



Numero 3 / 2026

Francesca MARINELLI

Parità, le riforme non bastano: a che punto è l'Agenda OIL

Parità, le riforme non bastano: a che punto è l'Agenda OIL

Francesca MARINELLI

Professoressa associata di diritto del lavoro - Università degli Studi di Milano

Sommario: 1. La parità di genere a livello globale: i dati mostrano un divario persistente. – 2. Il percorso dell'OIL: dall'Agenda trasformativa del 2019 alla Risoluzione del 2026. – 3. Conclusioni: “*Hic Rhodus, hic salta!*”

1. La parità di genere a livello globale: i dati mostrano un divario persistente.?

Un recente rapporto dell'OIL, intitolato [*Advancing the transformative agenda for gender equality in the world of work*](#), predisposto in vista della Conferenza internazionale del lavoro, tenutasi a Ginevra dal 1° al 12 giugno di quest'anno, prende le mosse da una disarmante contraddizione.

Da un lato, negli ultimi trent'anni sono stati compiuti significativi progressi verso la parità di genere, favoriti anche dalle oltre 1.531 riforme legislative adottate nel mondo per rafforzare i diritti delle donne. I miglioramenti hanno interessato anzitutto l'accesso all'istruzione, se è vero che nei Paesi a basso reddito la quota di donne con un livello di istruzione inferiore a quello primario è diminuita dal 60 al 42%, mentre in quelli a reddito medio-alto è passata dal 18 al 10%. Parallelamente, è aumentata anche la partecipazione femminile all'attività imprenditoriale. La quota di donne che hanno avviato una nuova impresa è infatti passata dal 6,1 al 10,4%, mentre quella delle titolari di imprese già avviate è salita dal 4,2 al 5,9%.

Dall'altro lato, però, questi progressi non si sono tradotti in una maggiore presenza delle donne nel mercato del lavoro.

A livello globale, il tasso di partecipazione femminile è, anzi, diminuito, passando dal 51% nel 2000 al 48% nel 2025. E se è vero che nello stesso periodo si è registrata una diminuzione anche della partecipazione maschile (oggi al 73%), tale andamento non è stato sufficiente a ridurre in misura significativa la distanza tra i due generi (ben 25 punti percentuali).

Non solo, lo svantaggio delle donne inizia a manifestarsi molto presto, se è vero che, nella fascia di età compresa fra i 15 e i 24 anni, la quota di *NEET*, ossia di coloro che non lavorano, non studiano e non seguono percorsi di formazione, raggiunge il 26,7% per le donne, contro appena il 7,9% per gli uomini.

A questa disparità si aggiunge quella nell'accesso alle tecnologie: a livello globale, le donne che possiedono uno smartphone sono 327 milioni in meno rispetto agli uomini. Il divario si manifesta, peraltro, già sul piano della formazione universitaria, soprattutto nei settori maggiormente legati allo sviluppo tecnologico. In oltre due terzi dei Paesi, infatti, le donne rappresentano meno del 25% degli studenti iscritti ai corsi di ingegneria o di tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Questi divari rischiano, peraltro, di accentuarsi ulteriormente per effetto delle trasformazioni in corso. Dalle proiezioni dell'OIL emerge, infatti, che le opportunità occupazionali generate dalle transizioni in corso potrebbero distribuirsi in modo fortemente diseguale tra donne e uomini. In particolare, si stima che la transizione digitale possa generare per le donne 7 milioni di opportunità occupazionali in meno rispetto agli uomini e, con l'avanzare della transizione energetica, il divario potrebbe ampliarsi fino a raggiungere i 23 milioni di posti di lavoro.

Il quadro non appare più favorevole quando l'attenzione si sposta dalla consistenza numerica della presenza femminile nel mercato del lavoro alla qualità dell'occupazione cui le donne hanno accesso. Anche sotto questo versante, infatti, i dati globali sono poco rassicuranti, a partire dal divario retributivo di genere. Quest'ultimo si attesta, infatti, secondo il Rapporto in esame, intorno al 20%, e circa un terzo di questo *gap* sarebbe direttamente imputabile a fenomeni di discriminazione, tanto diretta quanto indiretta. Il che non può stupire, se solo si considera che, sebbene la quota degli Stati membri delle Nazioni Unite che vietano per legge la discriminazione fondata sul sesso in ambito lavorativo raggiunga l'89%, soltanto il 23% di essi offre una tutela completa in tutte le fasi del rapporto di lavoro.

Sul divario retributivo incidono, inoltre, fattori come la segregazione professionale e le ore lavorate. La prima trova riscontro nella persistente sottorappresentazione femminile ai vertici: basti considerare che tra il 2016 e il 2024 la quota globale di donne nei ruoli dirigenziali di alto livello ha registrato un incremento assai contenuto passando dal 30,4% al 31,7%.

Quanto agli orari di lavoro, il 31% circa delle donne lavora meno di 35 ore settimanali, a fronte del 17% degli uomini. Tale divario appare strettamente connesso alla persistente distribuzione diseguale del lavoro di cura non retribuito, se è vero che le donne dedicano quotidianamente un tempo 3,2 volte superiore rispetto agli uomini.

Neppure le politiche macroeconomiche, tradizionalmente considerate neutrali, sembrano prive di implicazioni sul piano del genere. Le sempre più frequenti misure di contenimento della spesa pubblica attuate attraverso la riduzione dell'occupazione nel settore pubblico e i tagli alla sanità, all'istruzione e ai servizi di cura, sembrano infatti finire per penalizzare le donne due volte: da un lato, per il fatto che incidono su settori che rappresentano importanti fonti di occupazione femminile; dall'altro, perché la contrazione dei servizi offerti è destinata inevitabilmente a determinare un aumento del lavoro di cura non retribuito che, come detto, continua a gravare prevalentemente sulle donne.

