

UN 8 MARZO DI RIFLESSIONE

Donne e uomini in Lombardia: dati a confronto per l'8 marzo



8 marzo 2026

Come lo scorso anno, in occasione della **Giornata Internazionale della Donna**, vogliamo condividere alcuni dati che ci aiutino a comprendere le differenze **tra uomini e donne nel mondo del lavoro e nella società lombarda**; siamo infatti convinte che per superare taluni fenomeni che tendono a penalizzare le lavoratrici, sia innanzi tutto necessario conoscerli.

Il percorso verso una piena parità è iniziato molti anni fa e indubbiamente ha visto tappe significative e importanti conquiste, ma molto rimane ancora da fare, a partire dal persistente divario retributivo. Proprio per contrastare questa ingiustizia, entro il mese di giugno dovrà essere recepita nel nostro ordinamento una specifica direttiva europea. Il nostro auspicio è che tale recepimento possa fornire ulteriori elementi di trasparenza nelle dinamiche salariali, dando quindi un importante contributo verso il raggiungimento della piena parità retributiva.

In parte abbiamo proseguito la raccolta di dati iniziata lo scorso anno; in alcuni ambiti abbiamo però tentato di offrire una lettura in parte diversa.

Ci auguriamo che, in ogni caso, gli spunti che abbiamo voluto offrirvi, possano risultare di immediata lettura e soprattutto siano utili per una crescente consapevolezza in merito alle limitazioni, alle discriminazioni e alle rinunce che devono ancora affrontare le donne, dentro e fuori il mondo del lavoro, anche nella nostra regione.

Angela Alberti
Responsabile Coordinamento Donne
e delle politiche di genere

Cisl Lombardia

Roberta Vaia
Segretaria con delega alle Politiche
di genere

Cisl Lombardia

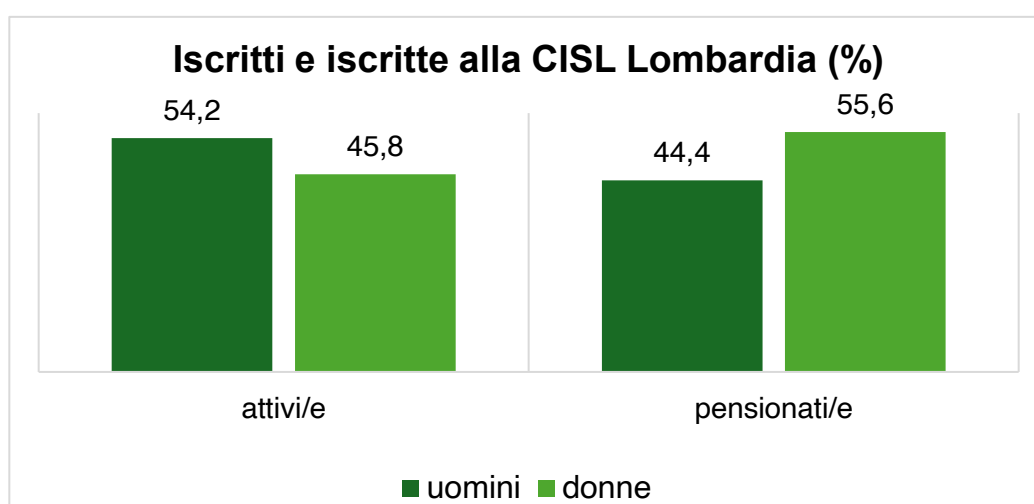
1- LE DONNE E LA CISL

Come è composta la nostra base associativa

Fonte: ANAGRAFICA UNICA CISL

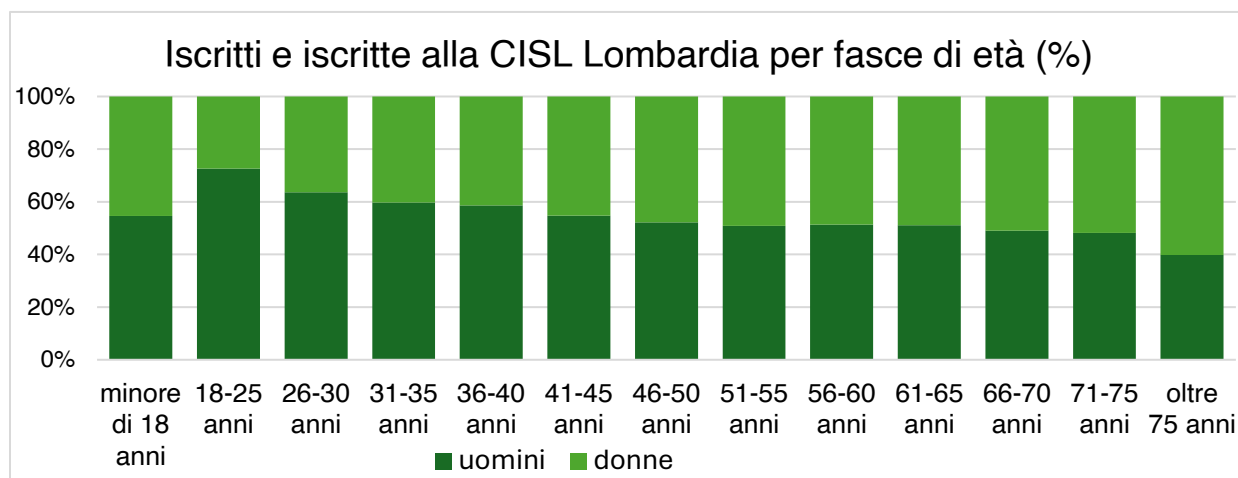
anno di riferimento: 2025

Gli iscritti/e alla CISL in Lombardia sono **731.152**, equamente suddivisi tra uomini e donne. Tuttavia, **tra i pensionati, le donne rappresentano il 55,6%**, mentre **tra i lavoratori attivi prevalgono gli uomini** (54,2% contro il 45,8% delle donne).



