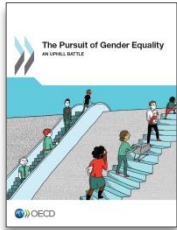


L'Italia a confronto con gli altri paesi



Il rapporto 2017 dell'Ocse "The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle" analizza la persistenza delle disuguaglianze di genere in ambito sociale ed economico a livello globale. Le giovani donne nei paesi Ocse, in media, studiano più anni degli uomini, ma nonostante questo le donne hanno meno probabilità di essere occupate. I divari aumentano con l'età, poiché, normalmente, la maternità ha effetti negativi sul salario delle donne e sul proseguimento delle loro carriere. Le donne hanno anche meno probabilità di essere imprenditrici, e sono sottorappresentate nelle leadership private e pubbliche. Di fronte a queste sfide, il rapporto analizza se (e come) i paesi stiano chiudendo i divari di genere nell'istruzione, nel mercato del lavoro, nell'imprenditorialità e nella vita pubblica. Il rapporto presenta una serie di indicatori, esamina le politiche pubbliche, e offre raccomandazioni chiave per chiudere i divari di genere.

L'Italia ha ancora margini di miglioramento nella parità di genere

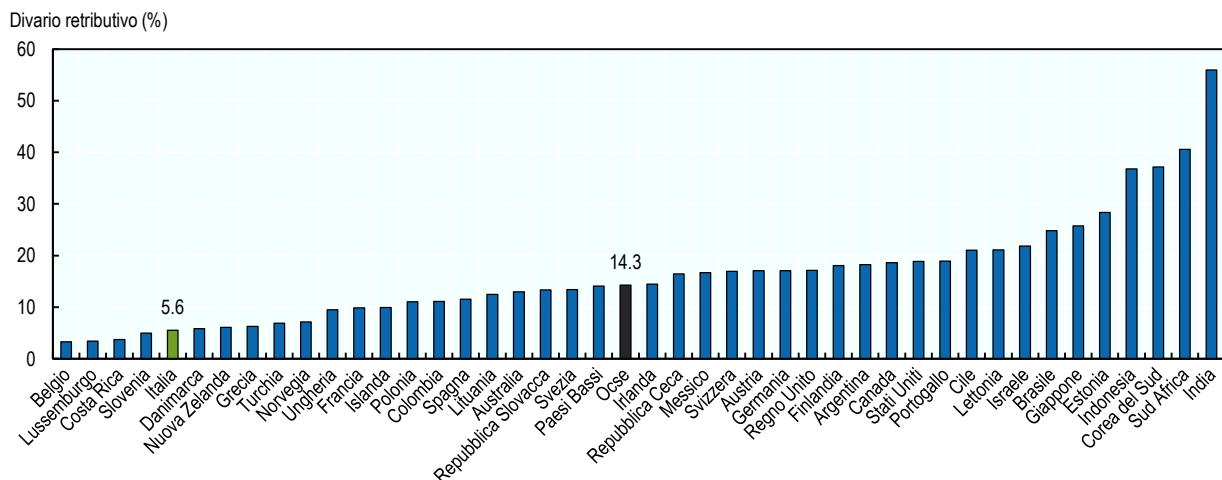
Il tasso di disoccupazione in Italia non è ancora tornato ai livelli precedenti all'ultima crisi economica e le donne italiane hanno ancora uno dei tassi di partecipazione più bassi fra i paesi Ocse. Il basso numero di donne nelle forze lavoro contribuisce a spiegare perché l'Italia abbia uno dei divari retributivi di genere più bassi nell'Ocse: le (poche) donne attive nel mercato del lavoro sono in media più istruite e hanno potenzialità retributive più alte delle donne inattive. Il lavoro autonomo è molto comune in Italia, specialmente fra le giovani donne e uomini, ma il divario retributivo è, in questo caso, molto alto.

Una delle ragioni del basso tasso di partecipazione femminile è la mancanza di accesso a servizi per l'infanzia convenienti e di buona qualità: solo un bambino su quattro tra gli zero e i due anni in Italia è, in effetti, affidato alle cure di servizi formali di assistenza all'infanzia.