In questo quadro emerge una unica certezza, ampiamente confermata dall'esperienza: né la società né il mercato sono in grado di correggere autonomamente gli squilibri di genere. Da qui l'esigenza di definire una nuova strategia, esigenza alla quale l'OIL ha risposto attraverso l'elaborazione della c.d. *Agenda trasformativa per la parità di genere*.

2. Il percorso dell'OIL: dall'Agenda trasformativa del 2019 alla Risoluzione del 2026.

L'*Agenda trasformativa per la parità di genere* ha preso forma nell'ambito della *Dichiarazione del Centenario per il futuro del lavoro* del 2019 ed è stata successivamente ampliata, nel 2021, dalla *Global*

Call to Action for a Human-centred Recovery from the COVID-19 Crisis that is Inclusive, Sustainable and Resilient, per adeguarne le priorità e le linee di intervento al nuovo scenario post-pandemico.

L'Agenda non introduce principi propriamente nuovi, né la sua portata “trasformativa” risiede nella sola volontà di incidere sulle cause strutturali delle disuguaglianze (esigenza, del resto, da tempo acquisita nel dibattito sulla parità di genere). L'elemento innovativo va individuato, piuttosto, nel metodo e nella prospettiva adottati e, cioè, nella volontà dell'Agenda di provare a ricomporre acquisizioni consolidate e interventi spesso frammentari all'interno di una strategia organica capace di produrre cambiamenti durevoli. Sei le direttrici individuate: dal conseguimento della parità retributiva a una più equa distribuzione delle responsabilità di cura, dalla promozione dell'occupazione e delle competenze, al rafforzamento dell'accesso alla formazione e alle opportunità di carriera, dal contrasto degli stereotipi alla prevenzione della violenza e delle molestie di genere.

Il Rapporto esaminato nel § 1 si colloca precisamente in questo percorso rappresentandone uno snodo cruciale. Predisposto, come ricordato in apertura, in vista della discussione generale della Conferenza internazionale del lavoro sui progressi compiuti nell'attuazione dell'Agenda, esso ha costituito infatti la base del dibattito che ha condotto, l'11 giugno 2026, all'adozione della [Risoluzione sull'Agenda trasformativa dell'OIL per la parità di genere nel mondo del lavoro](#).

Pur collocandosi sul piano politico-programmatico, quest'ultima segna il passaggio dalla definizione strategica dell'Agenda alla predisposizione dei relativi strumenti di attuazione. Il rilievo della Risoluzione risiede infatti non tanto nella riaffermazione della duplice valenza della parità di genere quale principio fondamentale sul piano dei diritti umani e della giustizia sociale e, insieme, condizione essenziale per uno sviluppo economico inclusivo e sostenibile, quanto nella maggiore concretezza conferita agli obiettivi dell'Agenda, della quale vengono definite le priorità, individuati gli attori e precisati gli strumenti di attuazione.

In particolare, in coerenza con il modello tripartito dell'OIL, la Risoluzione delinea un quadro d'azione condiviso, ripartendo le responsabilità tra Stati, imprese e parti sociali. Ai primi affida il rafforzamento delle norme e delle politiche in materia di parità; alle seconde, l'integrazione della prospettiva di genere nelle politiche occupazionali e organizzative; alle parti sociali, la rimozione delle disparità e la valorizzazione dei lavori a prevalente presenza femminile attraverso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva.

A tali linee di intervento la Risoluzione affianca il rafforzamento dei meccanismi di monitoraggio, considerati indispensabili per misurare i progressi e orientare le misure adottate, conferendo al contempo agli indirizzi delineati una chiara proiezione operativa mediante l'affidamento al Direttore generale dell'OIL del compito di predisporre un piano d'azione da sottoporre al Consiglio di amministrazione, volto a tradurli in interventi concreti per l'attuazione dell'Agenda.

3. Conclusioni: “*Hic Rhodus, hic salta!*”

Considerati congiuntamente, il Rapporto, l'Agenda trasformativa e la Risoluzione delincono un percorso unitario al quale ciascun documento offre un apporto distinto e complementare.

In particolare, il Rapporto mette in evidenza lo scarto che ancora separa gli sforzi compiuti dai risultati conseguiti, confermando la persistente natura strutturale delle disuguaglianze di genere.

L'Agenda fornisce il quadro strategico entro il quale la parità diviene il criterio in base al quale ripensare organicamente le regole, le politiche e le modalità di organizzazione del lavoro.

La Risoluzione, infine, definendo le priorità, individuando gli attori coinvolti e precisando gli strumenti di attuazione e di monitoraggio, conferisce a tale impostazione una dimensione operativa.

Ed è proprio in questo passaggio che risiede la possibile svolta. L'ambizione trasformativa dell'Agenda viene posta di fronte al suo effettivo banco di prova: la capacità di tradurre gli indirizzi in responsabilità definite, azioni programmate e risultati verificabili. Infatti, è soprattutto dalla concreta attuazione di tali indirizzi, più che dai principi enunciati, che dipenderà la possibilità per l'Agenda di non ridursi all'ennesima dichiarazione d'intenti.

Da qui la ragione del presente scritto. Si apre infatti una fase nella quale diviene ancora più importante, per i giuslavoristi, seguire la traiettoria dell'Agenda.