quasi in parità (>95%), mentre partecipazione economica (61%) e potere politico (22,9%) restano molto indietro.

POSIZIONE NEL RANKING G20

Regno Unito	1
Germania	2
Australia	3
Messico	4
Canada	5
Sudafrica	6
Francia	7
Argentina	8
USA	9
Brasile	10
Italia	11
Indonesia	12
Corea del Sud	13
Cina	14
Giappone	15
India	16
Arabia Saudita	17
Turchia	18

Fonte: elaborazioni SVIMEZ su dati WEF (dato assente per la Russia)

POSIZIONE NEL RANKING GLOBALE



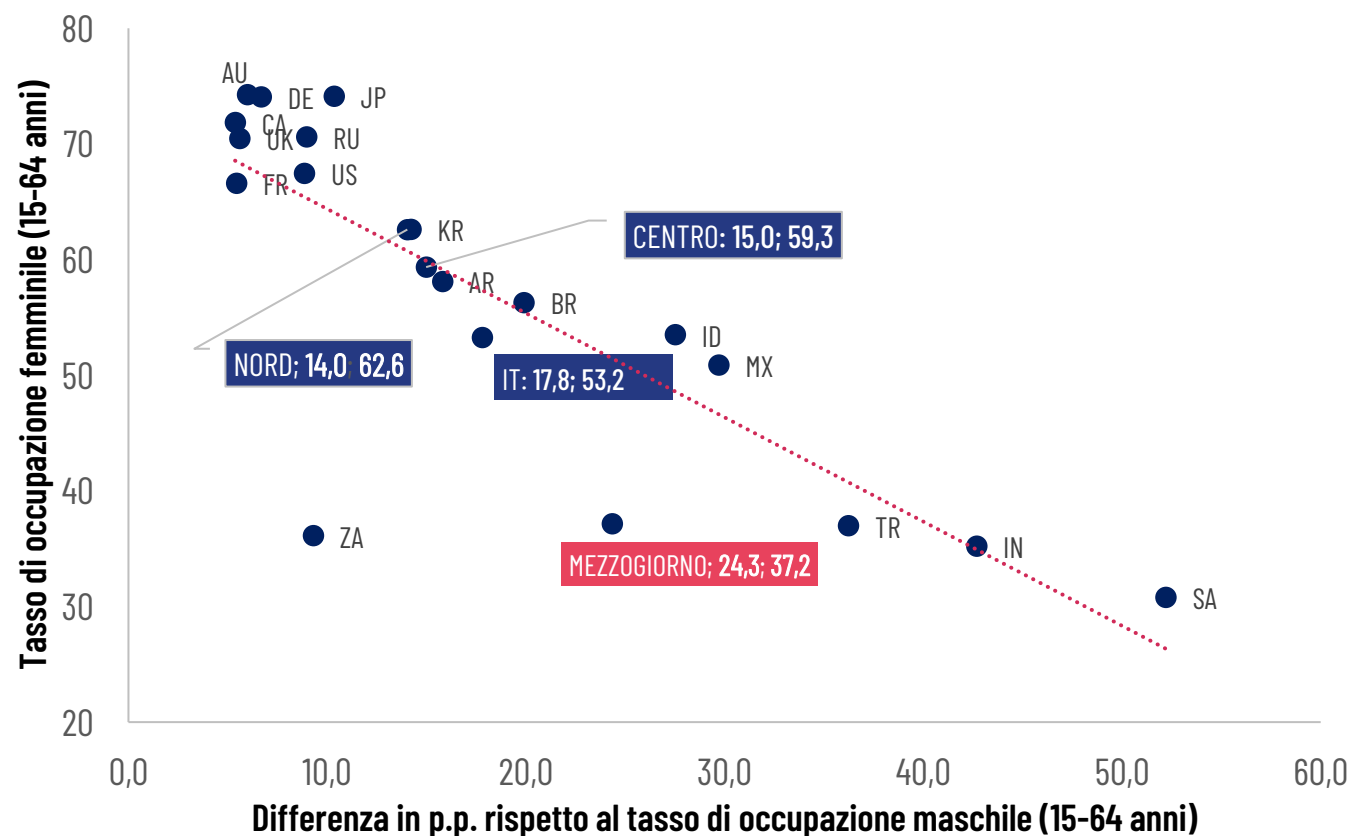
La partecipazione delle donne
al **mercato del lavoro** è la cartina al
tornasole dell'equità di genere



Tra i Paesi G20 il diritto al **LAVORO** non è uguale per tutte. Il gap si chiude solo nel gruppo di testa dei Paesi G20.

Nel 2024, ancora forti disparità nel tasso di occupazione femminile tra i Paesi G20

A minori tassi di occupazione per le donne corrispondono un maggiore gender gap a favore della componente maschile