Questi dati vanno letti alla luce della minore presenza femminile nel mondo del lavoro: secondo il rapporto INPS 2023, **le occupate rappresentano solo il 44,21% del totale dei lavoratori in Lombardia.**

Questo significa che **la nostra organizzazione è più attrattiva o ha maggior capacità di associare le donne rispetto agli uomini.**



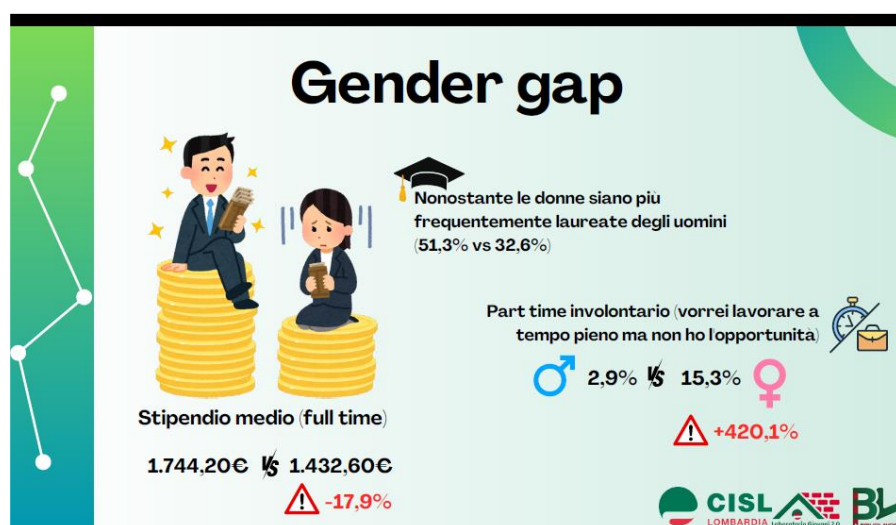
2- LE NOSTRE SURVEY

Divario di genere anche fra le giovani e i giovani

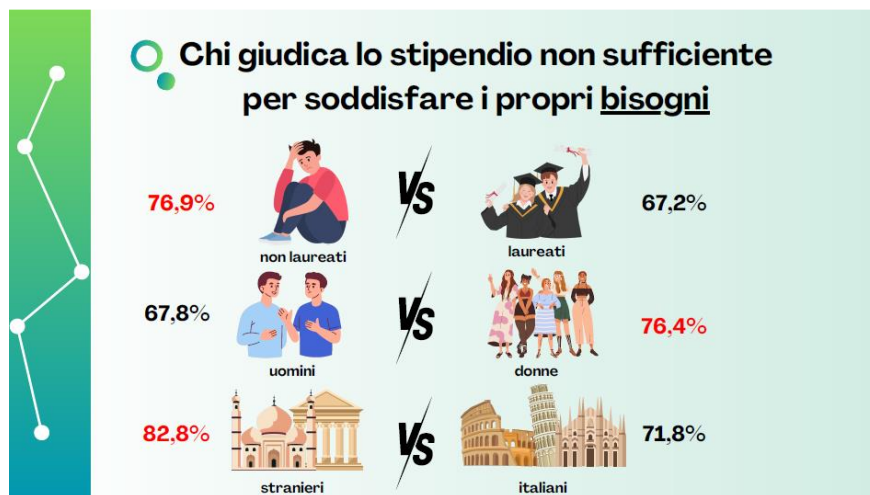
Fonte: La CISL dei giovani, con i giovani, per i giovani: analisi e prospettive nell'osservatorio CISL Lombardia.
anno di riferimento: 2025

➤ Le nostre giovani iscritte guadagnano meno dei loro coetanei

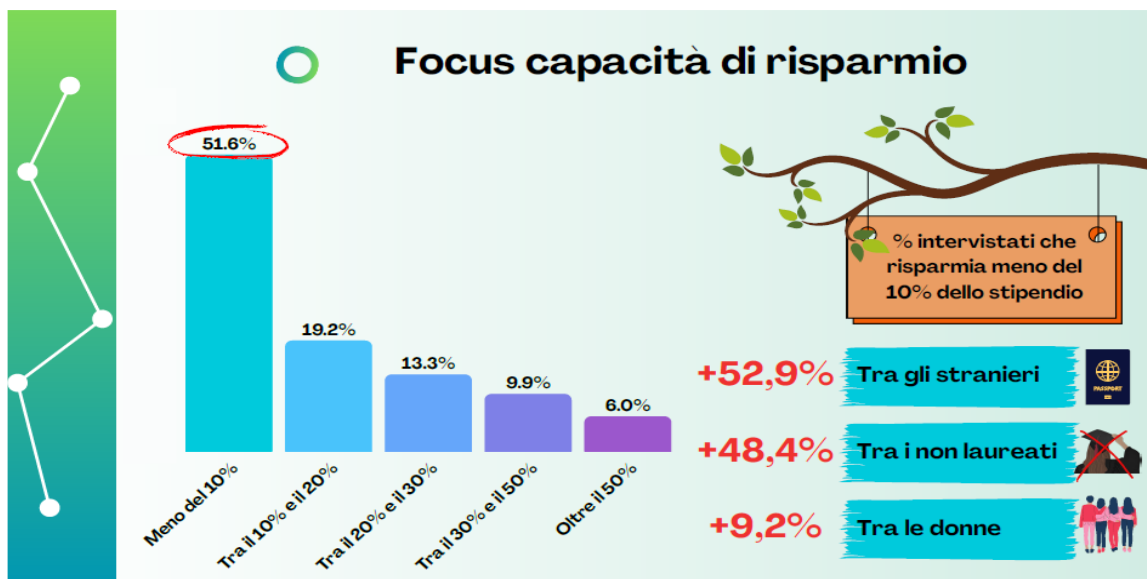
Nell'indagine realizzata, nel 2025, dalla CISL Lombardia, con BiblioLavoro, tra gli associati under 36, emerge come già **le giovani lavoratrici guadagnino meno rispetto ai lavoratori della stessa età**, nonostante livelli di istruzione mediamente più elevati.



