



# Svimez > Comunica

SVIMEZ Associazione per lo sviluppo dell'industria nel Mezzogiorno

17 Marzo  
2026

## • Le misure dei divari: i numeri dell'Osservatorio Svimez - W20

- Global Gender Gap 2025: l'Italia **85°** posto della classifica globale; **11°** tra i Paesi G20.
- Nei Paesi G20 si laureano più le donne che gli uomini, **45,5%** contro **37,7%**.  
In Italia il **38,5%**, nel Mezzogiorno il **30,9%**.
- In Italia le imprese con proprietà a maggioranza femminile sono il **22,2%**, valore superiore alla maggior parte dei Paesi G20; il **36,6%** delle imprese femminili si concentra nel Sud.
- La quota di donne elette nel parlamento italiano è pari al **32%**, **8°** tra i Paesi G20; se consideriamo le elette nei consigli regionali, la quota più alta è in Umbria **42%**, la più bassa in Valle d'Aosta **9%**.

### PRESENTATO L'OSSERVATORIO "RITA LEVI-MONTALCINI SVIMEZ - W20":

#### UN NUOVO PRESIDIO SCIENTIFICO SULLE DISEGUAGLIANZE DI GENERE IN ITALIA E A LIVELLO INTERNAZIONALE

La riduzione globale dei divari di genere procede a rilento: resta da colmare il 31,3% e mancano 123 anni per arrivare alla parità totale. L'Italia sconta ritardi strutturali che si amplificano nel Mezzogiorno - il lavoro continua a essere la frontiera più critica, tra occupazione femminile stagnante, part-time involontario e salari che penalizzano le donne in ogni area e qualifica del Paese. A questo, si sommano carriere discontinue e pensioni più leggere del 44%. Le donne sono mediamente più istruite nei Paesi G20 ma faticano ad inserirsi nei settori trainanti del futuro. L'Italia, e il Sud in particolare, forma donne qualificate ma non le mette nelle condizioni di partecipare pienamente alla vita economica, sociale e politica. È quanto emerge dall'**Osservatorio "Rita Levi-Montalcini SVIMEZ - W20"**, un nuovo strumento di analisi e monitoraggio presentato oggi al Museo MAXXI di Roma, dedicato alle disuguaglianze di genere, con un'attenzione specifica alle comparazioni internazionali e alle differenze territoriali in Italia. L'iniziativa dell'Associazione per lo Sviluppo dell'Industria nel Mezzogiorno e del Women 20 Italia, il gruppo sulla parità di genere del G20 costituito da esponenti della società civile, nasce dalla necessità di creare uno spazio di riflessione strutturato, capace di raccogliere dati, elaborare indicatori e produrre studi e raccomandazioni per politiche pubbliche più eque. L'obiettivo dello studio, presentato dalla ricercatrice della Svimez, **Serenella Caravella**, è chiaro: riconoscere la parità di genere come leva strategica per lo sviluppo del Paese e per il futuro delle nuove generazioni.

### GENDER GAP GLOBALE: UNA CONVERGENZA CHE AVANZA A PASSO TROPPO LENTO

Secondo le elaborazioni su dati WEF, il *Global Gender Gap* 2025 risulta colmato solo al 68,8%, con un progresso minimo di appena **+0,3%** rispetto all'anno precedente. Al ritmo attuale, serviranno **123 anni** per raggiungere la parità totale. Il quadro è fortemente

