

Italia e parità di genere: Ridefinire le priorità e accelerare il cambiamento

Knowledge
Partner
Deloitte.

Founding Partners

sara
ti assicura

TECNOMAT
PIÙ PROFESSIONALE. MENO CARO

 Wolters Kluwer

November 2025





«Colmare il divario di genere in Italia richiede una responsabilità condivisa e un impegno congiunto tra istituzioni, imprese, sistema educativo e società civile, al fine di trasformare la parità di genere da semplice obiettivo sociale a leva strategica di crescita economica e competitività. La collaborazione con UN Women Italy e il Comitato Scientifico rappresenta un passo fondamentale in questa direzione, promuovendo la costruzione di contesti inclusivi in cui competenze e opportunità possano svilupparsi pienamente, a beneficio dell'intera collettività e del progresso sostenibile del Paese.»

Silvana Perfetti | Chair | Deloitte Central Mediterranean

«La piena partecipazione delle donne al mondo economico e sociale non è un capitolo della politica di genere, è il filo che tiene insieme crescita, innovazione e coesione democratica. Ogni scelta pubblica e privata che investe sulle donne rafforza l'Italia e la sua credibilità internazionale. Il report è il risultato di un anno di lavoro del Comitato Scientifico, coordinato dalla Consigliera di UN Women Italy Monica Cerruti, in collaborazione con il nostro Knowledge Partner Deloitte, che tramite il PP&SR Centre ha assicurato il coordinamento strategico e organizzativo delle attività.»

Darya Majidi | Presidente | UN Women Italy



«Questo è il primo report di UN Women Italy che definisce le 10 priorità e le corrispondenti raccomandazioni necessarie ad accelerare il raggiungimento della parità di genere nel nostro Paese. Questo documento rappresenta l'inizio di un percorso: ogni anno aggiorneremo la nostra analisi, indicando le azioni che riteniamo possano produrre un impatto concreto e misurabile. Siamo convinte che la parità di genere non sia solo una questione di giustizia, ma una leva strategica di sviluppo e benessere per l'intera società.»

Monica Cerutti | Consigliera | UN Women Italy

Executive Summary

Il divario di genere in Italia costituisce un fenomeno strutturale che attraversa dimensioni economiche, sociali e culturali, compromettendo la crescita sostenibile e la coesione del Paese. Nonostante alcuni progressi, l'Italia mantiene uno dei differenziali occupazionali più elevati in Europa: nel primo trimestre 2025 il tasso di occupazione femminile si attesta al 53,7% contro il 71,2% maschile, con divari ancora più marcati nel Mezzogiorno. Il Global Gender Gap Report 2025 colloca l'Italia all'85° posto su 148 Paesi, evidenziando criticità nella partecipazione economica, dove le donne percepiscono un reddito medio pari al 56,7% di quello maschile.

Tre ambiti strategici emergono come prioritari per rimuovere i vincoli strutturali esistenti. L'empowerment economico e finanziario è ostacolato da barriere persistenti all'accesso e alla progressione professionale: il 15,6% delle donne lavora part-time involontariamente (contro il 5,1% degli uomini) e la presenza femminile nelle discipline STEM resta limitata al 16,8% delle laureate. Le imprese femminili sono il 22,2% del totale e le donne occupano appena il 2,2% delle posizioni di CEO nelle società quotate. Questi divari si accumulano lungo l'intero ciclo di vita lavorativa, producendo esiti previdenziali asimmetrici: il gender pension gap (la differenza in percentuale tra il reddito medio pensionistico delle donne e quello degli uomini) raggiunge il 28,6% e la copertura previdenziale femminile risulta inferiore di 14,6 punti percentuali rispetto agli uomini.

Le infrastrutture sociali per la vita familiare rappresentano un nodo critico. La copertura degli asili nido raggiunge il 30% a livello nazionale ma scende al 17,4% nel Mezzogiorno, ben distante dall'obiettivo europeo del 45% per il 2030. Il congedo di paternità obbligatorio, fermo al minimo previsto dalla normativa europea di 10 giorni retribuiti al 100%, viene utilizzato dal 64,5% dei padri con forti disparità territoriali (76% al Nord, 44% al Sud e nelle isole). Tali asimmetrie si traducono in un child penalty occupazionale superiore al 30%, penalizzando le traiettorie professionali femminili e consolidando modelli di specializzazione di genere nelle attività di cura.

Sul fronte del cambiamento culturale e sociale, il digital gender gap evidenzia che solo il

44% delle donne possiede competenze digitali di base (contro il 54% della media UE) e appena l'1,5% lavora come specialista ICT. L'Italia registra il più elevato divario di over-qualification nell'UE (24,3% per le donne, 16,7% per gli uomini), segnalando una sottoutilizzazione sistematica del capitale umano femminile. Forme emergenti di violenza economica e digitale, unite a carenze nell'educazione relazionale (ricevuta solo dal 47% degli adolescenti), richiedono interventi coordinati di prevenzione e corresponsabilità maschile.

Le evidenze internazionali dimostrano l'efficacia di approcci integrati: la Francia combina servizi per l'infanzia capillari con congedi riprogettati; la Svezia raggiunge un tasso di occupazione femminile del 79,9% attraverso congedi equamente distribuiti e servizi universali; la Finlandia investe in strategie nazionali per l'inclusione digitale con prospettiva di genere. La valorizzazione del potenziale femminile richiede, quindi, partnership tra istituzioni, imprese e società civile, unite a metriche chiare per monitorare progressi e orientare politiche basate su evidenze. Solo un impegno collettivo e sistemico può trasformare la parità di genere in driver strategico per la competitività e l'innovazione del Paese.



1. Il Gender Gap in Italia

Negli ultimi anni l'Italia ha registrato alcuni progressi nella promozione della parità di genere, ma i dati più recenti confermano come il divario rimanga profondo e trasversale a diversi ambiti della vita economica e sociale. Nel primo trimestre 2025 il tasso di occupazione femminile tra i 15-64 anni si è attestato al 53,7%, contro il 71,2% maschile, con un differenziale tra i più elevati in Europa¹. Le maggiori difficoltà permangono nel Mezzogiorno, dove il tasso di occupazione femminile in quella fascia d'età è poco più della metà rispetto al Nord Italia².

Sul fronte dell'istruzione, sebbene le donne rappresentino oltre la metà dei laureati, la loro presenza nelle discipline STEM³ resta limitata: nel 2023 solo il 16,8% delle laureate ha conseguito un titolo in ambiti tecnico-scientifici, a fronte del 37% degli uomini⁴. Secondo il Global Gender Gap Report 2025 del World Economic Forum l'Italia si colloca all'85° posto su 148 Paesi, segnando un progressivo arretramento rispetto agli anni precedenti. L'analisi prende in esame quattro dimensioni fondamentali: partecipazione e opportunità economiche, istruzione, salute e benessere, ed empowerment politico delle donne.

Le principali criticità riguardano la partecipazione economica, con un divario occupazionale di circa 17 punti percentuali tra uomini e donne e un reddito pro capite medio da lavoro percepito dalle donne⁵ pari al 56,7% di quello degli uomini⁶. Questi dati non descrivono soltanto un posizionamento relativo: indicano la persistenza di vincoli strutturali lungo l'intero ciclo di vita lavorativa e politica delle donne. Se non rimossi, tali vincoli producono un effetto cumulativo: potenziale di crescita e innovazione non realizzato, minori entrate fiscali future e maggiori costi sociali. Il quadro che emerge dal report suggerisce di leggere il divario non come una fotografia statica, ma come un processo che si autoalimenta rafforzato da aspettative culturali, pratiche organizzative e dinamiche familiari che continuano a replicarsi nel tempo. Nel 2025, l'Indice Globale del Divario di Genere⁷ ha registrato un lieve miglioramento rispetto al 2024. Tuttavia, il ritmo di avanzamento resta lento: il report stima che saranno necessari circa 123 anni per colmare completamente il divario di genere a livello mondiale⁸.



2. Tre direttrici strategiche per la parità di genere in Italia

L’empowerment femminile rappresenta una leva strutturale per crescita sostenibile, coesione sociale ed evoluzione culturale di un Paese. È un investimento capace di liberare capitale umano, innovazione e competitività, con impatti misurabili sull’economia e sul benessere collettivo. È dunque necessario adottare un approccio intersezionale: i divari di genere si sommano e si trasformano in modo diverso lungo le dimensioni generazionali (età, fasi di vita) e territoriali (aree urbane/periferiche, Nord-Centro-Sud), orientando priorità e strumenti.