Fonte: elaborazioni SVIMEZ su dati ILO e ISTAT (dato assente Cina), 2025



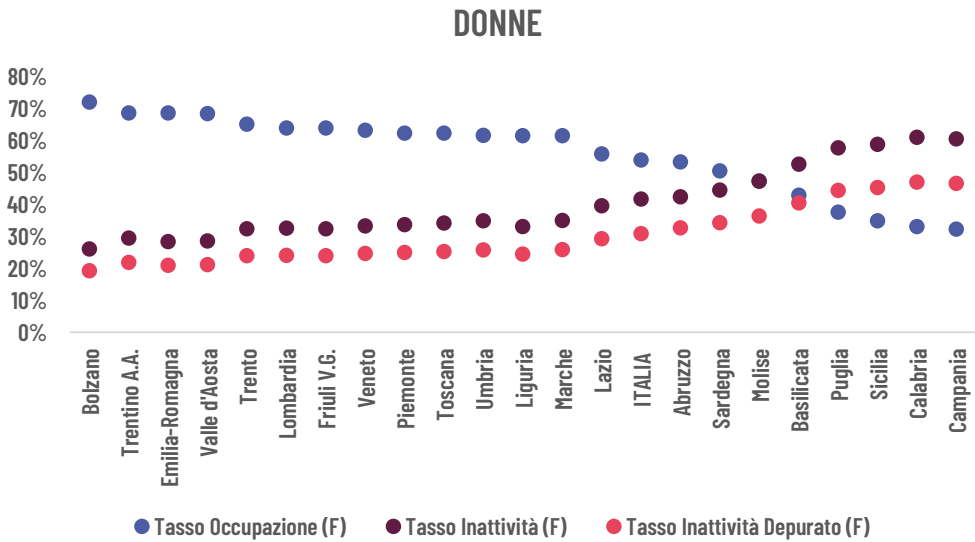
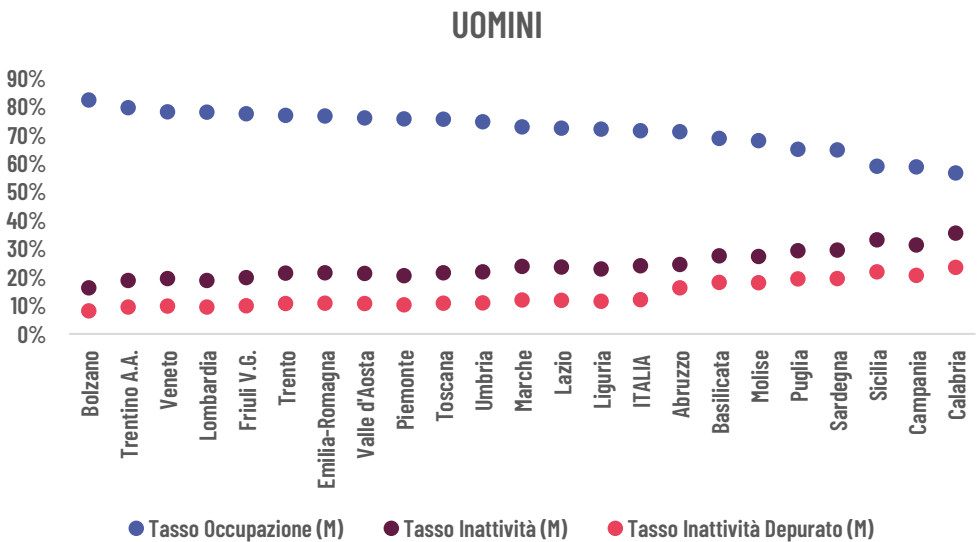
Nelle regioni italiane,
il diritto al **LAVORO** non
è uguale per tutte

Nel **2024**, ancora forti disparità nel tasso di occupazione femminile. In 5 regioni del Mezzogiorno, i tassi di inattività superano quelli di occupazione.

PRIME 2 CAUSE DI INATTIVITÀ, (25-34 ANNI)

	Donne		Uomini	
	Mezzogiorno	Centro-Nord	Mezzogiorno	Centro-Nord
Motivi familiari	38,4	49,3	2,5	4,1
Studio, formazione professionale	23,4	26,7	33,9	49,6

TASSI DI OCCUPAZIONE E DI INATTIVITÀ*, (25-34 ANNI)



Fonte: elaborazioni SVIMEZ su dati Istat, 2025. * Il dato depurato si riferisce al tasso di inattività al netto degli inattivi per motivi di studio o formazione



La donne lavorano **part-time** più degli uomini.

Persistono modelli sociali in cui i carichi familiari continuano a ricadere prevalentemente sulla componente femminile. Ma il dato va interpretato anche alle luce di altri **fattori**:

% PART-TIME INVOLONTARIO SU TOTALE PART-TIME FEMMINILE IN ALCUNI PAESI G20

Italia	49,1
Francia	27,4
Australia	25,5
Giappone	17,1
Canada	16,4
Regno Unito	9,2
Turchia	8,1
Germania	5,8
Usa	4,5

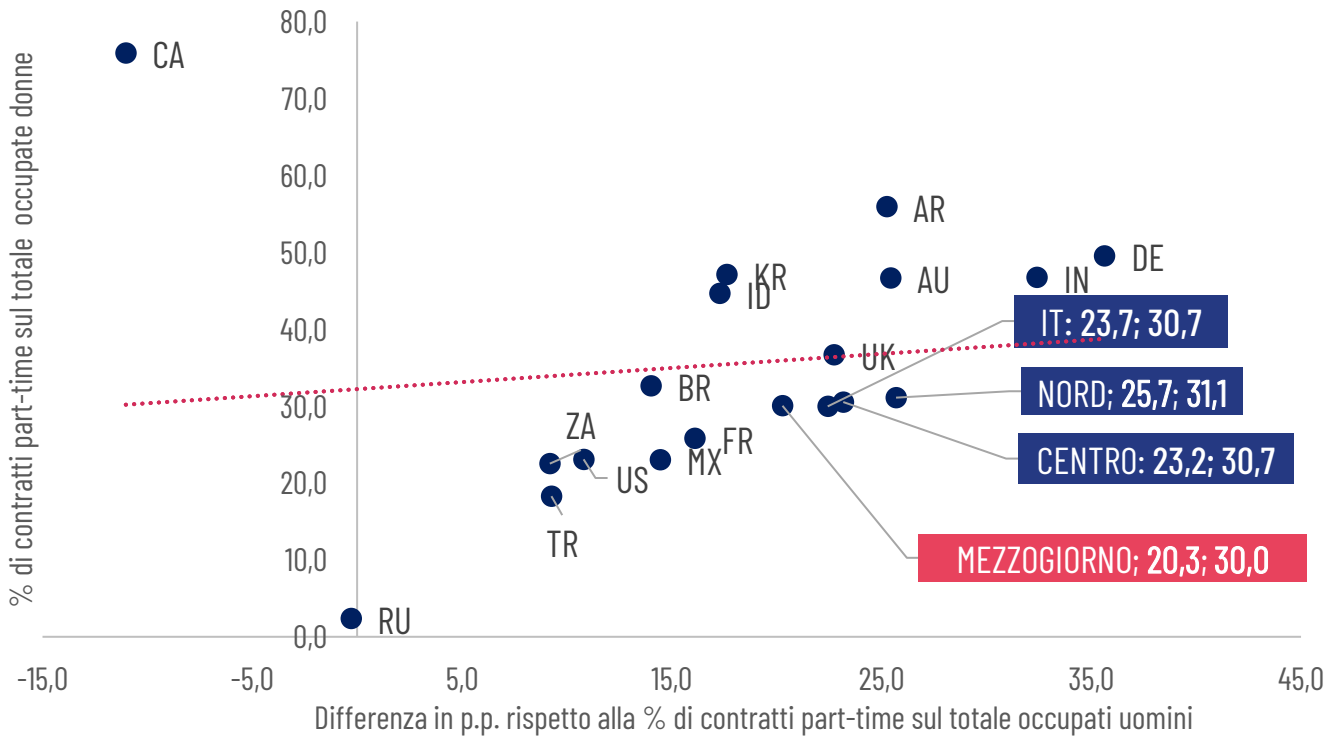
Part-time: scelta, costrizione o **equilibrismo**?

