



Le donne italiane continuano a subire una grave discriminazione di genere, con salari più bassi, minori opportunità di carriera e pensioni inferiori rispetto agli uomini. Una condizione che penalizza non solo le lavoratrici, ma anche l'intero sistema economico.

Un divario occupazionale ancora troppo ampio

Le donne italiane sono ancora profondamente vittime di una grave discriminazione di genere, in Italia da oltre trent'anni il livello di istruzione delle donne è superiore a quello degli uomini, le laureate sono in maggioranza, ma il soffitto di cristallo si è incrinato poco o nulla. Siamo consapevoli che diversi fattori, primo fra tutti il lavoro di cura, penalizzino le donne in ambito lavorativo e nelle loro aspirazioni. Tuttavia, a parità di condizioni il pregiudizio negativo sul talento femminile riteniamo giochi ancora un ruolo importante

Il gap occupazionale tra uomini e donne è ancora di **17 punti percentuali**, con una differenza di **26 punti** nelle assunzioni a tempo indeterminato.

Inoltre, oltre il **40% delle donne tra i 25 e i 34 anni** è **sovra istruito** rispetto alla posizione lavorativa ricoperta, dimostrando un mancato riconoscimento delle competenze.

Donne penalizzate anche nelle pensioni

I dati previdenziali evidenziano che le donne, già svantaggiate in ambito lavorativo, subiscono una penalizzazione anche in pensione:

- **Pensioni più basse del 25% rispetto agli uomini**
- **Età di uscita più alta** a causa di carriere discontinue e part-time

Questi fattori rendono più difficile il raggiungimento dei requisiti pensionistici, accentuando ulteriormente le disuguaglianze.

La maternità come ostacolo alla carriera

Il Rendiconto di genere 2024 evidenzia anche il peso della **child penalty**, ovvero la discriminazione che subiscono le donne a causa della maternità.

La Cgil sostiene il [referendum sul lavoro](#), con l'obiettivo di migliorare la condizione delle lavoratrici, garantendo maggiore equità e stabilità nel mercato del lavoro, riducendo discriminazioni nei contratti e nelle carriere.

E IN CAI COSA SUCCEDERÀ ?

La nostra azienda si professa particolarmente attenta alle dinamiche di genere ma nei fatti le distanze sono ancora molto ampie, prova ne sia cosa avviene nei confronti delle lavoratrici a Part Time che, oltre a rinunciare a parte del salario per assistere figli e/o genitori, si vedono assegnati portafogli con le stesse numeriche dei Full Time, budget spesso in linea con i Full Time e, nel caso di raggiungimento dei risultati percepiscono un premio ridotto.

C'è ancora molta strada da fare e non ci stanchiamo di dirlo e di scriverlo, non basta essere attenti serve fare dei passi nella direzione giusta