

WEP Forum 2026: le strategie per colmare il Gender Gap in Italia

2026-05-27 10:50:12 di Alice Iadecola

URL:<https://redazione.forbes.it/2026/05/27/wep-forum-2026-le-strategie-per-colmare-il-gender-gap-in-italia/>

Il secondo **Women's Empowerment Principles (WEPs) Forum**, tenutosi a Milano, ha rappresentato un importante momento di confronto volto a definire una strategia concreta per ridurre i divari strutturali di genere in Italia.

In questo contesto si inserisce il ruolo di **UN Women Italy**, Comitato nazionale indipendente, laico e apartitico, fondato nel giugno 2024 e parte di una rete globale composta da 13 comitati. L'organizzazione promuove i diritti delle donne attraverso la mobilitazione di risorse provenienti dal settore privato e sostenendo al contempo un cambiamento culturale profondo e duraturo nella società.

Al suo fianco opera **Deloitte**, network leader nei servizi professionali presente in oltre 150 Paesi con più di 460 mila persone, che solo in Italia conta oltre 14.000 professionisti in 24 città e **Winning Women Institute**, società benefit nata nel 2017, accompagna le imprese nei percorsi di certificazione della parità di genere, erogando consulenza strategica e supportando l'applicazione della direttiva sulla pay transparency. Havas PR gestisce la comunicazione multimediale ed è guidata a livello di relazioni media da **Alessandra Quatti**, mettendo a disposizione un network di oltre **22.000** professionisti in più di **75** mercati. L'evento, inoltre, è stato organizzato in collaborazione con Carter & Benson, con il supporto di Search Advice e Innomata.

La fotografia del divario occupazionale e contrattuale

Il report "**Le aziende WEP in Italia. Dai principi alla pratica: insieme per tradurre i Women's Empowerment Principles in azioni e in cultura aziendale per l'Italia**", realizzato da Deloitte con UN Women Italy e Winning Women Institute, fotografa una realtà complessa.

Nel **2025** il tasso di occupazione femminile italiano si è attestato al **58%** contro il **71,3%** della media UE, determinando un divario occupazionale di **19,1** punti percentuali (rispetto ai **9,6** della media europea) che posiziona l'Italia come il **quarto** peggior Paese in Europa. Questo squilibrio è legato al lavoro non retribuito: il **65%** delle donne italiane svolge quotidianamente attività domestiche rispetto al **59%** della media UE. La genitorialità incide pesantemente sulla continuità lavorativa, dato che ogni anno oltre **60 mila** donne lasciano l'impiego nel primo anno di vita del figlio. Nel triennio **2022-2024**, le convalide di dimissioni genitoriali hanno superato le **180 mila** unità e circa il **70%** ha riguardato le donne.

L'Italia registra inoltre il valore più elevato di part-time involontario femminile in UE, pari al **46,6%**. Nel **2024** appena il **53,9%** delle donne occupate aveva un contratto standard (rispetto a circa **7** occupati su **10** complessivi), mentre il **25%** mostrava vulnerabilità nella natura del rapporto di lavoro (rispetto al **13,8%** degli uomini). Più nel dettaglio, il **19,9%** delle lavoratrici sperimentava una sola forma di vulnerabilità (uomini **11,9%**) e il **4,0%** cumulava contratti a termine o collaborazioni col part-time involontario (uomini **1,8%**).

Disparità salariali e soffitto di cristallo nella leadership

Le disuguaglianze permangono marcate nei percorsi retributivi, dove il **gender pay gap** calcolato sui guadagni annuali complessivi raggiunge il **21%**. Nel **2024** il **31%** delle donne risultava impiegato in lavori a basso reddito, contro il **16%** degli uomini.

Nei consigli di amministrazione delle grandi quotate la presenza femminile raggiunge il **44,6%**, ma l'accesso ai ruoli decisionali operativi resta bloccato: solo il **2,9%** degli amministratori delegati è donna rispetto al **7,8%** della media UE.

Dati che evidenziano come il cosiddetto “tetto di cristallo” sia ancora una barriera concreta per molte professioniste, ostacolando la piena partecipazione femminile ai vertici aziendali e ai processi decisionali strategici.

Formazione STEM, digitalizzazione e barriere all'imprenditoria

Dal punto di vista dell'istruzione, nel **2024** le donne rappresentano il **57,4%** della popolazione con titolo terziario. Questo primato non si traduce nei settori dell'innovazione: solo il **10,2%** delle laureate rientra nell'area STEM e life sciences, contro il **15,1%** degli uomini. Nelle professioni ICT le donne costituiscono il **17%** degli occupati rispetto all'**83%** degli uomini, mentre la media UE si attesta al **19,5%** femminile e all'**80,5%** maschile. L'Osservatorio STEM di Deloitte evidenzia che i principali fattori ostativi sono la carenza di fiducia e la percezione di eccessiva difficoltà. Questa distanza si scontra con un mercato europeo in cui quasi l'**80%** delle PMI fatica a reperire competenze tecnologiche (ICT, intelligenza artificiale, quantum computing) e in cui il target del Digital Decade punta a **20 milioni** di specialisti ICT entro il **2030** rispetto ai **10,3 milioni** del **2024**. Sul fronte dell'imprenditoria, nel **2025** le imprese guidate da donne in Italia sono circa **1,3 milioni** (**22,3%** del totale), ma la loro crescita è ostacolata: il **74%** ricorre a capitale personale o familiare per l'avvio. In Europa, i team interamente femminili attraggono appena il **2%** dei finanziamenti early-stage venture capital. L'OECD rileva che pur esistendo agevolazioni italiane per le startup innovative guidate da donne, molti programmi generali per PMI non incorporano ancora in modo strutturale disposizioni per i gruppi sottorappresentati.