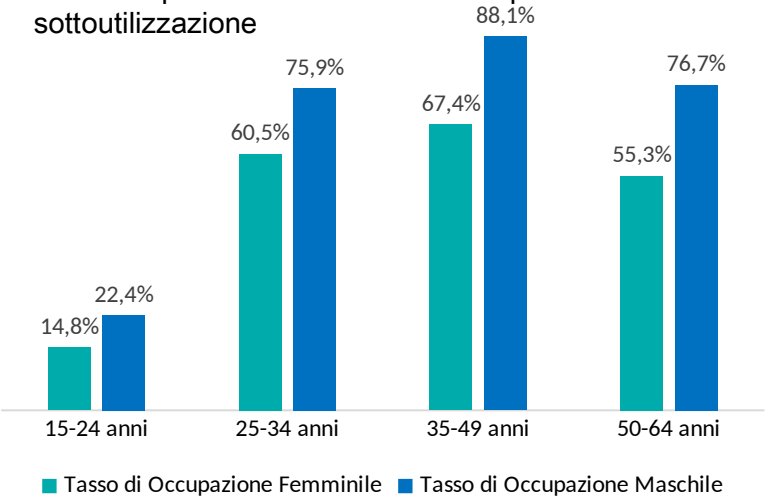
In Italia permangono nodi strutturali che ostacolano la piena realizzazione dell’empowerment femminile in tre ambiti principali:

- 1. L’empowerment economico e finanziario
- 2. Le infrastrutture sociali per la vita familiare
- 3. Il cambiamento culturale e sociale

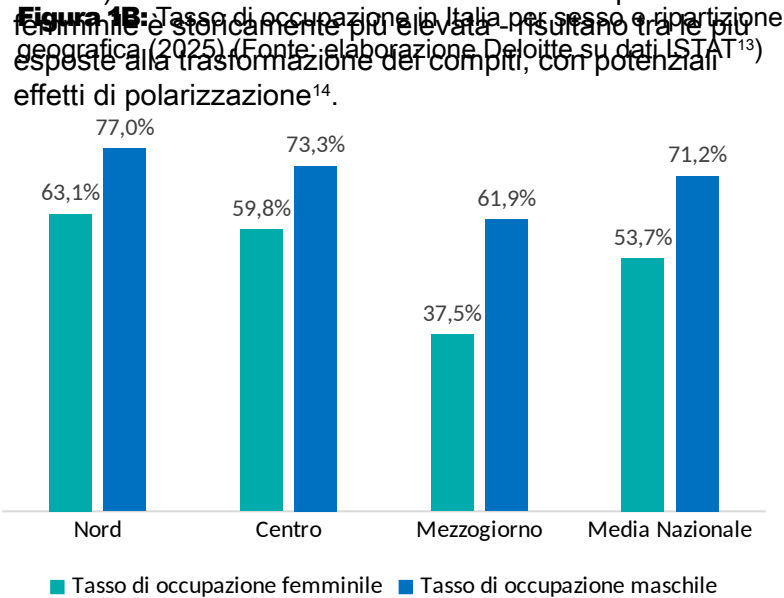
2.1. Empowerment Economico e Finanziario

Accesso, permanenza e sviluppo nel mercato del lavoro

Il tasso di occupazione femminile in Italia resta significativamente inferiore a quello maschile (53,7% vs 71,2%)⁹. A questo si aggiungono un tasso di disoccupazione più elevato (7,3% vs 5,9%)¹⁰ e una maggiore incidenza di part-time involontario (15,6% vs 5,1%)¹¹. Questi elementi indicano che le barriere non solo d’accesso ma anche di permanenza e di sviluppo nel mercato del lavoro (Fonte: elaborazione Deloitte su dati ISTAT¹²) ricorrono al part-time non volontario implica una sottoutilizzazione



del capitale umano femminile e una segmentazione del mercato del lavoro: la permanenza in orario ridotto per cause non imputabili alla scelta personale indebolisce la posizione contrattuale, limita le opportunità di avanzamento e rallenta la progressione salariale. Accanto all’accesso, l’adozione dell’AI può amplificare le asimmetrie: la quota di occupazione femminile collocata nel gradiente di massima esposizione ai compiti automatizzabili è superiore a quella maschile (4,7% vs 2,4% a livello globale; 9,6% vs 3,5% nei Paesi ad alto reddito). Le mansioni amministrative - dove la presenza femminile è storicamente più elevata - risultano tra le più esposte alla trasformazione dei compiti, con potenziali effetti di polarizzazione¹⁴.



Queste dinamiche, sommate a sottoccupazione, carichi di cura e scarsa rappresentanza nei ruoli tecnico-scientifici tendono a irrigidire le transizioni tra formazione e occupazione, soprattutto per le giovani donne, e a favorire inattività prolungata e dispersione di competenze.

Anche il fenomeno delle risorse NEET (Not in Education, Employment or Training), il cui tasso medio in Europa per i giovani fra i 15 e i 29 anni si è attestato all'11% nel 2024 (15,2% in Italia) presenta implicazioni rilevanti dal punto di vista del divario di genere: se in media, nel 2024, la differenza nei tassi di NEET per donne e uomini fra i 15 e i 29 anni in Europa è di 2,1 punti percentuali (12,1% per le donne e 10% per gli uomini), tale divario è di 2,8 punti percentuali in Italia (per le donne è il 16,6% contro il 13,8% per gli uomini¹⁵). In particolare, nel nostro Paese, tra i

NEET di genere femminile, il 20,6% rientra nella categoria dei motivi legati a “responsabilità familiari”, contro appena il 2,4% degli uomini¹⁶. Il secondo gruppo femminile più rappresentato tra i NEET presenta quale motivazione la “responsabilità di cura” (15,8%, contro lo 0,4% dei maschi). La maggiore presenza femminile segnala persistenti stereotipi culturali, barriere di accesso ai servizi e una transizione scuola-lavoro più fragile. Questo si associa a un rischio di scivolamento verso percorsi occupazionali intermittenti e a una minore partecipazione al mercato del lavoro nel lungo periodo.

Tra gli esempi europei virtuosi che stanno efficacemente supportando l'empowerment economico delle donne c'è la Francia, che, con un tasso di occupazione femminile del 72% (2024)¹⁷ ha saputo coniugare dinamismo

demografico e alta partecipazione femminile al lavoro. Questo risultato è sostenuto da un mix di strumenti pubblici (ad esempio, un congedo parentale più breve e meglio retribuito¹⁸, un'offerta servizi per l'infanzia che raggiunge il 57,2%¹⁹ dei bambini sotto i 3 anni) e da iniziative aziendali di conciliazione (es. flessibilità oraria e telelavoro)²⁰. Misure che hanno contribuito all'aumento dell'occupazione femminile e alla riduzione del gender gap occupazionale in Francia²¹.

Agevolazioni per l'assunzione

Replicare in Italia modelli efficaci richiede un intervento più incisivo sul piano strutturale. Uno degli ostacoli principali è il cuneo fiscale e contributivo, che rimane tra i più alti in Europa, attestandosi al 47% per un lavoratore single senza figli, il quinto valore in UE, penalizzando fortemente l'inserimento lavorativo di donne e giovani²². Negli ultimi anni sono stati introdotti alcuni interventi mirati: l'esonero contributivo fino a 650 euro mensili per l'assunzione di donne svantaggiate²³; l'esonero contributivo per madri con almeno 3 figli (esteso nel 2024 anche alle madri con 2 figli fino ai 10 anni del più piccolo)²⁴; il Fondo per l'imprenditoria femminile da circa 200 milioni di euro²⁵; il sistema nazionale di certificazione della parità di genere, che garantisce premialità fiscali e contributive alle aziende certificate²⁶. Tuttavia, queste misure hanno carattere selettivo e temporaneo e non incidono strutturalmente sul livello complessivo del cuneo. Un modello fiscale e contributivo che penalizza il secondo percettore di reddito, spesso donna, comporta un disincentivo al lavoro aggiuntivo all'interno del nucleo familiare, provocando una minore occupazione.