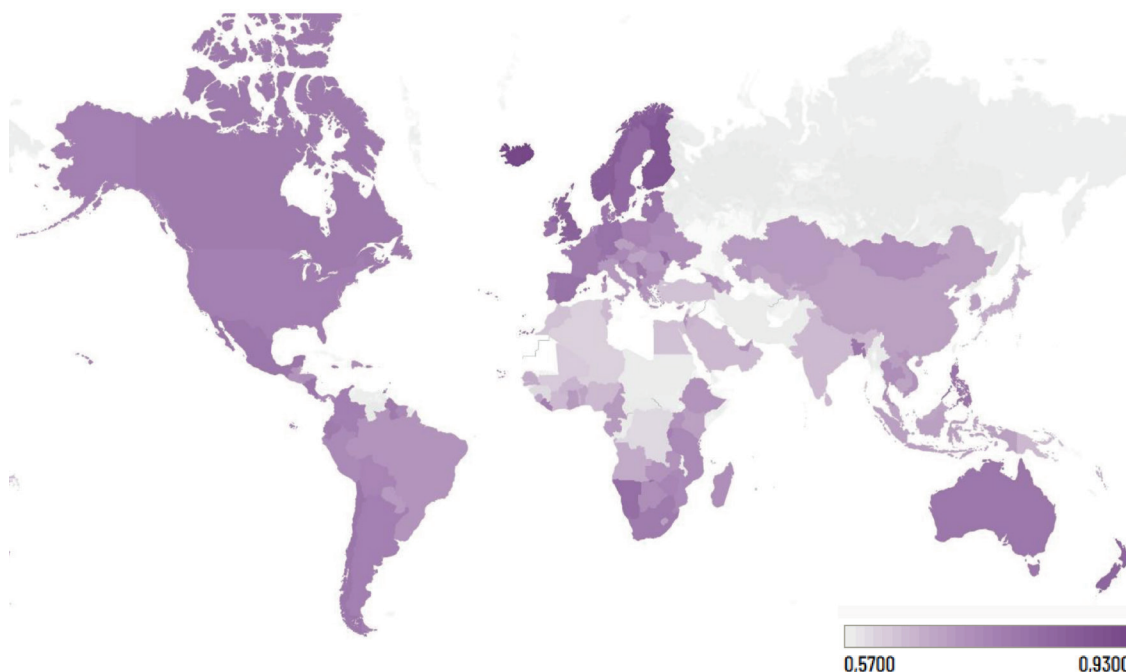


## POSIZIONE NEL RANKING GLOBALE

**1**  
ISLANDA

**85**  
ITALIA

**148**  
PAKISTAN



disomogeneo tra le diverse dimensioni del gender gap: mentre nel settore dell'**Istruzione e salute** si è prossimi alla parità, con entrambe oltre il **95%**, **nella partecipazione economica** si è fermi al **61%**, segnalando un divario ancora ampio. Molto critico il valore nel potere politico: appena **22,9%**. Nel ranking globale, l'Italia si colloca all'**85° posto**, molto distante dai Paesi leader come Islanda, Regno Unito, Germania e Australia. Tra i Paesi del G20, l'Italia è all'11° posto.

### LAVORO: LA CARTINA DI TORNASOLE DELL'EQUITÀ DI GENERE

Il lavoro rappresenta il principale indicatore delle diseguaglianze. Nei Paesi G20, il diritto al lavoro "non è uguale per tutte": a minori tassi di occupazione femminile corrisponde un maggiore gender gap a favore degli uomini. In Italia, le disparità territoriali sono particolarmente marcate: **in cinque regioni del Mezzogiorno (Basilicata, Puglia, Sicilia, Calabria e Campania), i tassi di inattività femminile superano quelli di occupazione anche al netto della componente inattiva per motivi di studio**. Tra le donne 25-34enni, i motivi familiari rappresentano la prima causa di inattività: 38,4% nel Mezzogiorno e 49,3% nel Centro-Nord (per gli uomini 2,5% al Sud, 4,1% al Centro-Nord). Il divario nei tassi di occupazione tra uomini e donne resta elevato in tutte le regioni meridionali, con punte di oltre 25 punti percentuali.

### PART-TIME: TRA SCELTA, COSTRIZIONE ED EQUILIBRISMO

Le donne lavorano part-time molto più degli uomini, ma spesso non per scelta. Tra i principali Paesi G20, in Italia il **part-time involontario** raggiunge livelli record: 1 lavoratrice part-time su 2 sarebbe disposta a lavorare a tempo pieno. Nel Mezzogiorno



il part-time involontario riguarda il **63,6%** delle lavoratrici, il **40,7%** nel Centro-Nord (**20,9%** nella media UE27). Al Sud come al Nord, il part-time femminile si concentra nel Turismo e ristorazione (45,6%), Servizi alle imprese (37,2%) e alle persone (46,2%) e nel Commercio (38,6%), settori caratterizzati da forte femminilizzazione e bassi salari. La differenza tra part-time volontario e involontario, unita alle disparità salariali e alla debolezza del welfare territoriale, contribuisce a consolidare modelli sociali in cui i carichi familiari ricadono prevalentemente sulle donne.

### **CONTRATTI A TERMINE: FLESSIBILITÀ O PRECARIETÀ?**

Quasi **una donna su cinque è inquadrata con un contratto a tempo determinato**, con incidenze particolarmente elevate in Australia, Corea del Sud, India e Mezzogiorno d'Italia. Il gap di genere nei contratti a termine è generalmente contenuto, ma con eccezioni significative come il Giappone. Il lavoro a termine è spesso discontinuo, part-time e caratterizzato da retribuzioni "a singhiozzo". Questo modello contribuisce a segregare le donne nelle fasce reddituali più basse: **oltre il 60% dei lavoratori a termine collocati sotto i 10.000 euro annui sono donne**. La quota femminile scende progressivamente nelle fasce retributive più alte.