Benessere fisico, molestie sommerse e partecipazione pubblica

Esaminando lo stato di salute percepito nel **2024**, il **73%** delle donne in Italia dichiara una condizione buona o molto buona rispetto al **66%** della media UE, e a **65** anni la probabilità di trascorrere in buona salute il resto della vita è del **48%** contro il **44%** europeo. Questa dimensione è però inficiata dalle molestie e dai ricatti sul lavoro, che hanno colpito nel corso della vita oltre **2 milioni** di donne tra i **15** e i **70** anni, pari a circa il **15%** del totale. Entrando nel dettaglio, **1,9 milioni** (**13,5%**) hanno subito molestie lavorative e **298 mila** hanno affrontato ricatti sessuali, con l'aggravante che l'**87,7%** di chi ha subito ricatti negli ultimi **tre** anni non ha denunciato. L'esclusione economica comprime anche la partecipazione civica: nel **2024** gli occupati si informavano regolarmente di politica molto più dei disoccupati o di chi cercava il primo impiego (**52,3%** contro il **41,0%** e il **27,0%**), un'abitudine che persiste tra i pensionati con il **61,6%**. Tuttavia, tra i lavoratori permane un divario interno, poiché si informa il **55,1%** degli uomini rispetto al **48,5%** delle donne. Solo il **10%** delle donne tra i **16** e i **74** anni svolge attività politica o di volontariato almeno una volta alla settimana (uomini **14%**) e le persone di **14** anni o più che svolgono attività gratuita per un partito sono lo **0,4%** tra le donne e lo **0,9%** tra gli uomini, riflettendosi nell'attuale legislatura che conta il **33,2%** di donne alla Camera dei deputati e il **36,6%** al Senato.

Modelli europei di welfare e la risposta dei WEPs

I benchmark europei indicano soluzioni strutturate: per l'infanzia, la Svezia offre asili da **1** anno d'età e **525** ore annuali dai tre, l'Olanda rimborsa i costi e offre assistenza fino a **12** anni, la Germania supporta la fascia **1-3** anni e la Spagna garantisce un posto dai **3** anni nei cicli **0-2** e **3-5**.

Per incentivare una maggiore presenza femminile nelle discipline tecniche e scientifiche, diversi Paesi europei stanno adottando strategie mirate: dalla promozione di role model in Olanda ai programmi dedicati in Svezia e Germania, fino alle iniziative francesi e spagnole per favorire parità e inclusione nel mondo del lavoro e della formazione.

Anche i **Women's Empowerment Principles** continuano a crescere a livello globale, coinvolgendo oggi oltre **12 mila aziende in più di 190 Paesi, di cui 182 in Italia**. Le imprese aderenti stanno investendo sempre di più in leadership femminile, flessibilità lavorativa, contrasto ai bias e alle molestie, formazione manageriale e percorsi di crescita professionale, con un'attenzione crescente anche alla filiera, alla comunità e al monitoraggio concreto dei risultati raggiunti.

Trasparenza, monitoraggio nazionale e strategie future

In Italia cresce anche l'attenzione delle imprese verso strumenti concreti di monitoraggio e certificazione. Il Rapporto biennale sul personale ha coinvolto oltre 28 mila aziende nel biennio 2020-2021, mentre la certificazione UNI/PdR 125:2022 **ha superato a febbraio 2026 le 12 mila imprese certificate, andando ben oltre gli obiettivi inizialmente fissati dal PNRR**.

Durante il forum, la Presidente di UN Women Italy **Darya Majidi** ha annunciato la nascita della Community delle aziende WEP in Italia come piattaforma di cooperazione strutturata. **Silvana Perfetti**, Chair di Deloitte Central Mediterranean, ha sottolineato come i WEPs guidino la produttività tramite il Public Policy & Stakeholder Relations Centre. La Vicesindaca di Milano **Anna Scavuzzo** ha invece ricordato che il Comune ha conseguito la Certificazione per la Parità nel **2024**, adottando il Bilancio di genere e il progetto Mentorship per il Patto per il lavoro.

Al dialogo hanno partecipato anche **Monica Cerutti** (Segretaria Generale UN Women Italy), **Paola Corna Pellegrini** (Presidente Winning Women Institute), **William Griffini** (CEO Carter & Benson) e **Daniela Bernacchi** (Direttrice Esecutiva UN Global Compact Italy).

UN Women Italy collega i sette Women's Empowerment Principles a dieci priorità strategiche e ai progetti internazionali **HeForShe, Generation Equality e Orange the World**. Tra i temi centrali figurano l'accesso al lavoro, i servizi di cura, il congedo parentale maschile, il contrasto alla violenza di genere, l'inclusione tecnologica e una maggiore presenza femminile nei ruoli apicali, con l'obiettivo di rafforzare empowerment economico, infrastrutture sociali e cambiamento culturale. Lo studio, pubblicato da Deloitte Italy S.p.A. S.B., propone linee guida e spunti operativi per accompagnare questo percorso.

La sfida principale resta quella di rendere la parità di genere un criterio strutturale, concreto e misurabile all'interno delle organizzazioni, come leva fondamentale per la crescita economica e la competitività del Paese.