Imprenditoria e rappresentanze apicali

Sul fronte dell'imprenditorialità italiana, le imprese femminili sono il 22,2% del totale²⁷ e sono a prevalenza femminile il 13,8% delle startup innovative e il 19,4% delle società di capitali costituite negli ultimi 5 anni²⁸, con forte sottorappresentazione anche nella presentazione dei brevetti²⁹. Le donne spesso si trovano ad affrontare risorse limitate e maggiori difficoltà nell'ottenere capitale nelle fasi iniziali, fattori aggravati dai pregiudizi di genere nei mercati finanziari. La minore presenza nelle imprese ad alta crescita, quali startup tecnologiche o società innovative, non è dovuta semplicemente al fatto che queste operano in settori dove le donne sono meno presenti, ma ha cause più profonde. Riflette vincoli di rete, di capitale e di percezione del rischio che limitano la scalabilità di queste iniziative. L'ecosistema perde in questo modo varietà di modelli imprenditoriali e riduce la propria capacità di tradurre il potenziale di talento diffuso in valore economico e sociale.

Nel tentativo di migliorare l'attuale condizione del mercato imprenditoriale, nel marzo del 2025 la Banca europea per gli investimenti e la Commissione europea hanno lanciato l'InvestEU Gender Finance Lab, un programma di consulenza strategica per aiutare le banche commerciali dell'UE a colmare il divario finanziario di genere³⁰. Grazie a una formazione su misura e a ricerche di mercato, l'iniziativa consente alle istituzioni finanziarie di sostenere meglio le PMI nelle quali le donne sono titolari o alla guida. Si tratta di un segmento di imprese poco finanziato, con un forte profilo ESG e un elevato potenziale di crescita. Sfruttando

questa opportunità da 700 miliardi di euro, il programma posiziona la finanza di genere come leva per la competitività e lo sviluppo economico sostenibile in Europa.

Anche in ambito di rappresentanza politica femminile, le donne occupano il 33,6% dei seggi tra Camera e Senato, un valore in linea con la media UE ma distante dall'equilibrio³¹. Una dinamica analoga si riscontra nei vertici aziendali: nei consigli di amministrazione delle società quotate italiane solo il 2,2% dei CEO e il 3,5% dei presidenti sono donne³². Il differenziale di partecipazione non implica soltanto meno posti di lavoro, ma riflette un divario strutturale nelle opportunità di carriera, nell'accesso ai ruoli decisionali, nella creazione di reti professionali e nella possibilità di valorizzare pienamente le donne.

Investimenti in ricerca

La trasformazione in corso ridefinisce domanda e offerta di lavoro: entro il 2025 il 50% dei lavoratori avrà bisogno di reskilling e il 40% delle competenze di base cambierà. Tra le skill in crescita figurano intelligenza artificiale e big data, reti e cybersecurity e alfabetizzazione tecnologica, affiancate da competenze trasversali (pensiero creativo, resilienza, flessibilità, curiosità, apprendimento continuo), leadership e influenza sociale, gestione dei talenti, pensiero analitico e responsabilità ambientale. In questo quadro, dimensioni tecnico-scientifiche e soft skills operano in modo integrato per sostenere occupabilità e competitività³³.

In questo contesto, l'educazione finanziaria si aggiunge come leva abilitante e trasversale lungo il ciclo di vita, contribuendo a decisioni più informate su studio, lavoro, risparmio e previdenza, senza sostituirsi alle nuove competenze digitali e socio-emotive né fungere da prerequisito. In Italia, gli adulti registrano un punteggio medio di 10,7 su 20 secondo la metodologia OCSE-INFIE, mentre tra i quindicenni il punteggio medio PISA 2022 in financial literacy è 484, sotto la media OCSE (498): evidenze che indicano la necessità di interventi sistematici nella scuola e nella formazione continua³⁴.



Inoltre, persistono squilibri nell'accesso e nella progressione nei percorsi tecnico-scientifici. A livello UE solo il 34% dei ricercatori è donna e la rappresentanza cala ai livelli decisionali (24% nelle scienze naturali e 19% in ingegneria e tecnologia)³⁵.

In Italia, pur essendo donna il 46% dei ricercatori, la presenza ai vertici si riduce significativamente: le posizioni apicali sono ricoperte da donne nel 28% dei casi, percentuale che nelle discipline di ingegneria e tecnologia si riduce al 18%³⁶. Le studentesse STEM costituiscono appena il 16,4% del totale femminile³⁷, con una forte sottorappresentazione nelle carriere accademiche avanzate e nei brevetti. Per contrastare questa disparità, il PNRR – Investimento 3.1 “Nuove competenze e nuovi linguaggi” ha stanziato 1,1 miliardi di euro per rafforzare l'orientamento e la formazione STEM delle studentesse, adottando un approccio interdisciplinare che coinvolge tutti i cicli scolastici³⁸.

Per un'azione strutturale, diversi paesi hanno adottato misure mirate: contributi abitativi e alla mobilità; academy e filiere scuola-impresa (bootcamp e percorsi di upskilling, apprendistati, programmi di rientro al lavoro); incentivi all'occupazione femminile nei settori in crescita (digitale, green, care). La combinazione di sostegni alla mobilità, percorsi formativi brevi e servizi di conciliazione vita-lavoro riduce l'inattività femminile e accelera l'ingresso in lavori di qualità, soprattutto nelle aree meno servite.

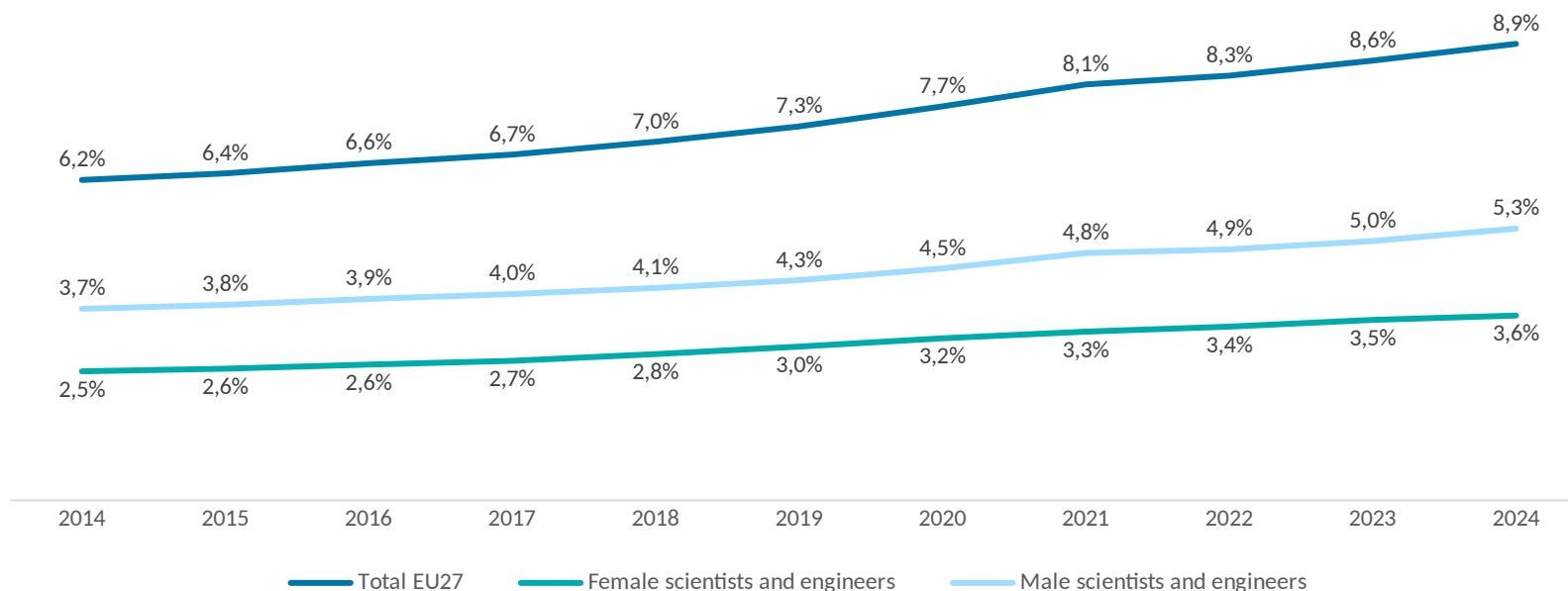
Queste asimmetrie che si accumulano lungo il percorso formativo-professionale e di avanzamento di carriera trovano un riflesso evidente negli esiti previdenziali.