PART-TIME INVOLONTARIO DONNE:

- MEZZOGIORNO: 63,6%
- CENTRO-NORD: 40,7%
- EU27: 20,9%

PART-TIME IN ITALIA SI CONCENTRA NEI SETTORI:

- TURISMO E RISTORAZIONE: 45,6%
- SERVIZI IMPRESE (37,2%) E PERSONE (46,2 %)
- COMMERCIO: 38,6%



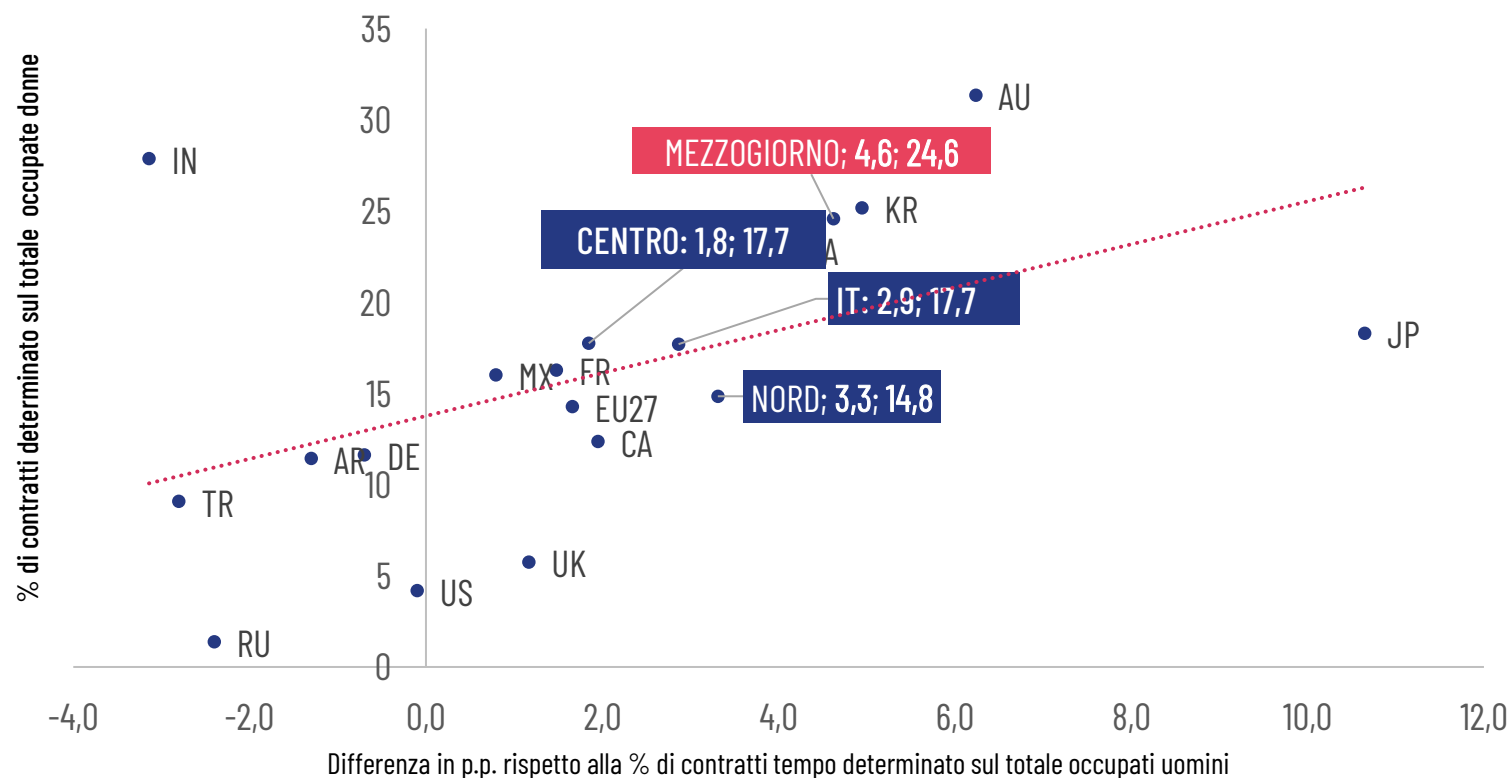
Fonte: elaborazioni SVIMEZ su dati ILO, OCSE e ISTAT - 2024



Determinato: flessibilità o precarietà?

A **tempo determinato** inquadrata quasi 1 donna su 5, con incidenze più elevate in Australia, Corea del Sud, India e Mezzogiorno d'Italia.

Per questo indicatore il gap di genere è più contenuto, fa eccezione il Giappone.