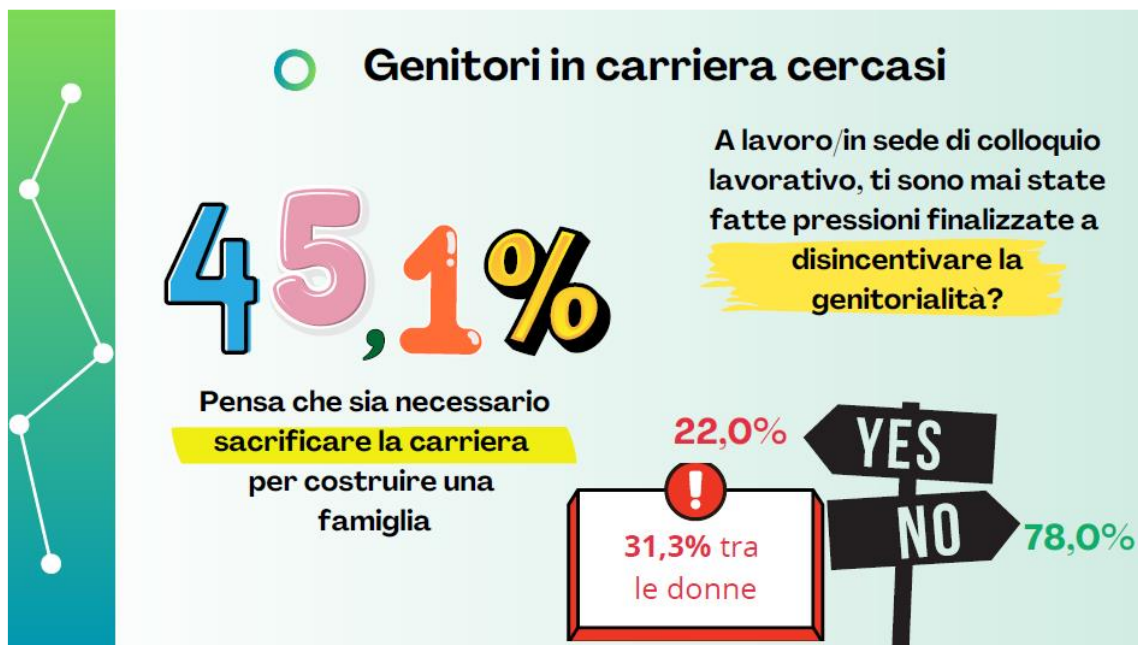
E fra le donne è significativamente più alta la percentuale di quante ritengono la retribuzione insufficiente per soddisfare i propri bisogni.



Anche a causa di ciò le lavoratrici riescono a risparmiare meno....



Da ultimo fra le giovani lavoratrici iscritte alla CISL è significativamente più elevata la percentuale di chi ha ricevuto pressioni finalizzate a disincentivare la genitorialità durante colloqui di lavoro (una condizione che riguarda quasi 1 donna su 3).