Nel 2024 il gender pension gap⁴⁰ resta ampio (28,6% in Italia contro 24,5% nella media UE)⁴¹, indicando che al pensionamento le donne percepiscono trattamenti mediamente inferiori. Ancora più netto è il gender coverage rate in pension⁴², che misura la minore copertura previdenziale femminile: 14,6% in Italia a fronte di 4,6% in Europa⁴³.

Tali differenziali condensano effetti di lungo periodo - carriere più discontinue, maggiore incidenza di part-time, minore presenza ai vertici e nei profili tecnico-scientifici –

e segnalano la rilevanza di politiche che favoriscano continuità lavorativa, sviluppo di competenze e accesso a strumenti previdenziali adeguati. In questa prospettiva, un rafforzamento graduale e coerente degli interventi può contribuire a tradurre i progressi educativi e professionali in trattamenti più equi anche nella fase post-lavorativa.

Figura 2: Scienziate/i e Ingegnere/i in Europa, percentuale forza lavoro (Fonte: elaborazione Deloitte su dati primari Eurostat³⁹)



Sources: ³⁵ European Commission, 2025, [Link](#) | ³⁶ MUR, 2025, [Link](#) | ³⁷ Deloitte elaboration on Eurostat primary data, 2025, [Link](#) | ³⁸ Dipartimento per le Pari Opportunità, [Link](#) | ³⁹ Eurostat, 2025, [Link](#) | ⁴⁰ Il gender pension gap misura la differenza relativa (in termini percentuali) tra il reddito pensionistico medio delle donne e il reddito pensionistico medio degli uomini. Il reddito pensionistico comprende le prestazioni di vecchiaia, le prestazioni ai superstiti e le pensioni regolari derivanti da piani privati individuali (European Commission, 2024, [Link](#)). | ⁴¹ Eurostat, 2025, [Link](#) | ⁴² Il gender coverage rate in pension misura la differenza tra la percentuale di donne di età compresa tra i 65 e i 79 anni che non ricevono una pensione e la percentuale analoga tra gli uomini (European Commission, 2024, [Link](#)). | ⁴³ Eurostat, 2025, [Link](#)

2.2 Infrastrutture sociali per la vita familiare

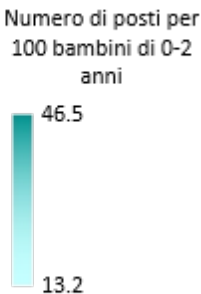
Le condizioni abitative, i servizi per l'infanzia e le politiche di congedo parentale rappresentano un'infrastruttura sociale critica per l'autonomia delle donne e per la loro piena partecipazione alla vita economica. Elementi spesso percepiti come dimensioni private assumono in realtà una valenza sistemica, incidendo sulla produttività, sulla sostenibilità del welfare e sulla coesione sociale del Paese⁴⁴.

Aspetti abitativi

L'accesso indipendente all'abitazione è riconosciuto dalle Nazioni Unite come componente essenziale per garantire uguaglianza e dignità delle donne⁴⁵. Diversi sono i fattori che in Italia ancora frenano l'autonomia economica delle donne e riducono le opportunità di avere una sistemazione abitativa e di costruire un progetto di vita stabile. Innanzitutto, il tasso di disoccupazione femminile (15–74 anni), che nel 2024 si è attestato al 7,3%, rispetto al 5,9% degli uomini, associato a contratti instabili e limitato accesso al credito⁴⁶. La difficoltà di trovare soluzioni abitative adeguate ostacola l'indipendenza economica e la stabilità lavorativa, con effetti più marcati per le lavoratrici giovani e i nuclei monogenitoriali. Si riflette inoltre sulla predisposizione ad accettare offerte d'impiego e percorsi di formazione lontani dal proprio luogo di origine.

Per affrontare il problema a livello europeo, la Commissione ha costituito, all'inizio del 2025, un gruppo di lavoro incaricato di sviluppare un Piano UE per l'abitazione accessibile, finalizzato a promuovere investimenti pubblici e privati nell'edilizia sostenibile e a basso costo⁴⁷. A livello di best practice nazionali, in Irlanda la difficoltà di accesso alla casa da parte dei giovani ha portato all'introduzione del First Home Scheme, un programma di *shared equity* che consente allo Stato, in collaborazione con istituti di credito, di coprire fino al 30% del prezzo di acquisto di un'abitazione, colmando il divario tra la capacità di finanziamento del compratore e il costo effettivo dell'immobile. Il beneficiario diventa proprietario dell'abitazione, mentre lo Stato detiene una quota proporzionale del valore, che può essere riacquistata in un'unica soluzione o in più tranches⁴⁸. I buoni risultati del programma hanno portato alla sua estensione fino al 2027.

Figura 3: Numero di posti per 100 bambini di 0-2 anni (2023) (Fonte: elaborazione Deloitte su dati primari ISTAT⁵²)



Servizi di supporto alla cura familiare e alla natalità

Nonostante recenti progressi, i servizi per l'infanzia in Italia restano ancora inadeguati a sostenere l'occupazione femminile. La copertura degli asili nido (30%)⁴⁹, pur in linea con la media UE (37,4%)⁵⁰, non è ancora sufficiente se si considera il target del 45% fissato per il 2030 dai Barcelona targets⁵¹, pensati per incentivare la partecipazione lavorativa delle donne e l'equilibrio vita-impiego.

Inoltre, sono tuttora presenti forti squilibri territoriali che penalizzano il Mezzogiorno (17,4% di copertura)⁵³, e che rappresentano una criticità da affrontare con urgenza. La mancanza di servizi pubblici accessibili costringe molte madri a ridurre le ore lavorative o, finanche, a uscire dal mercato del lavoro. L'attuale contributo statale per facilitare l'accesso agli asili nido e per forme di assistenza domiciliare non affronta la carenza strutturale di posti disponibili e non incide, pertanto, sull'offerta reale di servizi⁵⁴.

Per affrontare questo problema il Regno Unito ha investito oltre 500 milioni di sterline per creare i Best Start Family Hubs, centri integrati di cura e supporto alla genitorialità che garantiscono servizi di qualità omogenei sul territorio, riducendo disuguaglianze e rafforzando la partecipazione femminile⁵⁵. A luglio 2025 erano già operativi oltre 651 Family Hubs in 88 autorità locali⁵⁶ e l'obiettivo è raggiungere i 1.000 centri entro la fine del 2028⁵⁷.

Le differenze tra Paesi di copertura e qualità dei servizi per i minori di 3 anni non sono meri indicatori di offerta: si traducono in condizionamento delle scelte professionali delle donne, orari ridotti e carriere interrotte, con effetti concentrati nelle aree a bassa copertura. In questa prospettiva, i servizi per la prima infanzia operano come infrastruttura abilitante dell'occupazione femminile e della mobilità sociale: dove la copertura è disomogenea, aumentano le disparità territoriali e si consolida il divario di partecipazione.

Congedo parentale maschile

Infine, sempre nell'ambito delle infrastrutture sociali per la vita familiare, i congedi parentali in Italia evidenziano tuttora un quadro di debolezze: il congedo di paternità obbligatorio è fermo al minimo previsto dalla normativa europea (10 giorni retribuiti al 100%)⁵⁸, con un utilizzo da parte del 64,5% dei padri nel 2023, ma con profonde differenze territoriali (76% al Nord vs. 44% al Sud e nelle Isole)⁵⁹. L'esperienza di Paesi come l'Islanda, dove oltre il 90% dei padri usufruisce del congedo grazie a quote non trasferibili⁶⁰ e la Svezia, con 480 giorni di congedo equamente suddivisi tra i genitori e finanziati dallo Stato⁶¹, mostra come strumenti più estesi e inclusivi favoriscano la corresponsabilità genitoriale e riducano la penalizzazione che le madri subiscono e che in Italia arriva a oltre il 30% in termini occupazionali⁶². Nel caso svedese, un modello integrato che combina congedi parentali estesi, servizi universali per l'infanzia e diritto al part-time ha permesso di raggiungere un tasso di occupazione femminile del 79,9%⁶³ e di ridurre al 9%⁶⁴ il *child penalty in employment*⁶⁵.

Le esperienze dimostrano che l'asimmetria nella durata e nella fruizione effettiva dei congedi non è solo una questione di equità, ma un fattore che produce aspettative organizzative diverse per madri e padri e anticipa penalizzazioni di carriera per le donne. Ciò si riflette in tassi più bassi di rientro a tempo pieno e in progressioni più lente, alimentando una specializzazione di genere nelle attività domestiche e di cura che tende a persistere nel tempo. La fruizione sbilanciata dei congedi risulta in questo modo un meccanismo strutturale di trasmissione del divario occupazionale e retributivo.

