



# Joining Forces for Gender Equality

WHAT IS HOLDING US BACK?

Nota paese: Italia



*Joining Forces for Gender Equality* analizza in modo approfondito gli sviluppi e le politiche per l'uguaglianza di genere, comprese questioni come il *mainstreaming* e il bilancio di genere, le riforme per aumentare il coinvolgimento dei padri nel congedo parentale e nell'assistenza all'infanzia, le iniziative di trasparenza salariale per affrontare i divari retributivi di genere e i sistemi per combattere la violenza di genere. I governi prestano sempre più attenzione alle disuguaglianze di genere in più aree di *policy*, tra cui l'energia, l'ambiente, gli investimenti esteri diretti, l'energia nucleare, il commercio e i trasporti. Progredire nell'uguaglianza di genere non è solo un imperativo morale; rafforzerà una futura crescita economica e una coesione sociale paritaria tra uomini e donne.

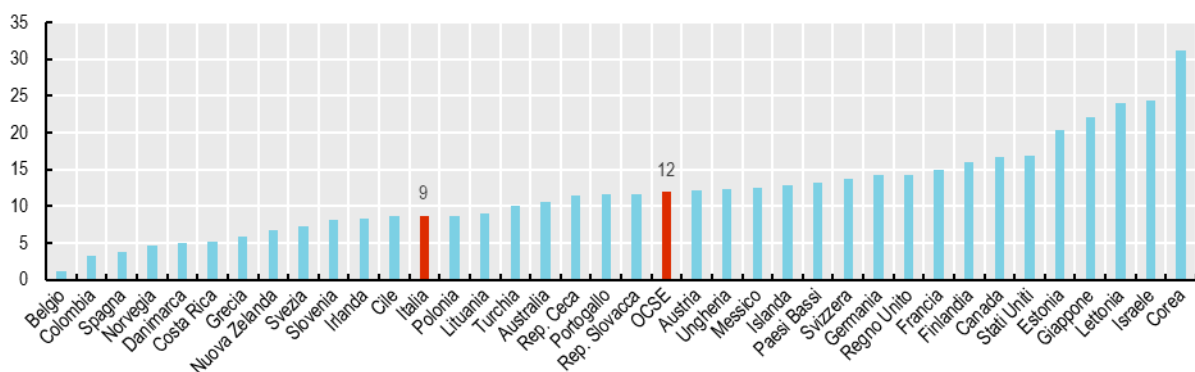
## Parità di genere in Italia

L'Italia presenta risultati in materia di parità di genere spesso vicini alla media OCSE, ma talvolta i divari di genere sono più ampi che altrove (Tabella 1). I divari di genere nel rendimento scolastico di giovani uomini e donne sono leggermente superiori alla media OCSE per la lettura, ma molto più ampi per i punteggi in matematica. L'Italia si colloca nella media OCSE riguardo al lavoro autonomo, ma il divario di genere nella partecipazione alla forza lavoro è tra i più ampi dell'OCSE e la quota di donne in posizioni dirigenziali è inferiore alla media OCSE. Le donne costituiscono più della metà della forza lavoro del settore pubblico in Italia, ma sono lievemente sottorappresentate nei ruoli dirigenziali pubblici rispetto alla media OCSE.

Il divario retributivo di genere (GPG, *Gender Pay Gap*) è persistente a causa di disuguaglianze strutturali di lunga data, tra cui l'ineguale divisione del lavoro retribuito e non retribuito. In Italia, il 60% del GPG è concentrato all'interno delle aziende, in quanto uomini e donne con competenze simili occupano posti di lavoro con responsabilità e compiti diversi; il 40% del GPG è legato alla concentrazione delle donne in aziende e settori a bassa retribuzione (Capitolo 16). Tuttavia, un GPG del 9% in Italia è inferiore alla media OCSE (Figura 1). Ciò è in parte legato al fatto che molte donne con guadagni limitati si ritirano dal mercato del lavoro mentre le donne con un livello di istruzione superiore rimangono nel mercato del lavoro. Affrontare gli stereotipi che guidano le scelte educative e ampliare gli strumenti per la trasparenza salariale potrebbe aiutare a ridurre i divari retributivi in futuro.

## Figura 1. Il divario salariale di genere del 9% in Italia è inferiore alla media OCSE

Differenza tra guadagni mediani di uomini e donne rispetto ai guadagni mediani di uomini, percentuali di lavoratori a tempo pieno, 2021 o ultimi dati disponibili



Nota: i dati si riferiscono al 2021, ad eccezione di Belgio, Cile, Danimarca, Finlandia, Germania, Grecia, Ungheria, Italia, Polonia, Portogallo e Svizzera (2020); Irlanda e Israele (2019); e Islanda, Slovenia e Türkiye (2018).

Fonte: indicatore OCSE sul divario salariale di genere, disponibile all'indirizzo <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>. – [Figura 16.1].

This work is published under the responsibility of the Secretary-General of the OECD. The opinions expressed and arguments employed herein do not necessarily reflect the official views of OECD member countries.

This document, as well as any data and map included herein, are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area. Extracts from publications may be subject to additional disclaimers, which are set out in the complete version of the publication, available at the link provided.

The statistical data for Israel are supplied by and under the responsibility of the relevant Israeli authorities. The use of such data by the OECD is without prejudice to the status of the Golan Heights, East Jerusalem and Israeli settlements in the West Bank under the terms of international law.