Fonte: elaborazioni SVIMEZ su dati ILO e ISTAT- 2024

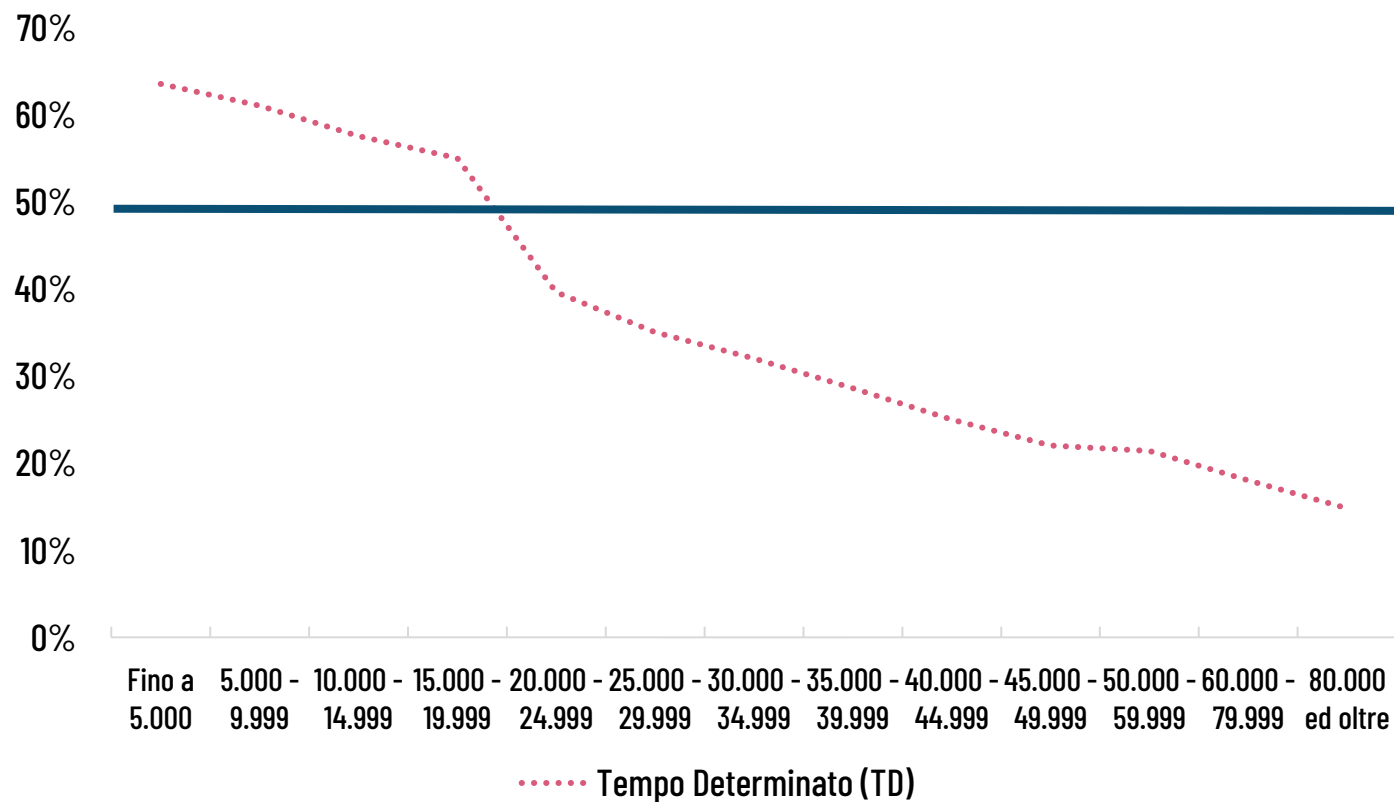


Il lavoro a termine è spesso **discontinuo e part-time**, con retribuzioni «a singhiozzo» che segregano le donne nelle fasce reddituali più basse.

Si cristallizza il «modello di donna» *second earner*

Segregate nelle fasce reddituali basse

% DONNE su totale occupati dipendenti a tempo determinato per classe retributiva, ITALIA



Fonte: elaborazioni SVIMEZ su dati INAPP - 2025



Per i contratti a tempo determinato i differenziali retributivi a sfavore delle donne vanno dal -17% al Nord al -20% al Sud. Ma è nell'indeterminato che il divario si amplia: - 28% in tutte le aree del Paese.

RENDICONTO DI GENERE INPS 2025
assegno pensionistico di anzianità per le donne inferiore del 44% rispetto a quello degli uomini (1.486 Euro)

Si amplia il differenziale salariale nell'indeterminato: una donna del Sud guadagna la metà di un uomo nel Nord

Retribuzione annuale e giornaliera per tipologia di contratto e genere, 2023 (euro correnti)

		Retribuzione annuale per dipendente		Retribuzione giornaliera per dipendente		Numero giornate retribuite nell'anno per dipendente	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Centro-Nord	Tempo determinato	12.095	10.039	77	64	157	157
	Tempo indeterminato	34.406	24.777	120	88	287	281
Sud	Tempo determinato	10.122	8.191	68	55	149	150
	Tempo indeterminato	24.425	17.357	89	66	273	264
Isole	Tempo determinato	11.033	9.237	73	59	150	158
	Tempo indeterminato	24.118	17.345	88	64	275	270

Fonte: elaborazioni SVIMEZ su dati INPS (Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo) - 2023



I differenziali retributivi risultano particolarmente ampi per le qualifiche professionali più basse: -40% per le operaie al Nord, -45% al Sud. Meno 30% per le impiegate.

