



# Promuovere un'agenda trasformativa per l'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro

Rapporto VI (ILC.114/VI)

Discussione generale

Conferenza internazionale del lavoro

114<sup>a</sup> sessione, giugno 2026

## Perché questa discussione generale è importante?

### Perché l'uguaglianza di genere è:

- **un diritto umano fondamentale**
- motore di **una crescita economica inclusiva**
- fonte di **produttività e di altri benefici**
- essenziale per **promuovere un'economia sostenibile per il benessere di tutti**
- al centro del mandato dell'OIL e **della giustizia sociale**

### Nonostante si siano realizzati dei risultati importanti, il progresso rimane:

- **modesto, lento e disomogeneo** tra regioni e settori economici
- a rischio di **inversione di tendenza**

▀▀ Affrontare le disuguaglianze di genere non è solo giusto, ma essenziale dal punto di vista economico

## ► **Struttura e contenuto del rapporto**

Introduzione

Capitolo 1: Tendenze relative a donne e uomini nel mondo del lavoro

Capitolo 2: Cosa sta rallentando il progresso verso l'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro?

Capitolo 3: Approcci strategici per realizzare l'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro

Capitolo 4: Accelerare l'azione sull'agenda trasformativa per l'uguaglianza di genere

## Introduzione: L'Agenda trasformativa dell'OIL per l'uguaglianza di genere

### Una guida per l'azione

- Indirizza gli interventi per favorire l'uguaglianza di genere in un mondo del lavoro in continua evoluzione
- Da 4 pilastri (Dichiarazione del Centenario 2019) a 6 pilastri (Appello globale all'azione 2021)

### Forte di una solida eredità

- Dichiarazione di Filadelfia (1944) e mandato dell'OIL
- Ancorata al quadro normativo dell'OIL
- Ispirata all'Iniziativa del Centenario "Donne e lavoro" (2014)
- Rafforzata dalla Convenzione n. 190 e dalle Risoluzioni del 2021 e del 2024 della Conferenza internazionale del lavoro

### Cosa la rende trasformativa?

- Affronta **le cause profonde, le barriere strutturali e le disuguaglianze intersezionali**
- Risponde alle **sfide emergent e future** (tecnologia, clima, demografia)
- Promuove **un cambiamento sistemico** basato sul **dialogo sociale**

### I sei pilastri

1. Parità di retribuzione per un lavoro di egual valore
2. Politiche di cura e equilibrio lavoro-famiglia
3. Opportunità per acquisizione di competenze e di occupazione
4. Investimenti nell'economia della cura e nei settori chiave
5. Eliminazione delle barriere di natura legale e strutturale
6. Porre fine alla violenza e alle molestie

## Cap. 1: Tendenze relative alle donne e agli uomini nel mondo del lavoro/1

- Nonostante il **progresso sostanziale delle donne in termini di livelli d'istruzione, occupazione e rappresentanza** negli ultimi decenni, continuano a persistere delle **disuguaglianze che sono profondamente radicate nel mercato del lavoro.**
- Queste **disparità variano notevolmente a seconda della regione, dei livelli di reddito e del gruppo sociale di appartenenza**, rispecchiando barriere strutturali che ancora influenzano le opportunità e la situazione economica delle donne
- L'evoluzione degli indicatori principali durante il primo quarto del 21 secolo mostra che, seppure importante, **il progresso è stato modesto e che continuano a persistere dei divari sostanziali.**

## Cap. 1: Tendenze relative alle donne e agli uomini nel mondo del lavoro/2

### Stime globali: progresso e divari dall'inizio del XXI secolo

#### Istruzione

- Forte calo della proporzione di donne con livelli di istruzione inferiori alla scuola primaria (**dal 60% al 42%** nei paesi a basso reddito)
- Ma le donne rappresentano i **2/3 degli analfabeti** in età adulta
- E nelle zone rurali le donne hanno il 50% di **probabilità in meno di utilizzare Internet** rispetto agli uomini

#### Partecipazione

- La partecipazione delle donne alla forza lavoro è aumentata in modo significativo da **1,1 miliardi nel 2000 a 1,5 miliardi nel 2025**
- Ma anche il **numero di donne in età lavorativa fuori dalla forza lavoro** (ad esempio, nel settore dell'istruzione o in pensione) è aumentato in modo sostanziale.
  - *Nel complesso, ciò significa che la quota di donne in età lavorativa nella forza lavoro è **scesa dal 51% (nel 2000) al 48% nel 2025***
- Il divario di partecipazione di genere persiste, con una **stima globale nel 2025 pari a 25 punti percentuali** (48% donne; 73% uomini)