Il Governo ha fatto sforzi per sostenere le famiglie attraverso un sistema di voucher, ma persistono grandi disparità regionali nei risultati. Migliorare l'accesso ai servizi per l'infanzia potrebbe aiutare più donne a entrare nel mercato del lavoro, soprattutto in considerazione del fatto che le donne italiane svolgono più dei tre quarti dei lavori non retribuiti domestici (come per esempio la cura delle persone a carico della famiglia). Le donne con bambini meno istruite si trovano a fronteggiare barriere all'ingresso nel mercato del lavoro particolarmente alte.

Nonostante questi ostacoli, si registrano progressi nell'uguaglianza di genere nelle fasce alte di reddito. Negli anni recenti, l'Italia ha aumentato significativamente la partecipazione delle donne nei consigli di amministrazione delle imprese. L'Italia ha introdotto quote di genere per le compagnie quotate (almeno il 33% dei membri del consiglio di amministrazione) e la proporzione di donne nei CdA è raddoppiata dal 15% nel 2013 al 30% del 2016.

Divario retributivo di genere, 2015 o ultimo anno disponibile



Note: Divario nelle retribuzioni mediane per i lavoratori dipendenti a tempo pieno. Il divario retributivo è definito come la differenza fra la retribuzione mediana mensile degli uomini e quella delle donne, divisa per la retribuzione mediana mensile dei lavoratori dipendenti uomini che lavorano a tempo pieno. I dati per l'Italia si riferiscono al 2014. Vedi [Figura 1.3](#)

Riepilogo degli indicatori sulla parità di genere

	Percentuale di donne tra i laureati	Percentuale di donne tra i laureati in STEM	Divario di genere (p.p.) nel tasso di partecipazione al mercato del	Percentuale di donne manager	Divario retributivo di genere (retribuzioni mediane,	Divario di genere (p.p.) nella percentuale di lavoratori	Percentuale di donne tra gli eletti in Parlamento
Italia	58.7	38.4	20.0	26.6	5.6	3.9	31.0
Media Ocse	58.2	31.1	12.2	31.2	14.3	3.3	28.7
Migliore performer	69.1 (SWE)	41.4 (POL)	3.0 (FIN)	44.3 (LVA)	3.3 (BEL)	1.7 (NOR)	47.6 (ISL)
Peggior performer	45.4 (JPN)	15.4 (JPN)	42.0 (TUR)	10.5 (KOR)	37.2 (KOR)	4.6 (ISR)	9.5 (JPN)

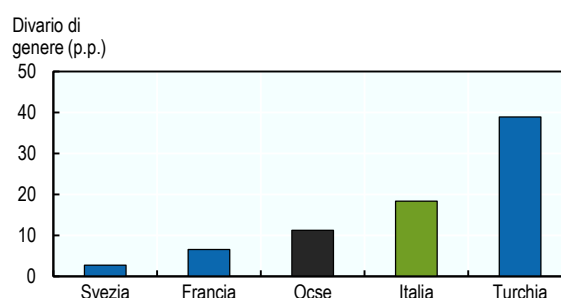
Note: BEL = Belgio, FIN = Finlandia, ISL = Islanda, ISR = Israele, JPN = Giappone, KOR = Corea del Sud, LVA = Lettonia, NOR = Norvegia, POL = Polonia, SWE = Svezia, TUR = Turchia.

In un'inchiesta effettuata per il rapporto *The Pursuit of Gender Equality*, i paesi hanno identificato i tre problemi più importanti per l'uguaglianza di genere: la violenza contro le donne, il divario salariale e la disuguaglianza nella divisione del lavoro non retribuito domestico. Molti paesi Ocse stanno dando priorità a queste problematiche e molti altri stanno anche spingendo per avere più donne leader nel settore pubblico e privato.

Aumentare la partecipazione delle donne a bassa qualifica professionale è essenziale

In Italia, più che in altri paesi Ocse, una sfida chiave resta quella di facilitare l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro. Meno della metà delle donne in età lavorativa è occupata, e il divario di genere nel tasso di occupazione, pari a 18 punti percentuali, è uno dei più alti fra i paesi Ocse. I divari di genere nell'occupazione sono particolarmente alti fra le persone meno qualificate. Specialmente dopo la maternità, le donne meno istruite hanno una probabilità inferiore di 40 punti percentuali di essere occupate rispetto a padri con lo stesso grado di istruzione (Capitolo 11). L'Italia deve fare di più per rendere attrattivo il lavoro per le donne meno istruite, poiché incoraggiare queste donne al lavoro è essenziale per diminuire il divario di genere complessivo nell'occupazione.