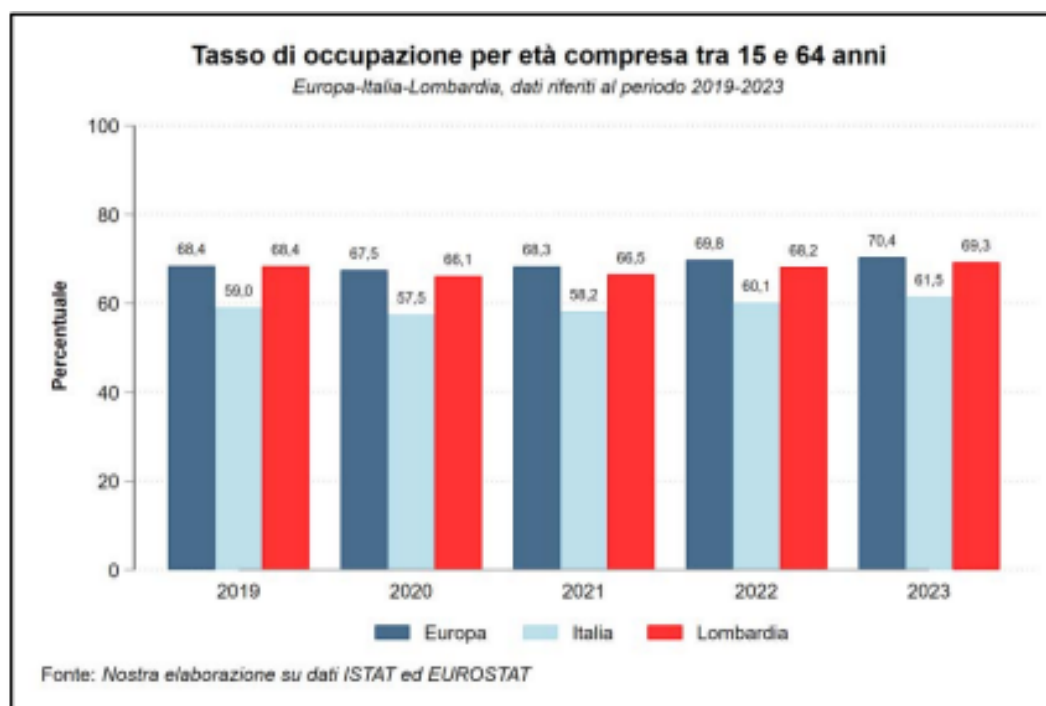


3- LE DONNE E IL LAVORO

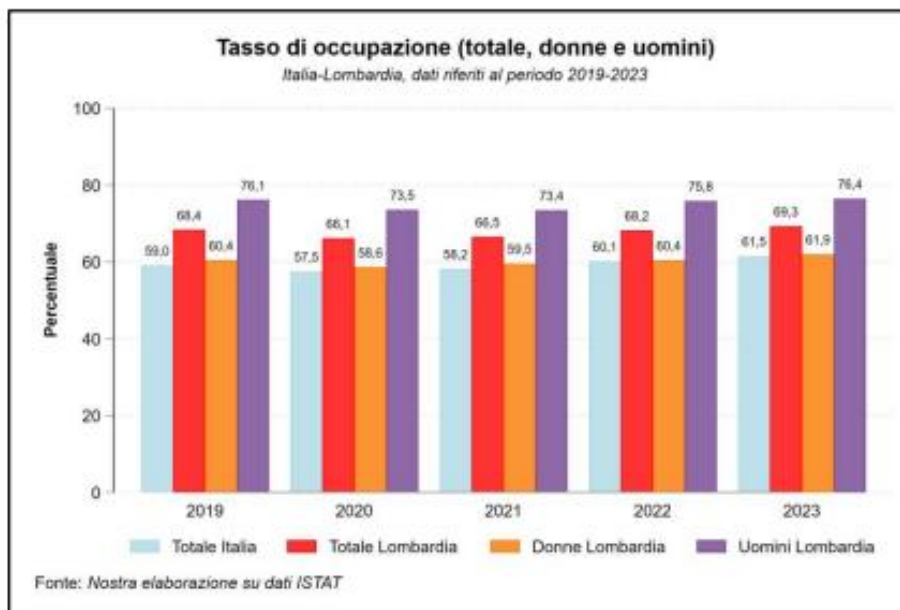
➤ L'occupazione

Fonte: [Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese in Lombardia con più di 50 dipendenti. Rapporto biennio 2022-2023](#)

anno di riferimento: 2025



Il grafico che riportiamo, presa sempre dall'analisi realizzata sui rapporti biennali, ci evidenzia come, pur con risultati migliori rispetto al dato nazionale, l'occupazione femminile nella nostra regione sia più basso rispetto alla media europea.



Il confronto fra i livelli occupazionali delle donne e degli uomini evidenzia, come anche nella nostra regione il divario sia ancora molto elevato.

➤ **Divari di genere secondo i dati delle Consigliere di parità della Lombardia**

Fonte: Indagine sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese in Lombardia con più di 50 dipendenti. Rapporto biennio 2022-2023
anno di riferimento: 2025

Anche [il rapporto presentato a settembre 2025](#), realizzato dall'università di Brescia per conto delle Consigliere di parità della nostra regione, sulla base dei rapporti biennali compilati dalle aziende con più di 50 dipendenti nel biennio 2022-2023, conferma significative differenze nei livelli retributivi fra lavoratrici e lavoratori.

GENDER PAY GAP

Livello di inquadramento	Gender pay gap Monte retributivo	Gender pay gap Paga base	Gender pay gap Componenti accessorie
Dirigenti	18,9%	12,7%	27,1%
Quadri	12,8%	8,3%	22,2%
Impiegati/e	21,6%	16,1%	40,0%
Operai/e	24,1%	20,7%	51,1%
Totale	20,1%	15,9%	38,0%

Il rapporto contiene molti altri dati ed indicatori che evidenziano come vi siano, nel mondo del lavoro, molti altri divari legati al genere, a partire dalla netta prevalenza delle donne fra coloro che hanno un rapporto di lavoro part time.

➤ Pensioni

Fonte: Rendiconto sociale regionale INPS - Lombardia
anno di riferimento: 2024

5.1.4 Tavola 37 - Importo medio pensioni IVS vigenti – Regione Lombardia

Importo medio pensioni IVS vigenti					
GESTIONI	TRATTAMENTI PENSIONISTICI	2024			
		Regione Lombardia		Italia	
		Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
FONDO PENSIONI LAVORATORI DIPENDENTI	Anzianità/Anticipate	1.925,3	2.603,6	1.838,7	2.455,4
	Vecchiaia	778,3	1.823,3	799,0	1.432,8
	Invalità	761,4	1.124,6	675,1	985,5
	Superstiti	1.080,5	534,8	943,6	541,3
IMPORTO MEDIO MENSILE		1.180,4	2.288,3	1.047,7	1.982,9
DIPENDENTI PUBBLICI	Anzianità/Anticipate	1.968,1	2.742,8	2.170,1	2.818,9
	Vecchiaia	2.024,0	3.509,2	2.062,7	3.175,3
	Invalità	1.600,7	2.404,5	1.752,1	2.558,4
	Superstiti	1.335,7	757,0	1.366,5	843,1
IMPORTO MEDIO MENSILE		1.844,5	2.572,1	1.915,8	2.674,3

I dati INPS relativi ai trattamenti pensionistici sono eloquenti ed evidenziano come le donne percepiscano somme significativamente più basse. Fra le cause, oltre al divario salariale, anche l'utilizzo maggiore del part time e una più ampia discontinuità dei rapporti di lavoro.