#### Occupazione

- La proporzione di donne che vogliono lavorare ma non lo fanno (**divario lavoro**) è **del 14%, rispetto al 9% per gli uomini**, il che significa che il gap di genere è di 5 punti percentuali.
- **Divari persistenti negli orari di lavoro**, con le donne che lavorano in media 37 ore alla settimana rispetto alle 44 ore degli uomini

## Cap. 1: Tendenze relative alle donne e agli uomini nel mondo del lavoro/3

### Vulnerabilità

- Il **26,7%** delle giovani donne non lavora, non studia e non è in formazione (**NEET**) rispetto al 7,9% delle loro controparti maschili
- Il **lavoro precario**, spesso informale, riguarda l'**85% delle donne** (paesi a basso reddito) e il **75%** delle donne (paesi a reddito medio-basso)
- Il 28% delle donne che svolgono un **lavoro informale** sono **lavoratrici non retribuite**, rispetto al 9% degli uomini
- Le donne dedicano **3,2 volte più ore al lavoro di cura non retribuito** rispetto agli uomini

### Divari persistenti

- La **segregazione occupazionale** orizzontale e verticale **continua ad essere alla base delle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro**
- Le donne si concentrano nei settori a bassa retribuzione e sono sottorappresentate in quelli ad alto valore aggiunto. Il **28% delle donne è in lavoro a bassa retribuzione, rispetto al 20% degli uomini.**
- Le donne ricoprono il **32% delle posizioni dirigenziali di alto livello** — solo il 22% nel settore high-tech
- Il **divario retributivo di genere è del 20%** ► [ilo.org](https://ilo.org)

## ► Cap. 2: Cosa frena il progresso verso l'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro?/1

### 1. Carenze nell'attuazione dei diritti e dei principi fondamentali del lavoro

- **Discriminazione e disparità di trattamento**, anche fondate su cause multiple e intersezionali
- **Lavoro forzato e lavoro minorile** — con donne e ragazze più esposte ad alcune forme di lavoro forzato e di lavoro minorile meno visibile.
- Attuazione disomogenea **della libertà di associazione e di contrattazione collettiva**
- **Gravi carenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di protezione da violenza e molestie** con rischi specifici di genere spesso trascurati
- **Protezione effettiva e accesso alla giustizia limitati** da normative spesso incomplete e scarsamente applicate

## Cap. 2: Cosa frena il progresso verso l'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro?/2

### 2. Violenza e molestie

- Diffusa e sostanzialmente **sottostimata**
- Nuovi rischi legati **alla digitalizzazione** e alla **tecnologia**

### 3. Responsabilità di cura ineguali

- **Povertà (tempi e reddito)** legata al lavoro di cura non retribuito
- La disparità nelle responsabilità di cura **limita la partecipazione al mercato del lavoro, l'accesso a un lavoro dignitoso e la qualità del lavoro**
- **Lacune nelle politiche di cura**, nei servizi e nelle misure di conciliazione lavoro-famiglia (es. congedo parentale)
- Pressioni crescenti dovute **ai cambiamenti demografici e climatici**

### 4. Politiche macroeconomiche, settoriali e del lavoro non inclusive

- Le politiche fiscali e monetarie possono **aggravare le disuguaglianze**
- **La segregazione settoriale limita l'accesso** a lavori e opportunità emergenti
- **Lacune persistenti nell'occupazione e nelle tutele del lavoro e sociali**

## Cap. 2: Cosa frena il progresso verso l'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro?/3

### 5. Norme sociali discriminatorie e gli stereotipi sono determinanti delle disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro

- Le norme e gli atteggiamenti relativi **alla cura della famiglia e al ruolo del principale percettore di reddito (*breadwinner*)** determinano la ripartizione diseguale delle responsabilità nel lavoro di cura non retribuito svolto dalle donne
- Le percezioni sul **valore e sulle competenze lavorative** alimentano le disuguaglianze
- Le norme sociali radicate nelle **istituzioni e nei luoghi di lavoro** possono contribuire alle disuguaglianze
- **Gli atteggiamenti stanno cambiando**, ma i divari tra età e genere sono più evidenti
- **L'impegno** in termini di **politiche** e di **finanziamenti** rimane insufficiente
- Barriere strutturali nelle famiglie, nel mercato del lavoro, nelle istituzioni e nei sistemi macroeconomici continuano a frenare il progresso