Il divario retributivo di genere **resiste** lungo tutte le qualifiche professionali

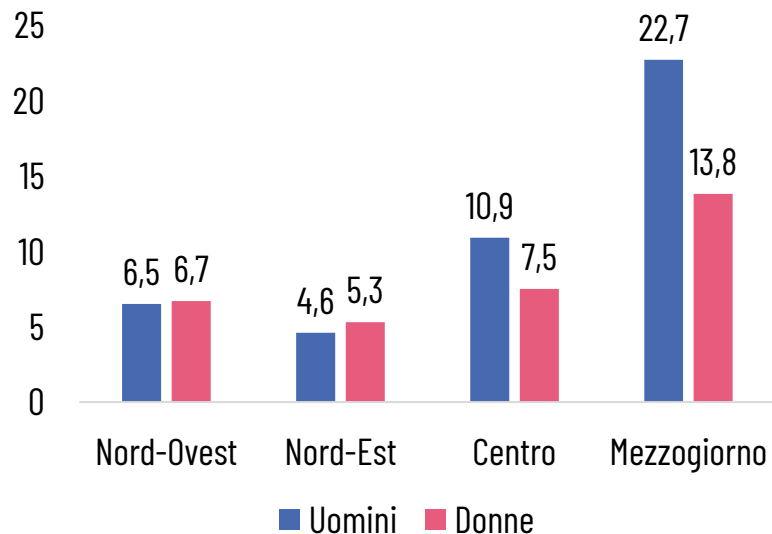
Retribuzione annuale e giornaliera per qualifica e genere, 2023 (euro correnti)

		Retribuzione annuale per dipendente		Retribuzione giornaliera per dipendente		Numero giornate retribuite nell'anno per dipendente	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Centro-Nord	Operai	21,719	13,163	88	60	246	218
	Impiegati	35,242	23,612	127	89	278	265
	Quadri	74,286	63,804	246	214	302	299
	Dirigenti	170,360	134,778	571	461	299	293
Sud	Operai	16,903	9,227	75	48	225	190
	Impiegati	27,553	17,578	103	72	266	243
	Quadri	64,653	55,478	214	185	303	300
	Dirigenti	129,864	92,014	441	327	294	281
Isole	Operai	16,339	9,293	74	48	220	194
	Impiegati	26,871	17,160	102	71	263	242
	Quadri	63,840	53,640	213	180	300	298
	Dirigenti	114,436	66,941	400	261	286	256

Fonte: elaborazioni SVIMEZ su dati INPS (Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo) - 2023



In-work poverty (in % su totale occupati)



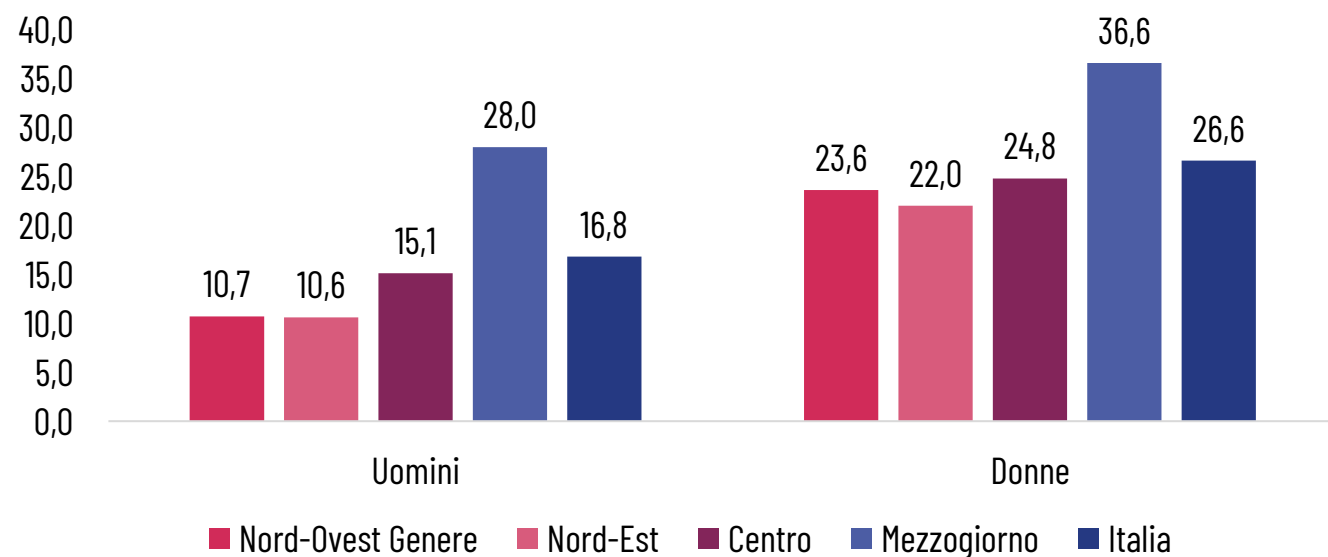
Indicatore basato su reddito familiare:
per le donne più basso perché quasi sempre presente già altro (primo) reddito da lavoro (a conferma del second earner)

Fonte: elaborazioni SVIMEZ su dati ISTAT

*Percentuale di individui che hanno lavorato per più della metà dell'anno di riferimento del reddito e che vivono in famiglie a rischio di povertà cioè: famiglie con un reddito netto equivalente inferiore a una soglia di rischio di povertà, fissata al 60% della mediana della distribuzione individuale del reddito netto equivalente.