**Tabella 1. Riepilogo degli indicatori sulla parità di genere**

	Istruzione			Occupazione e Imprenditorialità			Governance		
	Divario di genere nei punteggi medi PISA in lettura (ragazzi-ragazze)	Divario di genere nei punteggi medi PISA in matematica (ragazzi-ragazze)	Quota di donne tra i laureati magistrali (%)	Divario di genere nel tasso di partecipazione alla forza lavoro (uomini-donne) (p.p.)	Quota di donne tra i dirigenti (%)	Quota di donne tra i lavoratori autonomi con dipendenti (%)	Quota di donne tra i rappresentanti parlamentari (%)	Quota di donne tra i dipendenti del settore pubblico (%)	Quota di donne tra gli alti dirigenti del governo centrale (%)
<b>ITALIA</b>	-25	16	58	18	29	25	32	58	34
Media OCSE	-29	6	58	11	34	25	34	58	37
Miglior risultato femminile	-52 (FIN)	-10 (ISL)	69 (ISL)	2 (LTU)	46 (LVA)	33 (NZL)	50 (MEX/NZL)	72 (SWE)	56 (LVA)
Peggior risultato femminile	-10 (COL)	20 (COL)	35 (JPN)	40 (TUR)	13 (JPN)	12 (TUR)	10 (JPN)	25 (TUR)	4 (JPN)

Nota: i risultati migliori e peggiori per le donne sono mostrati in base alla dimensione della quota femminile rispetto alla quota media OCSE o in base alla dimensione del divario rispetto al divario medio OCSE. Fonte: OECD Gender Data Portal, <https://www.oecd.org/gender/data/>.

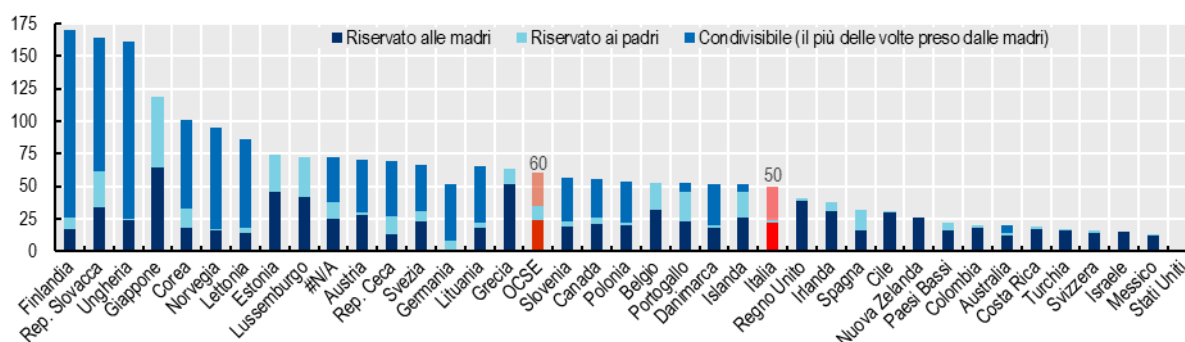
Gran parte delle disuguaglianze di genere a casa e al lavoro emergono e aumentano con l'arrivo dei figli, poiché è più probabile che le madri, rispetto ai padri, prendano congedo, si dimettano o lavorino meno ore per prendersi cura dei figli. Il part-time è diffuso tra le donne occupate in Italia, di cui il 29.5% lavora meno di 30 ore settimanali.

Molti paesi dell'OCSE mirano a fornire alle famiglie un *continuum* di supporti durante l'infanzia, tra cui il congedo parentale retribuito per entrambi i genitori e supporti formali per l'assistenza all'infanzia. In Italia, la capacità di assistenza all'infanzia è un problema, e poco più di un bambino su quattro di età compresa tra 0 e 2 anni è iscritto all'educazione e cura della prima infanzia. Riconoscendo la necessità di rafforzare l'offerta di servizi di assistenza all'infanzia in tutto il territorio, il Piano di Ripresa e Resilienza dell'Italia prevede la creazione di circa 264 000 nuovi posti di assistenza all'infanzia (offrendo spazi a un ulteriore 9% di tutti i bambini da 0 a 6 anni).

Il sistema di congedo parentale in Italia riserva 10 giorni di congedo ai padri, mentre la maggior parte del congedo disponibile è riservato alle madri o "condivisibile" (Figura 2). Di conseguenza, le madri usufruiscono della maggior parte del congedo, trascorrendo quindi periodi più lunghi senza lavoro retribuito rispetto ai padri ([OECD Family Database](#)). Per incentivare un maggior numero di padri a prendere il congedo e a prendersi cura dei figli, l'Italia dovrebbe prendere in considerazione la possibilità di migliorare il proprio sistema di congedo parentale introducendo una "quota padre" e/o facendo in modo che gli eventuali "mesi bonus" siano ben retribuiti. L'incremento dell'assegno per il primo mese di congedo parentale facoltativo dal 30% all'80% rappresenta un passo avanti in questa direzione.

**Figura 2. L'Italia offre incentivi limitati ai padri per usufruire del congedo parentale**

Durata del congedo retribuito di maternità, paternità, parentale e assistenza domiciliare, in settimane, aprile 2022



Nota: dall'aprile 2022 sono state avviate riforme dei sistemi di congedo parentale in vari paesi, tra cui Australia, Belgio, Danimarca, Finlandia, Giappone, Paesi Bassi e Repubblica slovacca. In Giappone, i genitori dovrebbero prendere contemporaneamente la parte "condivisibile".

Fonte: OECD Family Database, Indicatore PF2.1, [https://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf) - [Figura 23.1]

## Contatti

Willem ADEMA (✉ [willem.adema@oecd.org](mailto:willem.adema@oecd.org))

Jonas FLUCHTMANN (✉ [jonas.fluchtmann@oecd.org](mailto:jonas.fluchtmann@oecd.org))

Valentina PATRINI (✉ [valentina.patrin@oecd.org](mailto:valentina.patrin@oecd.org))