Percezione generale delle principali barriere e dei rischi per il lavoro dignitoso (donne e uomini):

- equilibrio tra vita professionale e vita privata
- nuove tecnologie
- violenza e molestie
- aumento del costo della vita

Fonte: Sondaggio globale ILO-Ipsos 2025

## ► Cap. 3: Approcci strategici per garantire l'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro/1

### 1. Diritto all'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro

- L'uguaglianza e la non discriminazione sono **diritti fondamentali** per la realizzazione di tutti gli altri diritti del lavoro (diritti abilitanti)
- I **diritti devono essere garantiti in tutte le fasi della vita**, compreso l'accesso all'istruzione, alla formazione, all'occupazione, alla protezione sociale e a condizioni di lavoro dignitose
- **Le riforme legislative e delle politiche possono espandere le opportunità**, rafforzare le tutele e promuovere l'equità
- **Le politiche di cura, conciliazione lavoro-famiglia e protezione sociale basate sui diritti** sono essenziali per sostenere la partecipazione al mercato del lavoro, la dignità del lavoro e lo sviluppo inclusivo
- **Strategie di salute e sicurezza sul lavoro** che rispondano alle specificità di lavoratrici e lavoratori, come pure alla loro età per affrontare i rischi emergenti intensificati dalle transizioni nel mondo del lavoro

## Cap. 3: Approcci strategici per garantire l'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro/2

### 2. Istituzioni efficienti e responsabili

- Rafforzare le istituzioni e la **governance** per promuovere l'uguaglianza e far rispettare i diritti
- Migliorare l'**ispezione del lavoro** con strumenti sensibili alle questioni di genere (retribuzione, cura, salute e sicurezza sul lavoro, violenza e molestie)
- Promuovere un **dialogo sociale inclusivo** per guidare il cambiamento sistemico
- Dare più potere **alle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori** per promuovere l'uguaglianza di genere
- **Riconoscere e misurare tutte le forme di lavoro**, compresi il lavoro di cura non retribuito e il lavoro informale

### 3. Un'economia sostenibile per il benessere di tutti

- **Politiche macroeconomiche e occupazionali sensibili alle questioni di genere** per il lavoro dignitoso, la crescita inclusiva e la resilienza
- **Politiche finanziarie e fiscali** per l'uguaglianza di genere, compresa l'allocatione di risorse finanziarie con una prospettiva di genere (*gender budgeting*) e gli investimenti nella cura e nella protezione sociale
- **Politiche settoriali e sulle competenze con una dimensione di genere** per sostenere l'accesso a settori emergenti e ad alta produttività e promuovere la **transizione verso l'economia formale**
- **Imprese e imprenditorialità sostenibili** attraverso pari opportunità, pari accesso alle risorse e dei contesti imprenditoriali favorevoli

## Cap. 4: Accelerare l'azione nell'ambito dell'agenda trasformativa per l'uguaglianza di genere/1

### Orientamenti strategici

#### Rafforzare le norme internazionali del lavoro e la loro attuazione

- Rafforzare l'Integrazione dell'uguaglianza di genere e la non discriminazione in tutti i **principi e diritti fondamentali del lavoro**
- Rafforzare l'efficacia nell'**attuazione delle norme internazionali del lavoro e dei principi e diritti fondamentali del lavoro**
- Rafforzare il ruolo **del dialogo sociale inclusivo** nell'attuazione e nel monitoraggio delle norme

#### Maggiori sforzi in materia di occupazione, imprese e politiche salariali sensibili alle questioni di genere

- Ampliare **l'accesso al lavoro di qualità e ad alta produttività** attraverso politiche di genere
- Garantire la **parità retributiva e di più lavoro di qualità**
- Assicurare che **le transizioni siano sensibili alle questioni di genere**
- Sostenere **le imprenditorialità femminili** nei settori in forte crescita
- Promuovere **la transizione verso l'economia formale** con tutele lavorative e sociali e attraverso processi partecipativi basati sul dialogo

#### Accelerare l'impatto dell'Agenda

- Realizzare delle **politiche sensibili alle questioni di genere** in tutti i settori
- Rafforzare la raccolta dei **dati, il coordinamento e l'accountability**
- Costruire **partenariati e alleanze** per ampliare l'impatto