Per approfondire: <https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/rendiconti-sociali/rendiconti-sociali-2017-2024/rendiconti-sociali-2024/rendiconti-regionali-2024.html>

4- LE DONNE E LA CURA

➤ Dimissioni entro i 3 anni dei figli

Fonte: Ispettorato nazionale del lavoro
anno di riferimento: 2023/2024

Lo scorso anno, a maggio, l'Ispettorato Nazionale del lavoro ha presentato [i dati delle dimissioni](#) dei neogenitori entro il terzo anno di vita dei figli mettendo a confronto quelli relativi al 2023 con quelli che si riferiscono al 2024.

Sono ancora soprattutto le mamme a lasciare il lavoro nel periodo monitorato: da alcuni anni è in atto una tendenza che vede diminuire le dimissioni delle lavoratrici madri e, di contro, aumentare lievemente quelle dei lavoratori padri.

Nella nostra regione nel 2022 si erano dimesse 10.687 neomamme, che sono scese a 10.146 nel 2023 e a 9.712 nel 2024.

Per quanto riguarda i neopapà, avevano lasciato il lavoro in 4.399 nel 2022; nel 2023 sono passati a 4.822 e infine sono stati 4.962 nel 2024.

Oltre ai dati riteniamo importante riportare le motivazioni che muovono i genitori a lasciare (o a cambiare) il lavoro.

Seppur riferite all'intero territorio nazionale, rappresentano in ogni caso elementi su cui riflettere.

“Come emerso anche nelle precedenti relazioni, il tema delle motivazioni presenta profonde differenze di genere e, infatti, per le convalide femminili la motivazione prevalente è la difficoltà di conciliazione tra lavoro e cura del bambino/a: in particolare la maggioranza delle lavoratrici madri ha collegato tale difficoltà all'assenza di servizi (il 45,2% nel 2023, il 47,5% nel 2024). La seconda tipologia di problematiche è quella legata all'organizzazione del lavoro (29,5% nel 2023 e 30,0% nel 2024). Nel complesso la difficoltà di cura rappresenta nel 2023 il 74,7% delle convalide, valore che è passato al 77,5% nel 2024. Per i lavoratori padri invece la motivazione principale di recesso è di carattere professionale, ovvero per passaggio ad altra azienda (72,2% nel 2023 e 66,6% nel 2024) mentre la cura dei figli è la motivazione solo nel 16,7% dei casi nel 2023 e del 21,1% nel 2024. Si tratta di uno sbilanciamento di genere di notevoli proporzioni che emerge anche dalla lettura dell'incidenza delle motivazioni di cura delle donne sul complesso delle motivazioni di cura di entrambi i generi (Fig. 12): l'ampia maggioranza delle convalide motivate per ragioni legate ai servizi di cura è adottata da lavoratrici madri (95,5% nel 2023, 94,6% nel 2024), così come nel caso delle motivazioni legate al luogo di lavoro (91,7% nel 2023 e 90,4% nel 2024). Più equilibrato è il risultato per il passaggio ad altra azienda, con valori del 53,9% riferito a lavoratori padri e 46,1% a lavoratrici madri nel 2023 e 54,9% relativo a lavoratori padri e 45,1% a lavoratrici madri nel 2024”.

➤ Congedi parentali

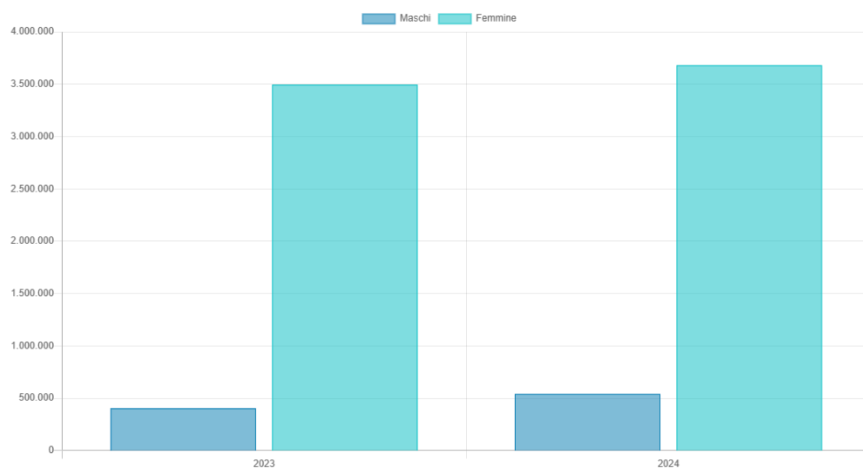
Fonte: banca dati INPS

anno di riferimento: 2023, 2024

ANNO	SESSO	TIPOLOGIA DI CONGEDO	NUMERO DI BENEFICIARI	GIORNATE DI CONGEDO AUTORIZZATE
2023	Maschi	Congedo parentale	17.180	407.531
	Femmine	Congedo parentale	61.613	3.504.577
	Totale		78.793	3.912.108

ANNO	SESSO	TIPOLOGIA DI CONGEDO	NUMERO DI BENEFICIARI	GIORNATE DI CONGEDO AUTORIZZATE
2024	Maschi	Congedo parentale	22.999	540.741
	Femmine	Congedo parentale	66.515	3.680.414
	Totale		89.514	4.221.155

L'utilizzo dei congedi parentali è **fortemente sbilanciato nei confronti delle lavoratrici**: questo dato è già evidente per quanto riguarda il numero delle beneficiarie se confrontato a quello dei beneficiari; se poi confrontiamo le **giornate di congedo autorizzate nel 2024** il **numero** di quelle che riguarda le **lavoratrici** è di quasi 7 volte superiore rispetto a quelle dei lavoratori.