Il sacrificio del reddito più debole

Occupati a rischio di lavoro a basso reddito*



Fonte: elaborazioni SVIMEZ su dati ISTAT

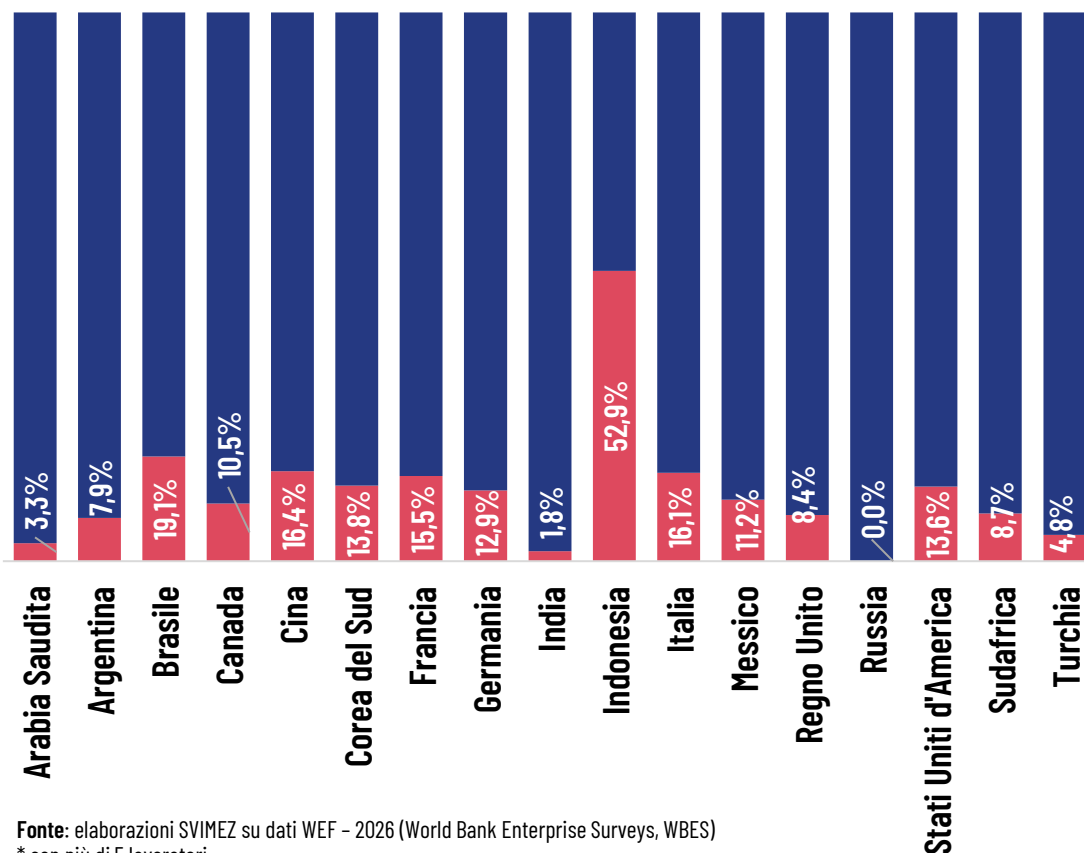
*reddito netto annuo inferiore al 60% del valore mediano nazionale pari a 12mila euro circa





Donne ai vertici

% di imprese* con proprietà a maggioranza femminile, Paesi G20 - 2025



Fonte: elaborazioni SVIMEZ su dati WEF - 2026 (World Bank Enterprise Surveys, WBES)
* con più di 5 lavoratori

Donne imprenditrici

Imprenditoria femminile*, Italia - 2024

- **22,2%:** Incidenza imprese femminili sul totale (1.307.116)
- **54,8%:** dipendenti donne in imprese femminili (38,7% per imprese non femminili)
- **19,6%** under 30 (17,4 imprese non femminili)
- Concentrate nei settori di servizi alla persona, tessile, sanità, istruzione ma **in crescita** anche nei **settori ICT e attività professionali e tecniche** (+27% dal 2014 al 2024, contro il +19% per le imprese non femminili)
- **Il 36,6% delle imprese femminili si concentra al sud, contro il 33,7% delle imprese non femminili (crescita sostenuta per Campania, Calabria, Sicilia, Sardegna, Puglia e Lazio)**

Fonte: elaborazioni SVIMEZ su dati UNIONCAMERE - 2025

*IMPRESE INDIVIDUALI di cui siano titolari donne; SOCIETA' DI PERSONE in cui la maggioranza dei soci è di genere femminile; SOCIETA' DI CAPITALE in cui la partecipazione di genere risulta complessivamente superiore al 50% mediando; le composizioni di quote di partecipazione e cariche attribuite; IMPRESE COOPERATIVE in cui la maggioranza dei soci è di genere femminile



25-34enni con
istruzione
terziaria, in %
sul totale

	Donne	Uomini
Korea	78,2	63,7
Canada	77,4	60,8
Giappone	69,6	62,6
Australia	65,3	49,0
Regno Unito	63,5	57,0
USA	57,2	46,5
Francia	56,5	50,1
EU27	49,8	38,6
Turchia	47,9	40,5
G20	45,5	37,7
Centro	42,9	27,7
Nord	42,6	26,8
Germania	42,3	37,0
Italia	38,5	25,0
Mezzogiorno	30,9	21,1
Messico	29,7	28,3
Brasile	27,6	20,1
Argentina	21,4	15,8
India	21,4	24,9
Indonesia	21,2	14,8
Sud Africa	9,9	7,5

Il **paradosso** dell'istruzione avanzata

Nei Paesi G20, sono laureate il 45,5% delle donne tra i 25-34 anni contro il 37,7% degli uomini.

In Italia, il dato per le donne scende al 38,5% (25,5% per gli uomini), al Sud è pari al 30,9% (21,1% per gli uomini)

Il capitale umano femminile è dunque più qualificato.