**Affrontare la discriminazione e la segregazione settoriale e occupazionale**

## Cap. 4: Accelerare l'azione nell'ambito dell'agenda trasformativa per l'uguaglianza di genere/2

### Le prospettive per il futuro

#### Rafforzare il sostegno alle componenti tripartite e l'integrazione delle politiche

- ✓ Rafforzare **gli interventi mirati** all'uguaglianza di genere e **al mainstreaming** in tutti i programmi e risultati dell'OIL
- ✓ Avvalersi della **struttura tripartita, delle norme e della capacità tecnica** dell'OIL
- ✓ Rafforzare le componenti tripartite attraverso **lo sviluppo di capacità e supporto nello sviluppo delle politiche**
- ✓ Assistenza tecnica per promuovere **quadri giuridici e politiche coerenti**
- ✓ Affrontare le barriere strutturali attraverso **approcci sistemici e coordinati**

## Cap. 4: Accelerare l'azione a favore dell'agenda trasformativa per l'uguaglianza di genere/3

### Le prospettive per il futuro

#### Politiche prioritarie

- ✓ Rispettare, promuovere e realizzare i **diritti fondamentali del lavoro**, con attenzione all'uguaglianza di genere e alla non discriminazione
- ✓ Espandere l'accesso al lavoro dignitoso, specialmente per **le giovani donne**
- ✓ Migliorare il riconoscimento e la valorizzazione delle **professioni "femminilizzate"**
- ✓ Estendere **la protezione sociale e del lavoro** a tutte le lavoratrici e lavoratori
- ✓ Rafforzare il **dialogo sociale** nei processi decisionali **per promuovere l'uguaglianza sostanziale**

#### Affrontare le barriere strutturali

- ✓ Affrontare il **divario retributivo di genere**, anche attraverso politiche salariali e salari dignitosi (*living wages*)
- ✓ Affrontare il **lavoro di cura non retribuito e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata**
- ✓ Prevenire ed eliminare **la violenza e le molestie** nel mondo del lavoro (combinando approcci antidiscriminatori e di salute e sicurezza sul lavoro)
- ✓ Promuovere iniziative volte a **modificare le norme sociali e gli stereotipi di genere** in tutte le fasi della vita

#### Empowerment economico e imprenditorialità

- ✓ Promuovere ecosistemi **imprenditoriali** e di innovazione **sensibili alla prospettive di genere**.
- ✓ Sostenere **le imprenditrici** nell'accesso ai finanziamenti, ai mercati e alle opportunità
- ✓ Concentrarsi sui **settori a prevalenza femminile e informali** per migliorare i salari e le condizioni di lavoro

## Cap. 4: Accelerare l'azione a favore dell'agenda trasformativa per l'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro/4

### Le prospettive per il futuro

#### Dati, ricerca e sviluppo di conoscenza

- ✓ Rafforzare la capacità di raccolta e utilizzo di **dati disaggregati per genere**
- ✓ Analizzare i **fattori alla base della segregazione occupazionale e settoriale di genere**
- ✓ Verificare l'**efficacia delle leggi e delle politiche antidiscriminatorie**
- ✓ Espandere la ricerca sui **costi economici e sociali della discriminazione**
- ✓ Approfondire la conoscenza sull'**impatto della tecnologia, del clima e dei cambiamenti demografici** sull'occupazione femminile

#### Dialogo sociale

- ✓ Rafforzare le capacità per un **dialogo sociale inclusivo**
- ✓ Garantire la **partecipazione effettiva e la rappresentanza delle donne**.

#### Partenariati e coerenza

- ✓ Rafforzare i **partenariati con le Agenzie delle Nazioni Unite e con le iniziative globali**
- ✓ Migliorare la **coerenza interna e l'integrazione operativa** delle attività sull'uguaglianza di genere

**Economia sostenibile per il benessere di tutti**

# Contatti

## Ufficio internazionale del lavoro

Divisione per l'Uguaglianza di genere, la  
diversità e l'inclusione  
4, route des Morillons,  
1211 Ginevra – CH  
[gedi@ilo.org](mailto:gedi@ilo.org)  
[ilo.org/gedi](http://ilo.org/gedi)

Ufficio per l'Italia e San Marino  
Villa Aldobrandini  
Via Panisperna 28  
00184 Roma - I  
[rome@ilo.org](mailto:rome@ilo.org)  
[ilo.org/rome](http://ilo.org/rome)