Giornate di congedo parentale, suddivise fra donne e uomini, anni 2023 e 2024

Per approfondire: <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/13/41/o/427>

➤ **Permessi Legge 104**

Fonte: banca dati INPS

anno di riferimento: 2023 - 2024

		PERMESSI PER FAMILIARI	PROLUNGAMENTO DEI CONGEDI PARENTALI	CONGEDI STRAOR- DINARI
ANNO		Numero di beneficiari	Numero di beneficiari	Numero di beneficiari
2023	Maschi	57.422	40	5.278
	Femmine	64.415	261	8.385
	Totale	121.837	301	13.663

		PERMESSI PER FAMILIARI	PROLUNGAMENTO DEI CONGEDI PARENTALI	CONGEDI STRAOR- DINARI
ANNO		Numero di beneficiari	Numero di beneficiari	Numero di beneficiari
2024	Maschi	62.924	42	5.695
	Femmine	70.122	246	8.595
	Totale	133.046	288	14.290

In tutte e tre le casistiche **il numero di lavoratrici che richiedono i benefici della Legge 104 per assistere altre persone è sempre superiore a quello dei lavoratori** (dobbiamo sempre tenere conto che le lavoratrici sono meno in valore assoluto e quindi la differenza è più marcata).

Per approfondire: <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/13/46/o/429>

5- LE DONNE E LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA

➤ Infortuni e malattie professionali

Fonte: Open Data INAIL
anno di riferimento: 2025

Secondo i dati INAIL, nel 2025 in Lombardia sono state registrate **110.873 denunce di infortunio**, un numero in lieve aumento rispetto all'anno precedente. Tuttavia, la distribuzione tra i generi evidenzia dinamiche interessanti:

- Gli uomini hanno subito **70.580 infortuni**
- Le donne hanno subito **40.293 infortuni**

Il dato preoccupante è il continuo aumento del numero degli infortuni femminili (+1,7% nel 2024 rispetto al 2023 mentre +2,2% nel 2025 rispetto al 2024), mentre opposta è la tendenza negli ultimi anni di quelli maschili che risultano anche nel 2025 in lieve calo rispetto all'anno precedente (-0,04%). Questo potrebbe riflettere un cambiamento nella composizione del mercato del lavoro, con una maggiore presenza femminile in settori tradizionalmente maschili ma anche un incremento del riconoscimento e della denuncia degli infortuni tra le lavoratrici.

Particolarmente significativo è l'incremento degli infortuni mortali femminili, in controtendenza rispetto alla diminuzione registrata tra i lavoratori uomini. Nel 2025, in Lombardia si sono registrati **164 infortuni mortali**, di cui:

- **144** hanno coinvolto uomini (erano 166 nel 2024)
- **20** hanno coinvolto donne (erano 16 nel 2024)

Gli infortuni in itinere, ovvero quelli che avvengono durante il tragitto casa-lavoro o per spostamenti legati all'attività professionale, rappresentano un punto critico per entrambi i generi e confermano come la sicurezza sul lavoro non si esaurisce all'interno dei luoghi di produzione con la valutazione dei rischi classici. Gli infortuni in itinere sono spesso legati anche a fattori organizzativi, come turnazioni, orari disagiati e difficoltà di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, oltre che alle condizioni della mobilità e alla sicurezza stradale. Sappiamo poi che sulle donne grava ancora una quota maggiore di lavoro di cura e domestico con effetti su tempi, stress e conciliazione.

Nel 2025, in Lombardia si sono verificati **20.455 infortuni in itinere**, con una crescita del **2,6%** rispetto al 2024. La suddivisione per genere è la seguente:

- **Donne:** 9.525 casi (+3,5%)
- **Uomini:** 10.930 casi (+1,9%)

Se analizziamo gli infortuni mortali in itinere, notiamo una differenza significativa:

- **42 casi hanno riguardato uomini** (erano 45 nel 2024)
- **10 casi hanno riguardato donne** (erano 6 nel 2024)

Ancora più marcato è l'aumento delle malattie professionali tra le donne, soprattutto in Lombardia (+25,6%) rispetto all'aumento fatto registrare dagli uomini (+13,6%). L'aumento percentuale quasi doppio tra le lavoratrici lombarde può essere un segnale di una esposizione crescente ai rischi lavorativi, ma anche, speriamo, in una maggiore consapevolezza della necessità di denuncia.

Il numero complessivo di denunce è aumentato del **12,3%** dal 2023 al 2024.

La crescita è stata più marcata tra gli uomini (+448 denunce, pari al **+17,1%**), rispetto alle donne (+23 denunce, pari al **+1,9%**).