Tuttavia, il pieno riconoscimento di questo patrimonio richiede **politiche e strumenti capaci di trasformare il merito in opportunità concrete.**

Fonte: elaborazioni SVIMEZ su dati OCSE (Education at a Glance 2025)



	Donne	Uomini
Sudafrica	49,2	50,8
Argentina	46,8	53,2
India	44,1	55,9
Centro	41,6	58,4
Isole	41,3	58,7
Sud	41,2	58,8
Italia	39,0	61,0
USA	38,5	61,5
Nord-est	38,1	61,9
Nord-ovest	36,4	63,6
Canada	36,3	63,7
Regno Unito	34,6	65,4
Francia	34,5	65,5
Messico	34,4	65,6
Turchia	34,2	65,8
Australia	32,8	67,2
Brasile	30,5	69,5
Germania	28,1	71,9
Corea del Sud	27,6	72,4

Le donne nel lavoro del futuro

I RISCHI DELLA SEGREGAZIONE ORIZZONTALE

- Impatto dell'automazione non è neutro rispetto al genere: i settori a forte presenza femminile subiscono una digitalizzazione più lenta ma profonda, che automatizza processi amministrativi e di supporto (OECD, 2024)
- Le donne sono poco rappresentate nei settori a maggiore crescita, poiché l'espansione occupazionale riguarda prevalentemente ambiti e mansioni connesse a discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) e ICT in cui le donne sono storicamente sottorappresentate
- Stereotipi di genere, impliciti sia espliciti, orientano in modo precoce le proiezioni sul loro futuro formativo e professionale, veicolando modelli di comportamento e aspettative di genere

Fonte: elaborazioni SVIMEZ su dati Unesco e MUR, 2023



Partecipazione chiama partecipazione

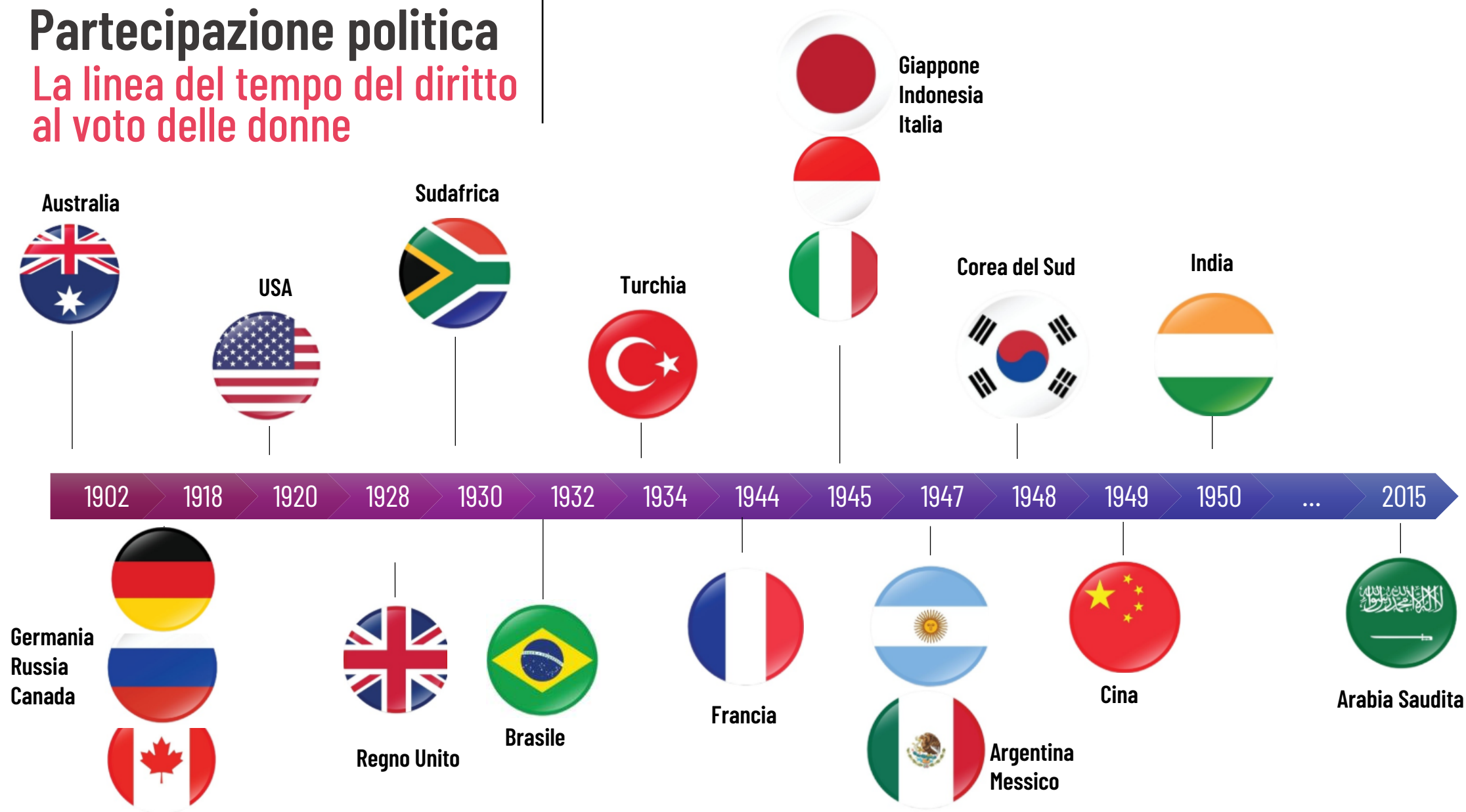
Le donne, specialmente al Sud si informano meno di politica. Incide anche il fattore isolamento dovuto alla scarsa e frammentata partecipazione al mondo del lavoro

- ✓ Nel 2024 si informa di politica almeno settimanalmente il 54,1% degli uomini contro il 42,5% delle donne. Nell'informazione quotidiana: 27,6% uomini vs 19,0% donne. **La probabilità di non informarsi di politica è per le donne del 63% maggiore rispetto agli uomini.**
- ✓ Nel Centro-Nord si informa di politica almeno una volta a settimana circa il 52-54% della popolazione, mentre nel Mezzogiorno circa il 40%. Nelle regioni meridionali il 37,3% non si informa mai di politica, contro circa il 25% nel Nord. Calabria, Sicilia e Campania registrano i livelli più bassi di partecipazione. **Il gap di genere supera i 10 punti in tutte le aree del Paese, risultando leggermente più ampio nel Centro e nel Mezzogiorno.**
- ✓ Condizione lavorativa rilevante: gli occupati partecipano e si informano di politica più di altri gruppi, probabilmente perché l'ambiente lavorativo favorisce le relazioni sociali e la discussione politica, un'abitudine che tende a mantenersi anche dopo il pensionamento.



