PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6166 di Martedì 06 ottobre 2026

Gender Gap 2026: Italia 83ª, lavoro e parità restano le sfide

Il Global Gender Gap Report 2026 del WEF mostra progressi lenti: il 69,2% del divario globale è colmato, ma servono 120 anni per la parità. L'Italia è 83ª su 145 Paesi, con forti criticità nell'occupazione femminile e nella leadership.

Il World Economic Forum (WEF) ha pubblicato la ventesima edizione del **Global Gender Gap Report 2026**, il documento di riferimento internazionale che analizza le disparità tra uomini e donne su un campione di 145 economie mondiali. Il rapporto misura il divario di genere attraverso quattro dimensioni fondamentali: partecipazione ed opportunità economiche, livello di istruzione, salute e sopravvivenza, ed empowerment politico.

A livello globale, l'indice evidenzia che è stato colmato il **69,2%** del divario complessivo. Prendendo in esame il campione storico di 97 Paesi monitorati ininterrottamente dal 2006, la percentuale sale al 69,4%. Nonostante i progressi registrati negli ultimi due decenni, il ritmo di convergenza rimane estremamente lento: secondo le stime del WEF, al tasso attuale di avanzamento saranno necessari ancora **120 anni** per raggiungere la piena parità di genere a livello mondiale.

I quattro pilastri del divario di genere nel mondo: il divario economico e politico

L'analisi dei singoli sottoindici del Global Gender Gap Report 2026 mostra un quadro fortemente eterogeneo tra i diversi ambiti della vita sociale ed economica:

- **Istruzione (Educational Attainment):** Rappresenta il settore più vicino al riequilibrio, con il **96,9%** del divario colmato a livello globale.
- **Salute e sopravvivenza (Health and Survival):** Registra un livello di parità pari al **96,2%**.
- **Partecipazione ed opportunità economiche (Economic Participation and Opportunity):** Presenta una situazione ancora fortemente critica, con appena il **61,7%** del divario colmato.
- **Empowerment politico (Political Empowerment):** Si conferma la dimensione con la maggiore disparità, arretrando al **22,1%**.

Dal punto di vista geografico, l'Europa si conferma la regione più avanzata, con un punteggio medio del **75,7%** di divario colmato. Nella top 10 mondiale figurano ben sette Paesi europei: l'Islanda guida la classifica globale per il diciassettesimo anno consecutivo con il 93% di divario azzerato (unico Paese sopra la soglia del 90%), seguita da Finlandia (87,2%), Norvegia (85,7%), Regno Unito, Svezia, Germania e Irlanda.

Pubblicità

La situazione dell'Italia: 83° posto nel ranking mondiale e criticità sul lavoro

Nel rapporto del 2026, l'Italia si colloca all'**83° posto su 145 Paesi**, ottenendo un punteggio complessivo di **0,708** (pari al 70,8% di divario colmato). Pur registrando un avanzamento di due posizioni rispetto all'85° posto occupato nel 2025, il miglioramento dell'indice italiano è pari ad appena +0,004 punti, evidenziando una sostanziale stagnazione strutturale.

I risultati italiani disaggregati per sottoindice mostrano un marcato ritardo, in particolare nelle opportunità economiche:

1. **Partecipazione ed opportunità economiche:** L'Italia scivola al **121° posto mondiale** (punteggio 0,600). È il dato più preoccupante, condizionato dai bassi tassi di occupazione femminile, dalla segregazione occupazionale, dai divari retributivi (*gender pay gap*) e dalla limitata presenza femminile nelle posizioni apicali e dirigenziali.
2. **Empowerment politico:** L'Italia occupa la **61ª posizione** (punteggio 0,268), risentendo della discontinuità nella rappresentanza femminile nelle istituzioni parlamentari e di governo.
3. **Salute e sopravvivenza:** Il Paese si posiziona all'**87° posto** (punteggio 0,966).
4. **Istruzione:** L'Italia raggiunge il **46° posto** (punteggio 0,998), confermando elevati livelli di scolarizzazione femminile, anche se persiste un ritardo nell'accesso e nell'inserimento lavorativo nelle discipline STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*).

Il quadro normativo: la valutazione dei rischi di genere (D.Lgs. 81/2008) e la UNI/PdR 125:2022

I dati del report WEF sottolineano che l'iniquità di genere non è solo una questione sociale o retributiva, ma ha un impatto diretto sulla gestione delle risorse umane, sull'organizzazione del lavoro e sui livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La valutazione dei rischi in ottica di genere (Art. 28, D.Lgs. 81/2008)

Il testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro fa esplicito obbligo al datore di lavoro di considerare la variabile di genere. L'**Articolo 28 del D.Lgs. 81/2008** stabilisce che la valutazione dei rischi deve riguardare *"tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui quelli collegati allo stress lavoro-correlato... e quelli riguardanti le differenze di genere"*.

I Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), gli HSE Manager e i medici competenti sono pertanto tenuti ad adottare un approccio di genere nella redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), analizzando:

- **Rischi ergo-scheletrici ed esposizioni chimiche:** Differenze anatomiche e fisiologiche che richiedono l'adeguamento delle attrezzature, dei dispositivi di protezione individuale (DPI) e dei carichi di lavoro.
- **Rischi psicosociali e stress lavoro-correlato:** Impatto del doppio carico di lavoro (professionale e di cura familiare), precarietà contrattuale, forme di molestia o discriminazione sul luogo di lavoro.

Trasparenza retributiva e certificazione della parità di genere (UNI/PdR 125:2022)

Sul piano della governance aziendale e delle Pari Opportunità, gli obblighi normativi e i sistemi di certificazione offrono strumenti operativi concreti:

- **Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006):** Prevede la redazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile per le aziende pubbliche e private con oltre 50 dipendenti.
- **Trasparenza retributiva (D.Lgs. 96/2026 e Direttiva UE 2023/970):** Introduce l'obbligo di rendicontazione retributiva per contrastare il divario salariale ingiustificato tra uomini e donne a parità di mansione.
- **Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022:** Definisce le linee guida per la strutturazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere all'interno delle organizzazioni. La certificazione misura le performance aziendali in 6 aree strategiche (Cultura e strategia, Governance, Processi HR, Opportunità di crescita e inclusione delle donne, Equità retributiva per genere, Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro), garantendo sgravi contributivi e premialità nei bandi di gara pubblici.

L'integrazione tra la valutazione dei rischi genere-specifica ex D.Lgs. 81/2008 e l'adozione del sistema di gestione UNI/PdR 125:2022 rappresenta la strada maestra per trasformare le indicazioni del Global Gender Gap Report in politiche organizzative concrete, capaci di tutelare la salute dei lavoratori ed eliminare i divari di genere nelle imprese.

RXY

 Licenza Creative Commons
I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it