6- LE DONNE E LE RICHIESTE DI AIUTO CONTRO LA VIOLENZA

Fonte: ISTAT
anno di riferimento: 2023 – 1 trimestre 2025

➤ Chiamate al 1522 da vittime (dati trimestrali)

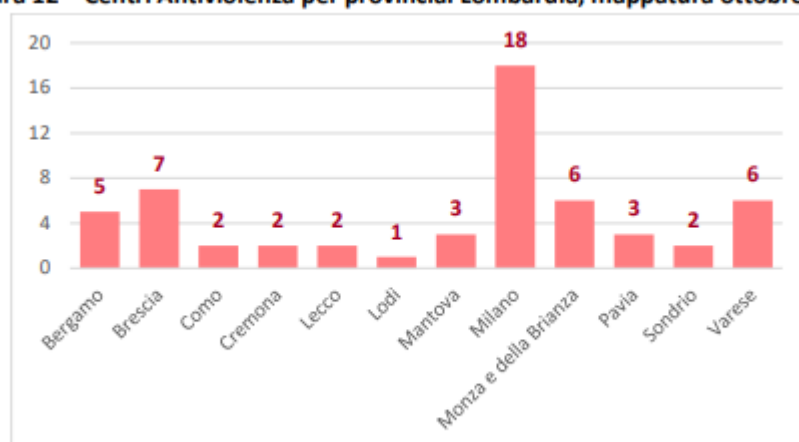
	2023				2024				2025
	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°
Lombardia	333	532	508	945	822	667	704	776	610
Italia	3.812	3.261	3.382	5.828	5.154	3.815	4.343	4.319	3.516

7 donne al giorno in Lombardia chiamano il 1522 e, se si considera l'Italia, sono 48.

Molti dati sul fenomeno e sugli strumenti messi in campo per tentare di contrastarlo ci sono forniti dal rapporto *Le invisibili: la violenza di genere in Lombardia* realizzato nel novembre del 2025 da POLIS Lombardia.

Un primo dato che ci pare importante evidenziare è il numero dei centri antiviolenza, suddivisi per provincia, operanti [nella nostra regione](#).

Figura 12 – Centri Antiviolenza per provincia. Lombardia, mappatura ottobre 2025



Fonte: Elaborazioni PoliS-Lombardia su dati Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità

Le due tabelle che riportiamo di seguito ci aiutano a capire l'importanza dell'attività svolta dai centri antiviolenza (e più in generale dalle reti antiviolenza presenti nel territorio della nostra regione)

Tabella 13 – Contatti/accessi ai CAV per provincia. Lombardia, anno 2024

Provincia	contatti/accessi
Bergamo	1.065
Brescia	1.541
Como	367
Cremona	193
Lecco	1.636
Lodi	300
Mantova	1.274
Milano	12.465
Monza e della Brianza	2.149
Pavia	749
Sondrio	196
Varese	988
totale Lombardia	22.923

Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati ISTAT

Tabella 14 – Donne perse in carico con un progetto personalizzato per provincia. Lombardia, anno 20:

provincia	prese in carico
Bergamo	284
Brescia	774
Como	176
Cremona	218
Lecco	410
Lodi	173
Mantova	628
Milano	2.927
Monza e della Brianza	269
Pavia	646
Sondrio	112
Varese	622
fuori regione	606
Totale Lombardia	7.845

Fonte: elaborazioni Polis-Lombardia su dati ISTAT

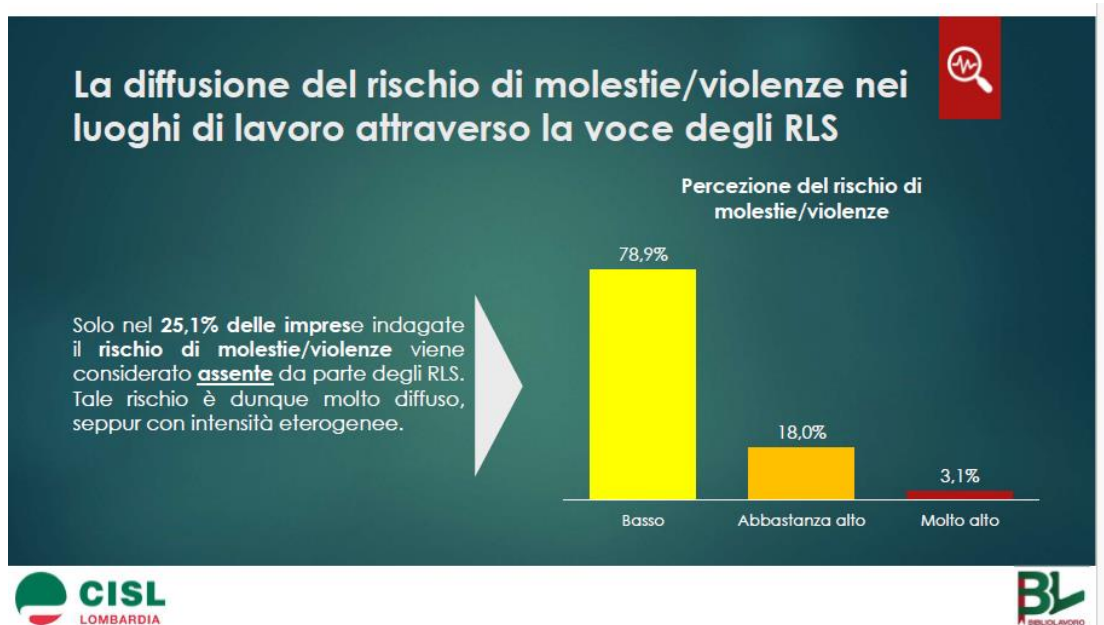
Per approfondire <https://www.polis.lombardia.it/wps/portal/site/polis/DettaglioRedazionale/pubblicazioni/studi-e-documenti/polis+2025/251343soc-invisibili-violenza-genere-ed2025>

7- MOLESTIE E VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO

*Fonte: Indagine CISL Lombardia su prevenzione e contrasto alle molestie e violenze nei luoghi di lavoro
anno di riferimento: 2025*

Negli scorsi mesi la CISL Lombardia e Coordinamento Donne e delle Politiche di Genere hanno realizzato, sempre con il supporto di BiblioLavoro, una indagine fra le proprie e i propri RLS sul fenomeno delle molestie e violenze nei luoghi di lavoro. Hanno risposto al questionario appositamente predisposto 528 RLS (per una platea di riferimento stimata di quasi 400.000 lavoratrici e lavoratori).