Partecipazione politica

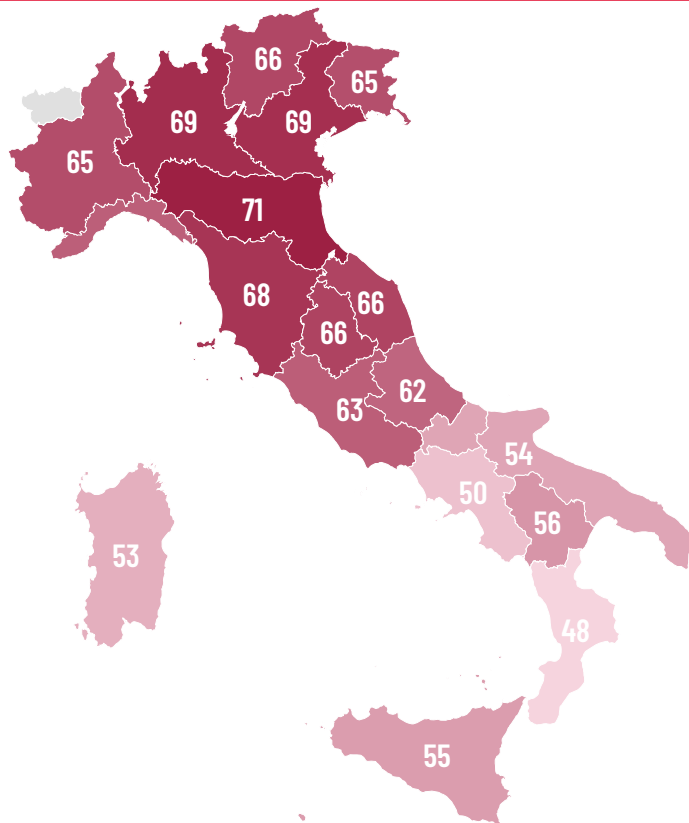
La linea del tempo del diritto al voto delle donne



Partecipazione politica nelle regioni italiane

Affluenza alle elezioni politiche del 2022

AFFLUENZA FEMMINILE (%)



Fonte: elaborazioni SVIMEZ su dati del Ministero dell'Interno

DIFFERENZA RISPETTO ALL'AFFLUENZA MASCHILE (IN P.P.)



Fonte: elaborazioni SVIMEZ su dati del Ministero dell'Interno

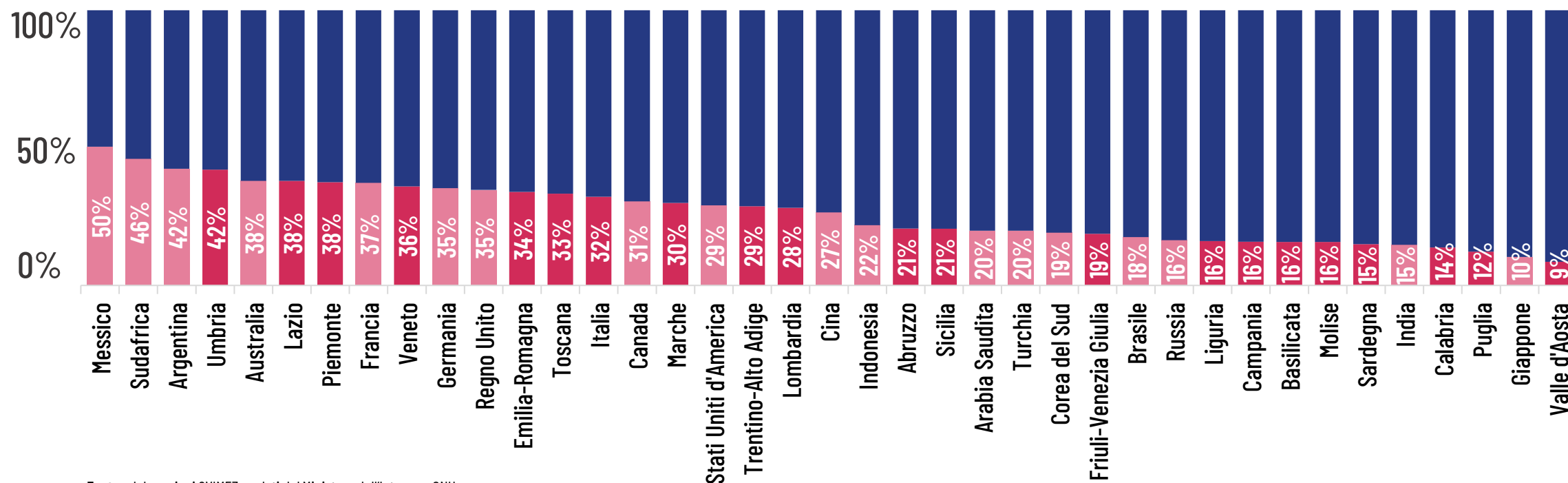
Con tecnologia Bing
© GeoNames, Microsoft, TomTom



Donne in politica



Quota di donne nelle assemblee elettive* nei Paesi G20 e nelle regioni italiane (%), 2024



Fonte: elaborazioni SVIMEZ su dati del Ministero dell'Interno e ONU

*I dati si riferiscono per i Paesi alla quota di donne elette nei parlamenti nazionali, per le Regioni italiane alle donne elette nei consigli regionali.



Storie per bambine ribelli

Rita Levi-Montalcini (1909–2012) è stata una eminente **neurologa italiana**, Premio Nobel per la Medicina nel 1986 per la scoperta del fattore di crescita nervoso (NGF).

Il 1° agosto 2001, fu nominata **senatrice a vita** dal Presidente Carlo Azeglio Ciampi per aver "illustrato la Patria con altissimi meriti nel campo scientifico e sociale"



Fonte: Storie della buonanotte per bambine ribelli di Francesca Cavallo e Elena Favilli, 2017