2.3. Cambiamento Culturale e Sociale

Le dinamiche culturali e sociali sono un fattore chiave per la sostenibilità dell'empowerment femminile. Le priorità riguardano la riduzione del divario digitale, la valorizzazione della mobilità formativa e lavorativa e il rafforzamento dell'educazione relazionale come leve di inclusione e parità.

Inclusione tecnologica

Le scelte di campo di studio, in particolare nelle aree tecnico-scientifiche, sono profondamente influenzate da stereotipi e convenzioni sociali che operano prima dell'ingresso nel mercato del lavoro, modellando la pipeline formativa femminile e i successivi esiti occupazionali⁶⁶. A valle, la minore esposizione a informatica e matematica applicata indebolisce l'accumulazione di competenze digitali

intermedie/avanzate e si riflette nella sotto-rappresentazione tra gli specialisti ICT.

A conferma di ciò, le differenze di genere nell'accesso online e nello sviluppo delle competenze digitali restano significative: in Italia, nel 2023, l'87% degli uomini dichiara di utilizzare Internet a fronte dell'84% delle donne, ma solo il 44% di queste possiede competenze digitali di base (54% media UE) e il 20% competenze avanzate (25% media UE). Inoltre, la presenza femminile tra gli specialisti ICT è pari al 1,5% degli occupati, contro l'1,8% della media europea e con un



Potenziare l'accesso delle donne alla tecnologia e sradicare i bias che ne scoraggiano la partecipazione è una condizione abilitante per ridurre il digital gender gap: l'UE fissa al 2030 l'obiettivo dell'80% di popolazione con competenze digitali di base e di una forza lavoro ICT più equilibrata. Percorsi di reskilling/upskilling per l'età adulta sono essenziali per contrastare gli stereotipi lungo l'intero percorso educativo e formativo - orientamento, didattica sensibile al genere, role model e mentoring - come indicato dalle Raccomandazioni del Consiglio e dall'Agenda "Women in Digital"⁶⁸.

La Finlandia ha attuato dal 2022 una strategia nazionale per l'inclusione digitale che integra la prospettiva di genere in tutte le politiche digitali, con formazione gratuita, target vincolanti e partenariati pubblico-privati⁶⁹. Questo approccio ha portato l'83% delle donne ad acquisire competenze digitali di base e il 3,7% a lavorare come professioniste ICT, il secondo dato più alto nell'UE⁷⁰.

Mobilità europea

Fattori culturali e norme di genere comprimono la mobilità geografica femminile nelle transizioni formative e di inizio carriera: le donne sono meno propense a spostarsi per l'università, e i legami familiari agiscono come vincoli, con un effetto diretto sulle scelte educative e sulle opportunità successive⁷¹. La mobilità formativa e professionale rappresenta, quindi, un ulteriore ambito strategico, per allineare competenze e mansioni e valorizzare pienamente il capitale umano femminile.

Le donne costituiscono la maggioranza dei partecipanti

italiani a Erasmus+ (63%)⁷² e grazie a questi programmi acquisiscono esperienze e competenze che non trovano tuttavia appropriato sbocco in ambito lavorativo. In tal senso, l'Italia registra un divario di genere nell'over-qualification (persone con istruzione terziaria che svolgono lavori che non richiedono tale livello di formazione) di 7,6 punti percentuali: un tasso di 16,7% per gli uomini contro il 24,3% per le donne⁷³. Si tratta del divario più alto tra i Paesi dell'Unione Europea, un'ulteriore conferma di come le donne siano più penalizzate degli uomini in termini di qualifiche e corrispondenti mansioni.

Il differenziale di over-qualification evidenzia un disallineamento persistente tra competenze e mansioni. Oltre a rappresentare una sottoutilizzazione del capitale umano femminile, questo squilibrio riduce la mobilità interna nel mercato del lavoro, limita la capacità innovativa delle organizzazioni e frena la piena valorizzazione del potenziale professionale delle donne. A questo quadro si aggiunge la dimensione della mobilità territoriale, che in Italia presenta forti divari tra Nord e Sud e tra mobilità interna e internazionale. Dal Mezzogiorno, la migrazione verso le regioni del Nord è spesso motivata da ragioni economiche - migliori opportunità occupazionali, salari più elevati, maggiore presenza di servizi e infrastrutture - mentre le motivazioni affettive e familiari (prossimità ai genitori, legami di cura, costo della vita) tendono a frenare gli spostamenti, soprattutto tra le giovani donne. Questa minore mobilità femminile, associata alla scarsità di reti di sostegno e all'offerta limitata di servizi, può tradursi in una minore partecipazione lavorativa e in percorsi

professionali più discontinui.

Sul piano internazionale, cresce la quota di laureate italiane che scelgono di trasferirsi all'estero per valorizzare le proprie competenze in mercati più meritocratici o meglio retribuiti. Le motivazioni prevalenti sono di natura professionale ed economica (riconoscimento dei titoli, accesso a carriere coerenti con la formazione, stabilità contrattuale), ma non



L'intreccio tra mobilità di genere e mobilità territoriale mostra come le scelte di spostamento siano fortemente condizionate dalle opportunità economiche disponibili e dalle strutture di supporto sociale, con effetti diretti sulla capacità del Paese di trattenere e valorizzare capitale umano qualificato, in particolare femminile.

Il problema si lega spesso con quello della mobilità dei lavoratori. Con un approccio olistico, la Germania ha sperimentato una soluzione lanciando il *portale Make it in Germany*⁷⁴, uno sportello unico digitale che mira ad attrarre e a facilitare l'integrazione nel mercato del lavoro di migranti che spesso incorrono nell'over-qualification, non vedendo riconosciuti i propri titoli e percorsi formativi conseguiti all'estero. Grazie a procedure snelle di riconoscimento delle qualifiche, database centralizzati delle professioni regolamentate e servizi di consulenza multilingue, l'iniziativa ha agevolato in particolare l'inserimento di lavoratrici, rafforzando l'attrattività del mercato del lavoro. Il tasso di over-qualification femminile in Germania ha così raggiunto il 19,2%, dato inferiore alla media europea⁷⁵.

Contrasto alla violenza e nuovi modelli maschili

Oltre alle barriere economiche e professionali, la piena partecipazione femminile è ostacolata da forme di violenza che si estendono ben oltre la dimensione fisica. La violenza economica e la cyber-violence rappresentano dimensioni complementari della violenza di genere, riconosciute a livello UE tra le condotte che producono danni fisici, psicologici ed economici⁷⁶.

Quest'ultima costituisce una categoria ancora in evoluzione, caratterizzata da problemi definitori e da una terminologia non uniforme sulla quale lo European Institute for Gender Equality (EIGE) sta attualmente lavorando per standardizzarla a livello europeo⁷⁷.

Le evidenze confermano la persistenza del controllo coercitivo delle risorse – limitazioni all'accesso al denaro, indebitamento forzato, sottrazione di reddito – tra le forme riferite al numero nazionale antiviolenza e stalking 1522: nel primo trimestre 2025 si contano 806 segnalazioni di violenza economica, a testimonianza del ruolo che il potere economico esercita nella soggezione della vittima⁷⁸.

subite fuori dal contesto lavorativo avviene in Rete. In Italia, il rischio di subire una qualche forma di molestia online sul lavoro è pari al 3,8% tra le donne (1,0% tra gli uomini) ed è più elevato tra chi utilizza Internet per motivi di studio o di lavoro (4,8% tra le donne contro il 2,5% tra chi non lo usa per lavoro)⁷⁹. In ambito europeo, si registra un'ampia riprovazione per la violenza fisica e sessuale, ma persistono sacche di tolleranza verso gli abusi online e forme di victim-blaming: il 30% considera "prevedibili" risposte sessiste quando una donna esprime opinioni sui social, il 25% ritiene esagerate le denunce di stupro o abusi e il 20% attribuisce responsabilità parziale alla vittima se sotto effetto di alcol o droghe.