Divario di genere nell'occupazione 2016

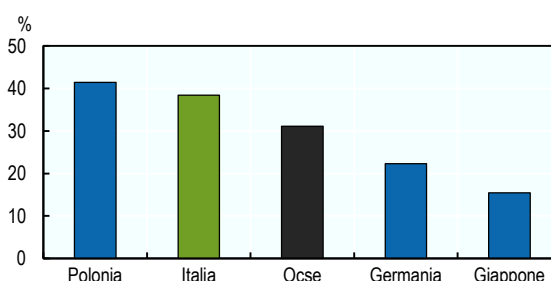


Nota: Differenza nel tasso di occupazione tra uomini e donne tra i 15 e i 64 anni. Vedi [Figura 11.1](#)

Studi STEM: Le donne italiane hanno successo

In Italia, quasi il 40% di tutti i laureati (40%) in scienze, tecnologia, ingegneria e matematica (STEM, dall'inglese Science, Technology, Engineering and Mathematics) è rappresentato da donne contro una media del 31% nei paesi Ocse. Nonostante il numero di occupati uomini continui a essere più alto nei settori ICT, una crescente quota di donne laureate in questo ambito potrebbero contribuire a chiudere il divario in quest'area negli anni a venire (Capitolo 23). Il legislatore e gli imprenditori italiani potrebbero capitalizzare i benefici del progresso delle donne nelle lauree STEM per stimolare l'innovazione e lo sviluppo delle imprese. Inoltre le nuove tecnologie offrono l'opportunità di promuovere orari di lavoro flessibili che aiutino sia gli uomini sia le donne a conciliare il tempo dedicato al lavoro e quello dedicato alla famiglia, con potenziali effetti positivi sull'equilibrio di genere nelle attività di lavoro domestico e di cura dei membri della famiglia.

Percentuale di donne tra i laureati in STEM, 2015

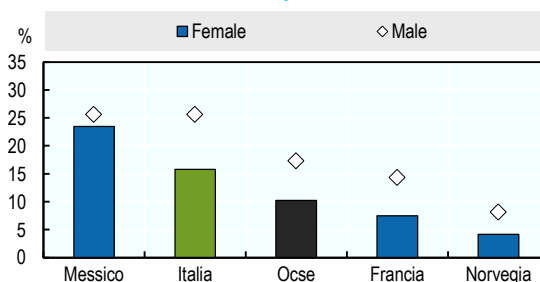


Nota: Percentuale di donne tra i laureati in la scienza, la tecnologia, l'ingegneria e la matematica ((le cosiddette discipline STEM)

I lavoratori autonomi si trovano di fronte a numerose sfide

Il tasso di lavoro autonomo in Italia è fra i più alti dei paesi Ocse (16% per le donne e 26% per gli uomini). Tuttavia, il divario di genere nel reddito da lavoro autonomo è molto ampio; le lavoratrici autonome italiane guadagnano 54% in meno dei lavoratori uomini (Capitolo 24). Molti fattori spiegano questo divario: per esempio le donne autonome lavorano in settori meno profittevoli e lavorano meno ore degli uomini. Nel contesto di un alto divario di genere nel lavoro non retribuito, le lavoratrici autonome italiane potrebbero anche avere difficoltà nel bilanciare le responsabilità fra lavoro non retribuito e lavoro retribuito. Un sostegno maggiore alle donne nelle aree delle competenze imprenditoriali e nell'accesso alle risorse finanziarie potrebbe aiutare le imprese lanciate da donne ad avere successo e a crescere.

Tasso di lavoro autonomo, 2016 o ultimo anno disponibile



Nota: Percentuale di lavoratori autonomi rispetto al totale degli occupati tra i 16 e i 64 anni, per genere. I dati per il Messico e la media OCSE si riferiscono al 2015. Vedi [Figura 24.1](#).