### **RETRIBUZIONI E PENSIONI: IL SACRIFICIO DEL REDDITO PIÙ DEBOLE**

I differenziali retributivi penalizzano le donne in tutte le aree del Paese. Nei contratti a termine il divario sale dal -16% nel Nord al -20% nel Sud. Nei contratti a tempo indeterminato il gap è stabile al -28%. Le retribuzioni giornaliere mostrano differenze nette: **nel Centro-Nord, gli uomini percepiscono 120 euro al giorno contro gli 88 euro delle donne, al Sud e Isole circa 90 euro contro 65**. I differenziali retributivi risultano particolarmente ampi per le qualifiche professionali più basse: -40% per le operaie al Nord e -45% al Sud. Il divario si amplifica nel lungo periodo: secondo il Rendiconto di genere INPS 2025, l'assegno pensionistico femminile è **inferiore del 44%** rispetto a quello maschile.

### **IN-WORK POVERTY: PIÙ RISCHIO AL SUD, PIÙ RISCHIO PER LE DONNE**

La quota di occupati a rischio di lavoro povero (reddito netto annuo inferiore al 60% del valore mediano nazionale) è particolarmente elevata nel Mezzogiorno: il **22,7%** tra gli uomini, il **13,8%** tra le donne. Il dato femminile risulta più basso solo perché l'indicatore è calcolato sul reddito familiare, dove spesso è già presente un primo reddito maschile: si cristallizza così il «modello di donna» second earner, su cui poi gravano i carichi di cura.

### **SEGNALI DI DINAMISMO PER LE DONNE AI VERTICI DELLE IMPRESE E NELL'IMPRENDITORIA**

Secondo la World Bank Enterprise Survey, in Italia la percentuale di imprese (con più di 5 addetti) con proprietà a maggioranza femminile è pari al 16,2%, valore superiore agli altri Paesi G20 (fanno eccezione l'Indonesia dove l'incidenza sale al 53% e il Brasile 19%). Considerando l'universo delle imprese italiane, quelle a maggioranza femminile salgono **al 22,2%** (1.307.116 realtà). Nelle imprese femminili, il **54,8%** dei dipendenti sono donne (contro il 38,7% nelle imprese non femminili), le imprenditrici under 30 rappresentano il **19,6%** (17,4% nelle imprese non femminili). Crescita significativa nei settori ICT e professioni tecniche: **+27%** dal 2014 al 2024 contro il +19% per le imprese non femminili. Il **36,6%** delle imprese femminili si concentra nel Sud, con aumenti rilevanti in Campania, Calabria, Sicilia, Sardegna e Puglia.



## ISTRUZIONE E LAVORO DEL FUTURO: UN CAPITALE UMANO FEMMINILE SOTTOUTILIZZATO

Nei Paesi G20, il **45,5%** delle donne 25-34enni è laureato, contro il **37,7%** degli uomini. In Italia, la quota scende al **38,5%** (25,5% tra gli uomini), e nel Mezzogiorno al 30,9%. 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.

Le donne restano sottorappresentate nei settori STEM e ICT, quelli con le migliori prospettive di crescita nei prossimi anni. Forti stereotipi di genere orientano precocemente le scelte formative e professionali. Da segnalare come l'impatto dell'automazione non sia neutro: i settori a forte presenza femminile, infatti, subiscono una digitalizzazione più radicale volta a automatizzare mansioni amministrative e di supporto.

## PARTECIPAZIONE POLITICA: IL PESO DELL'ISOLAMENTO SOCIALE E LAVORATIVO

Nel 2024 si informa di politica almeno settimanalmente il **54,1%** degli uomini, il **42,5%** delle donne. Il divario è ancora più ampio nell'informazione quotidiana (27,6% uomini, 19% donne). Nel Mezzogiorno, il **37,3%** delle donne non si informa mai di politica, contro circa il 25% nel Nord. La condizione lavorativa è determinante: chi lavora partecipa e si informa di più, grazie alle reti sociali generate dall'ambiente professionale.

La quota di donne elette nel parlamento italiano è pari al 32%, 8° tra i Paesi G20; valori più alti in Messico e Sudafrica (intorno al 50%); Francia e Germania meglio dell'Italia. Se consideriamo le elette nei consigli regionali, la quota più alta è in Umbria (42%), le quote più basse si registrano in Calabria (14%), Puglia (12%) e Valle d'Aosta (9%).

**PER LA STAMPA**  
[ufficiostampa@svimez.it](mailto:ufficiostampa@svimez.it)

**PER CHIARIMENTI TECNICI**  
[s.caravella@svimez.it](mailto:s.caravella@svimez.it) | [a.vergnano@svimez.it](mailto:a.vergnano@svimez.it)