In Italia l'accettazione maschile di risposte sessiste sui social si colloca tra il 10% e il 20%⁸⁰. Sul fronte della protezione dei minori, nel 2024 i reati ai danni di minori in Italia hanno superato le 7.000 unità, registrando un aumento rispetto al 2023. All'interno di questo quadro, le fattispecie connesse all'ambiente digitale hanno evidenziato gli incrementi più marcati e, tra le vittime dei crimini a sfondo sessuale e digitale, si riscontra una prevalenza femminile⁸¹. Queste dinamiche segnalano un rischio strutturale nelle piattaforme digitali e richiamano interventi coordinati di prevenzione, educazione e tutela.

In questo contesto, l'educazione relazionale assume un ruolo strategico non solo nella prevenzione della violenza fisica, ma anche nel contrasto alle sue forme economiche e digitali, promuovendo modelli sociali improntati alla parità. In Italia questo tipo di formazione è ancora carente: solo il 47% degli adolescenti dichiara di aver ricevuto informazioni o percorsi adeguati in materia⁸², con marcate disparità territoriali, mentre i dati sulla violenza di genere restano allarmanti (111 donne uccise nel 2024, di cui l'87% in contesti familiari o affettivi)⁸³. Le istituzioni educative rappresentano ambienti privilegiati per intervenire nei primi anni della formazione, quando si consolidano ruoli di genere e si vivono i primi legami affettivi.

Approcci sporadici risultano inefficaci: le evidenze internazionali, in linea con le raccomandazioni del Consiglio d'Europa, evidenziano che i programmi più incisivi adottano un approccio sistemico e di lungo termine, basato sui principi dell'educazione ai diritti umani e fondato su attività finalizzate ad analizzare le

cause della violenza, coinvolgere l'intera comunità scolastica, promuovere formazione continua per il personale e garantire visione, risorse e coordinamento tra scuola, servizi e famiglie⁸⁴.

In questo quadro, la qualità dei percorsi educativi e la loro capacità di incidere sulle scelte di vita dipendono non solo da curricoli e metodologie, ma anche dalla composizione della comunità educante. È in tale prospettiva che la corresponsabilità maschile nelle professioni dell'educazione e della cura assume rilievo strategico, poiché riguarda la dimensione simbolica e organizzativa attraverso cui si formano competenze, aspettative e modelli di ruolo. Nel sistema italiano, come in larga parte dell'Unione europea, la partecipazione maschile alle professioni educative e della cura risulta limitata lungo l'intero percorso formativo-professionale. Nella scuola dell'infanzia e nella primaria, in Italia il corpo docente è a netta prevalenza femminile (rispettivamente, 98,5% e 94,4%), collocandosi in un quadro europeo ampiamente femminilizzato⁸⁵.

Anche nei percorsi terziari finalizzati all'educazione e all'assistenza personale si registra una sottorappresentazione degli uomini, con un profilo che in Italia si mantiene in linea con la tendenza europea alla concentrazione femminile nelle professioni correlate⁸⁶. In coerenza con gli orientamenti europei, il potenziamento dei servizi educativi e di cura nella prima infanzia opera su tre leve integrate - accesso, professionalità degli operatori e orientamento privo di stereotipi - favorendo, anche in Italia, una maggiore presenza maschile nei percorsi formativi e nelle professioni della cura e

dell'educazione⁸⁷. Tale riequilibrio non è un mero obiettivo quantitativo: si tratta di un fattore strutturale che incide sulla qualità dell'offerta, riduce la riproduzione di stereotipi nelle scelte formative e amplia il repertorio di modelli di ruolo disponibili a bambine e bambini, contribuendo a ridefinire l'immaginario delle professioni di aiuto e a rafforzare l'efficacia di ambienti che si propongono come inclusivi.



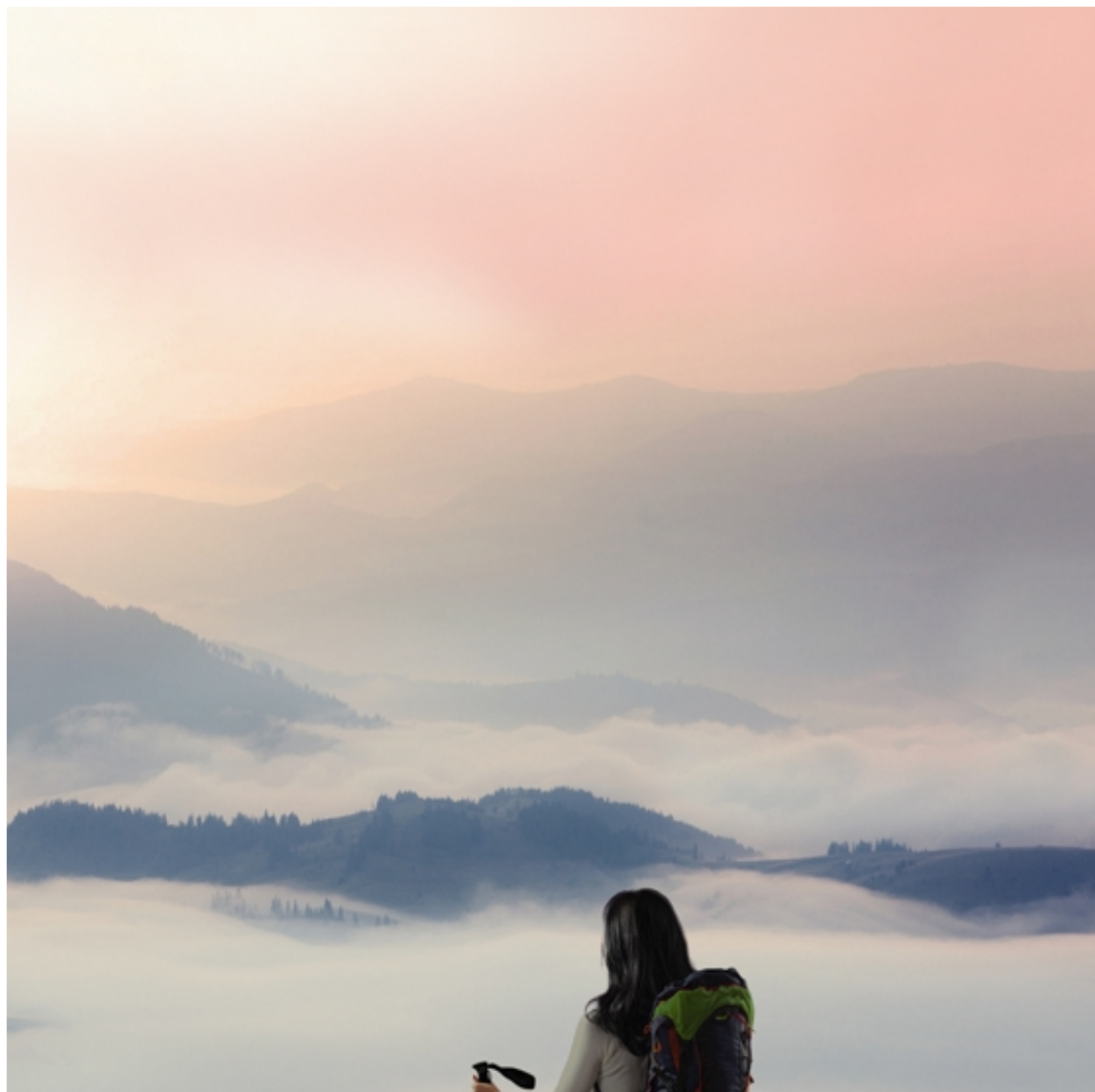
3. Conclusioni & KPI

Per rendere efficace l'azione su infrastrutture sociali per la vita familiare, empowerment economico-finanziario e cambiamento culturale è necessario definire indicatori chiari e misurabili. La proposta di metriche che segue, costruite su fonti istituzionali e comparabili a livello europeo, consente di monitorare l'evoluzione dei divari di genere, valutare l'impatto delle politiche e orientare decisioni strategiche di governi, imprese e società civile.

La piena valorizzazione del potenziale femminile richiede un approccio integrato che unisca politiche sociali, economiche e culturali in una strategia coerente di lungo periodo. Perché l'empowerment femminile si traduca in crescita sostenibile, competitività e innovazione, è fondamentale attivare partnership solide tra istituzioni, imprese, mondo accademico e società civile, promuovendo soluzioni condivise e scalabili. Al tempo stesso, il coinvolgimento degli uomini come alleati e abilitatori del cambiamento è determinante per ridefinire i modelli culturali e superare stereotipi radicati. Solo attraverso un impegno collettivo e corresponsabile sarà possibile trasformare la parità di genere in un driver strategico per il futuro dell'Italia e dell'Europa.



Tabelle e KPIs



10 Temi Prioritari di UN Women Italy

Temì individuati dal Comitato Scientifico

EMPOWERMENT ECONOMICO E FINANZIARIO	1		ACCESSO, PERMANENZA E SVILUPPO NEL MERCATO DEL LAVORO Rimuovere gli ostacoli strutturali e culturali che limitano l'occupazione femminile, soprattutto nelle aree più fragili, attraverso misure integrate e territoriali anche tramite formazione e upskilling in ambiti prioritari (digitale, finanziario, softskill)
	2		AGEVOLAZIONI PER L'ASSUNZIONE Prevedere incentivi fiscali mirati per le imprese che assumono giovani e donne, soprattutto nei contesti territoriali più svantaggiati
	3		IMPRENDITORIA E RAPPRESENTANZE APICALI Valorizzare e sostenere l'imprenditoria giovanile e femminile con strumenti di formazione, accesso al credito e accompagnamento
	4		INVESTIMENTI IN RICERCA Incrementare i fondi per la ricerca pubblica e privata come leva strategica per attrarre e trattenere talenti e sostenere l'innovazione
INFRASTRUTTURE SOCIALI	5		ASPETTI ABITATIVI Favorire l'accesso alla casa per giovani e famiglie attraverso politiche abitative inclusive, che garantiscano stabilità e autonomia
	6		SERVIZI DI SUPPORTO ALLA CURA FAMILIARE E ALLA NATALITÀ Promuovere un sistema di servizi per l'infanzia come leva per la partecipazione femminile al lavoro e il sostegno alla genitorialità
	7		CONGEDO PARENTALE MASCHILE Introdurre un congedo parentale di 5 mesi obbligatorio e paritario per i padri, per favorire l'equilibrio di genere nella cura familiare e ridurre la discriminazione occupazionale delle madri
CAMBIAMENTO CULTURALE	8		INCLUSIONE TECNOLOGICA Promuovere la partecipazione paritaria delle donne nelle professioni digitali in particolare in AI e big data superando bias culturali attraverso formazione mirata, role model femminili e sostegno all'imprenditoria tech
	9		MOBILITÀ EUROPEA Affrontare le sfide demografiche e di mobilità con politiche che favoriscano l'inclusione, la permanenza e l'attrattività dei talenti con formazione universitaria
	10		CONTRASTO ALLA VIOLENZA E NUOVI MODELLI MASCHILI Integrare percorsi di educazione alle relazioni e all'affettività nei curricula esistenti in maniera trasversale ai programmi scolastici, per promuovere rispetto, consapevolezza e uguaglianza

KPIs - Empowerment Economico e Finanziario

Accesso al Mercato del Lavoro e competenze del futuro

 L'indicatore impatta direttamente l'indice WEF

 L'indicatore impatta inversamente l'indice WEF

		INDICATORE	ITALIA	EU	WEF - GLOBAL GENDER GAP INDEX (ITALY RANKING)	
1	EMPOWERMENT ECONOMICO E FINANZIARIO	 TASSO DI OCCUPAZIONE (età 15-64 anni)	53,7% Donne 71,2% Uomini ^I	70,8% Donne 80,8% Uomini ^{II}	Labour-force participation rate: 99 th Occupazione e partecipazione si muovono insieme in presenza di buona creazione di posti; misure che alzano l'occupazione femminile spesso alzano anche LFPR (più ingressi rientrano nel mercato).	
		 DONNE IN POSIZIONI MANAGERIALI O DI LEADERSHIP (% sul totale dei manager)	27,9% ^{III}	35% ^{III}	Legislators, senior officials & managers: 94 th Estimated earned income: 104 th <i>Più leadership femminile sposta direttamente l'indicatore WEF sui "senior officials & managers" e alza il reddito medio femminile.</i>	
		 UNADJUSTED GENDER PAY GAP¹ (a parità di ruolo)	2,2% ^{IV}	12% ^{IV}	Wage equality for similar work: 114 th	
		 INCIDENZA PART TIME INVOLONTARIO FEMMINILE	19,7% ^V	27,9% part-time generico, non involontario 31.8% donne con figli in part- time ^{VI}	Labour-force participation rate (se ridotto): 99 th Estimated earned income: 104 th Wage equality: 114 th <i>Ridurre il part-time involontario aumenta ore lavorate e reddito; a parità di ruolo, meno sotto-occupazione riduce gap salariali orari/equivalenti e favorisce permanenza nel mercato</i>	
		 IMPRESE CHE HANNO CERTIFICAZIONE UNIPDR125² (totale)	8798 ^{VII}	N/A	Wage equality for similar work: 114 th Legislators/senior officials & managers (via pipeline manageriale): 94 th Estimated earned income: 104 th Policy aziendali su retribuzioni, selezioni e carriere migliorano equità salariale e accesso a ruoli apicali, con impatto su redditi e rappresentanza.	
		 DONNE CON COMPETENZE DIGITALI DI BASE O AVANZATE	44% Competenze Digitali di Base 20% Competenze Digitali di Avanzate ^{VIII}	54% Competenze Digitali di Base 25% Competenze Digitali di Avanzate ^{VIII}	Professional & technical workers: 88 th Estimated earned income: 104 th <i>Skill digitali aumentano l'occupabilità in ruoli tecnici/professionali e i salari.</i>	

Sources: UN Women Italy Scientific Committee

¹ L'unadjusted gender pay gap è la differenza percentuale tra la retribuzione media percepita da uomini e donne, calcolata senza tenere conto di fattori che possono influenzare il salario, come età, anzianità lavorativa, livello di istruzione, ruolo, settore

² La certificazione UNI/PdR 125:2022 è la certificazione italiana sulla parità di genere introdotta nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per promuovere politiche e pratiche concrete di gender equality nelle organizzazioni pubbliche e private.

KPIs - Empowerment Economico e Finanziario

Agevolazioni per l'assunzione, Imprenditoria e Rappresentanze apicali

 l'indicatore impatta direttamente l'indice WEF

 l'indicatore impatta inversamente l'indice WEF

INDICATORE		ITALIA	EU	WEF - GLOBAL GENDER GAP INDEX (ITALY RANKING)	
EMPOWERMENT ECONOMICO E FINANZIARIO	2  GENDER PENSION GAP³	28,6% ^{IX}	24,5% ^{IX}	Estimated earned income: 104 th <i>È un esito cumulato di carriere discontinue/part-time e gap retributivo. Non rientra direttamente nel calcolo WEF ma riflette gli stessi driver che deprimono il reddito stimato.</i>	
	3  BREVETTI CON ALMENO UN'INVENTRICE	23% ^X	27% ^X	Professional & technical workers: 88 th Estimated earned income: 104 th <i>Più attività inventiva femminile segnala capitale umano tecnico; nel tempo si traduce in occupazioni qualificate e migliori retribuzioni.</i>	
		29,7% ^{XI}	42,5% ^{XI}	Estimated earned income: 104 th Professional & technical workers: 88 th <i>L'imprenditorialità crea posizioni e reddito per le donne; in comparti tecnologici/professionali incrementa anche la presenza di categoria.</i>	
				Estimated earned income: 104 th Professional & technical workers: 88 th <i>Le startup tech spingono competenze/occupazione qualificata e potenzialmente redditi attesi più alti.</i>	
				Legislators, senior officials and managers: <i>Aumenta direttamente la quota di donne nei vertici manageriali (categoria ISCO-1/ruoli apicali) che il WEF osserva</i>	
	4  RICERCATRICI IN POSIZIONI APICALI (% ricercatori/professori)	STEM: 28% ICT: 18% ^{XVI}	24% Materie Scientifiche 19% Settore Ingegneria e Tecnologia ^{XVI}	Professional & technical workers: 88 th Legislators/senior officials & managers (lato accademico): 94 th <i>Avanzamenti nelle carriere accademiche/ricerca alzano la quota di donne in ruoli tecnici senior e di leadership.</i>	

Sources: UN Women Italy Scientific Committee

³ Il gender pension gap è la differenza percentuale tra l'importo medio delle pensioni percepite dalle donne e quello percepito dagli uomini.

KPIs - Infrastrutture Sociali per la vita familiare

 l'indicatore impatta direttamente l'indice WEF

 l'indicatore impatta inversamente l'indice WEF

Aspetti abitativi, Servizi per l'infanzia e la genitorialità, Congedo parentale maschile

		INDICATORE	ITALIA	EU	WEF - GLOBAL GENDER GAP INDEX (ITALY RANKING)	
INFRASTRUTTURE SOCIALI PER LA VITA FAMILIARE	5	 TASSO DI SOVRACCARICO DEL COSTO DELL'ABITAZIONE⁴ (donne under 35)	5,3% ^{XVII}	8,6% ^{XVII}	Labour-force participation rate: 99 th Estimated earned income: 104 th <i>Affitti elevati possono spingere all'entrata/secondo reddito (+ LFPR) ma anche vincolare la mobilità verso lavori migliori o scoraggiare formazione/ricollocazione (- reddito atteso). L'effetto netto dipende dal contesto locale (offerta lavoro/trasporti)</i>	
	6	 COPERTURA ASILI NIDO (% copertura posti per residenti sotto i 3 anni)	30% Campania: 13,2% Sicilia: 13,9% Calabria: 15,7% ^{XVIII}	37,4% ^{XVIII}	Labour-force participation rate: 99 th Estimated earned income: 104 th <i>Più offerta di nidi riduce i costi/tempi di cura non retribuiti e le interruzioni di carriera: aumenta l'offerta di lavoro femminile (ingresso/rientro) e le ore lavorate, spingendo partecipazione e redditi</i>	
	7	 PADRI CHE UTILIZZANO IL CONGEDO OBBLIGATORIO (% aventi diritto)	64,5% ^{XIX}	N/A	Labour-force participation rate: 99 th Wage equality for similar work: 114 th <i>La maggiore presa dei padri redistribuisce il lavoro di cura e riduce la penalità di maternità, facilitando rientri e progressioni femminili e attenuando differenziali salariali ceteris paribus</i>	

Sources: UN Women Italy Scientific Committee

⁴ Il tasso di sovraccarico del costo dell'abitazione (*housing cost overburden rate*) è un indicatore statistico, che misura la quota di persone o famiglie il cui costo dell'abitazione supera il 40% del reddito disponibile.

KPIs - Cambiamento Culturale e Sociale

Inclusione Tecnologica, Mobilità intra-europea, Contrasto alla violenza e Nuovi modelli maschili

l'indicatore impatta direttamente l'indice WEF

l'indicatore impatta inversamente l'indice WEF

		INDICATORE	ITALIA	EU	WEF - GLOBAL GENDER GAP INDEX (ITALY RANKING)	
CAMBIAMENTO CULTURALE E SOCIALE	8	LAUREATE STEM (% sul totale dei manager)	39,3% ^{xx}	33,5% ^{xx}	Professional & technical workers: 88 th Estimated earned income: 104 th <i>Aumenta l'offerta di profili tecnici che il WEF misura tra i "professional & technical workers", che ha salari mediamente più alti</i>	
		DONNE PROFESSIONISTE ICT (% occupazione totale)	1,5% ^{xxi}	1,9% ^{xxi}	Professional & technical workers: 88 th Estimated earned income: 104 th <i>È di fatto un sottoinsieme "technical workers". La crescita spinge direttamente quell'indicatore e i redditi</i>	
	9	DONNE IMPEGNATE IN PERCORSI ERASMUS	63% ^{xxii}	60% ^{xxii}	Enrolment in tertiary education (indiretto): 1 st Professional & technical workers (nel medio periodo): 88 th <i>La mobilità accresce capitale umano/soft skills, facilitando sbocchi qualificati; non cambia l'enrollment in sé, ma migliora esiti occupazionali post-laurea.</i>	
		OVER-QUALIFICATION GAP⁵	24,3% Donne 16,7% Uomini ^{xxiii}	22,2% Donne 20,7% Uomini ^{xxiii}	Estimated earned income (al suo abbassamento): 104 th Wage equality: 114 th <i>Mismatch titolo-lavoro abbassa i salari e frena avanzamenti. Ridurlo aumenta redditi e allinea retribuzioni ceteris paribus.</i>	
	10	FEMMINICIDI (per 100.000 abitanti)	0,32 ^{xxiv}	0,41 ^{xxv}	Health and survival: 89 th	
		DONNE CHE HANNO SUBITO VIOLENZA FISICA, MINACCE E/O VIOLENZA SESSUALE	31,7% ^{xxvi}	30,7% ^{xxvi}	Healthy life expectancy (se diminuisce la violenza): 103 rd Labour-force participation rate (via riduzione assenze/interruzioni): 99 th <i>La violenza ha impatti sanitari e occupazionali (assenteismo, uscita dal lavoro, mobilità forzata). Una minore violenza contribuisce (marginalmente) a quest'ultima e a una maggiore permanenza nel lavoro.</i>	

Sources: UN Women Italy Scientific Committee

⁵ L'overqualification gap misura la differenza tra uomini e donne nella quota di lavoratori che svolgono un lavoro per il quale hanno un livello di istruzione più alto di quello richiesto.

KPIs – Fonti dei Dati

- ^I ISTAT, 2025, [Link](#)
- ^{II} Eurostat, 2024, [Link](#)
- ^{III} Deloitte, 2025, [Link](#)
- ^{IV} Eurostat, 2023, [Link](#)
- ^V CNEL-ISTAT, 2025, [Link](#)
- ^{VI} Eurostat, 2023, [Link](#)
- ^{VII} Dipartimento per le Pari Opportunità, 2025, [Link](#)
- ^{VIII} European Commission, 2024, [Link](#)
- ^{IX} Eurostat, 2024, [Link](#)
- ^X EPO, 2023, [Link](#)
- ^{XI} ISTAT, 2024, [Link](#)
- ^{XII} Osservatorio FemTech, 2024, [Link](#)
- ^{XIII} EmpoWomen, 2023, [Link](#)
- ^{XIV} CONSOB, 2024, [Link](#)
- ^{XV} EIGE, 2025, [Link](#)
- ^{XVI} MUR, 2025, [Link](#)
- ^{XVII} Eurostat, 2024, [Link](#)
- ^{XVIII} ISTAT, 2025, [Link](#)
- ^{XIX} Save the Children, 2023, [Link](#)
- ^{XX} Eurostat, 2023, [Link](#)
- ^{XXI} European Commission, 2024, [Link](#)
- ^{XXII} INDIRE, 2025, [Link](#)
- ^{XXIII} Eurostat, 2024, [Link](#)
- ^{XXIV} Osservatorio Non Una di Meno, 2025, [Link](#)
- ^{XXV} Eurostat, 2025, [Link](#)
- ^{XXVI} FRA, 2024, [Link](#)

Ringraziamenti

Si ringrazia il Comitato Scientifico di UN Women Italy per il prezioso contributo di competenze e approfondimenti che ha supportato la redazione del presente documento:

EDUCAZIONE E EMPOWERMENT DELLE GIOVANI GENERAZIONI

C. Carletti (Università Roma Tre), **S. Gazzelloni** (Istat), **G. Iannantuoni** (CRUI), **M. Iachino** (Fuori Quota), **M. Mallen** (ASVIS), **S. Perfetti** (Deloitte), **A. Rosina** (Università Cattolica di Milano)

LAVORO

M. De Paola (Università della Calabria), **S. Gazzelloni** (Istat), **M. Iachino** (Fuori Quota), **B. Leda Kenny** (Fondazione Brodolini), **M. Mallen** (ASVIS), **S. Perfetti** (Chair Deloitte Central Mediterranean), **P. Profeta** (Università Bocconi), **A. Rosina** (Università Cattolica di Milano)

CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

M. Bianco (Banca d'Italia), **C. Carletti** (Università Roma Tre), **C. Costantino** (Fondazione Una Nessuno Centomila), **M. De Paola** (Università della Calabria), **S. Gazzelloni** (Istat), **B. Leda Kenny** (Fondazione Brodolini), **F. Roia** (Tribunale di Milano)

NUOVI MODELLI MASCHILI

S. Ciccone (Maschile Plurale), **S. Gazzelloni** (Istat), **M. Iachino** (Fuori Quota)

Contatti

DARYA MAJIDI

President

UN Women Italy

president@unwomenitaly.org



SILVANA PERFETTI

Chair

Deloitte Central Mediterranean

Siperfetti@deloitte.it



Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the "Deloitte organization"). DTTL (also referred to as "Deloitte Global") and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more.

© 2025 Deloitte Italy S.p.A. S.B. All rights reserved.

Knowledge
Partner
Deloitte.