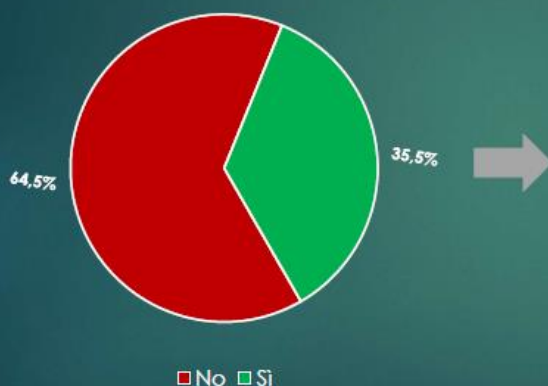
Sono fenomeni molto pervasivi e difficili da contrastare, **che non riguardano esclusivamente le donne**, ma indubbiamente colpiscono le lavoratrici in misura maggiore rispetto ai colleghi uomini.



Un primo dato che emerge dalle valutazioni dei nostri RLS è che in 3 aziende su 4 il rischio rispetto a questo fenomeno è presente (pur essendo in molti casi considerato non elevato).

A fronte di una presenza così ampia e diffusa di un possibile rischio, solo in 1 azienda su 3 sono state poste in essere misure di prevenzione, contrasto e tutela.

Nella tua azienda sono stati posti in essere interventi o misure di prevenzione, tutela e gestione volti a fronteggiare il fenomeno delle molestie e violenza sul lavoro?

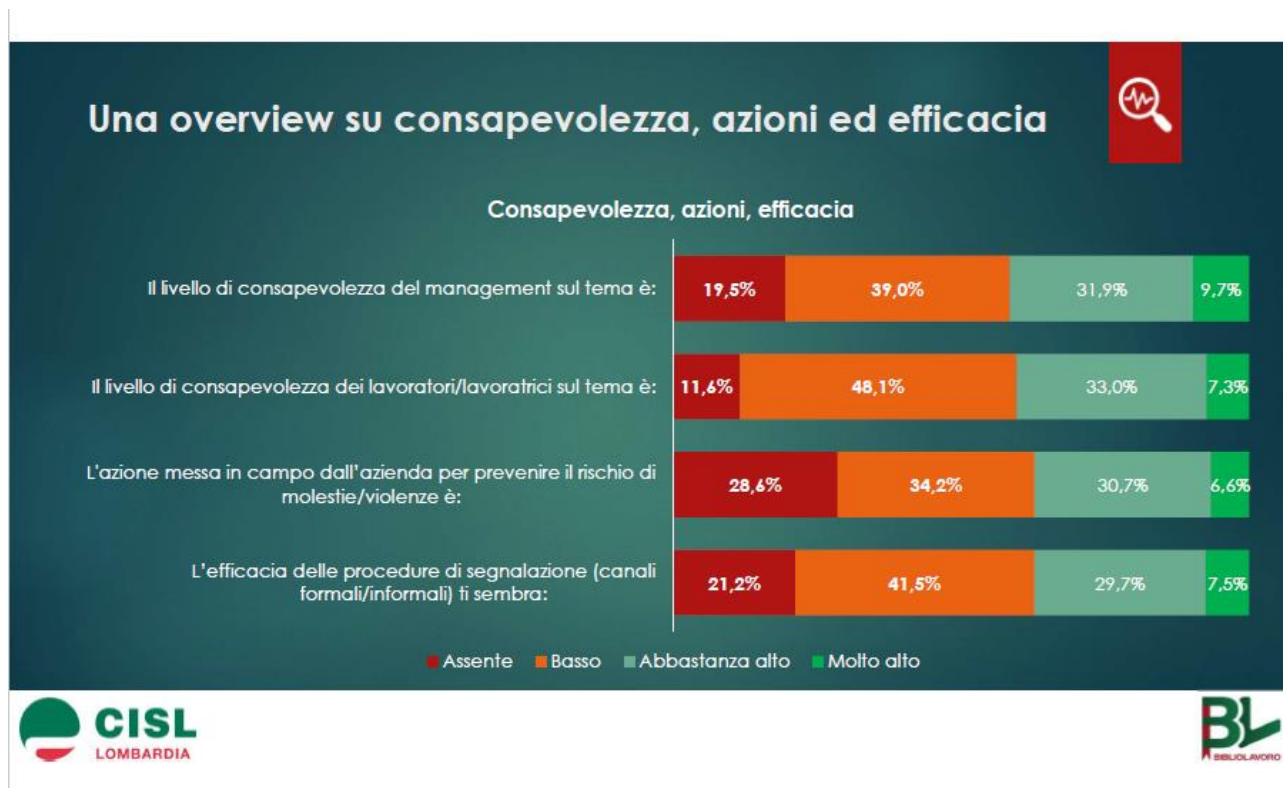


185 risposte aperte che spiegano le misure adottate:

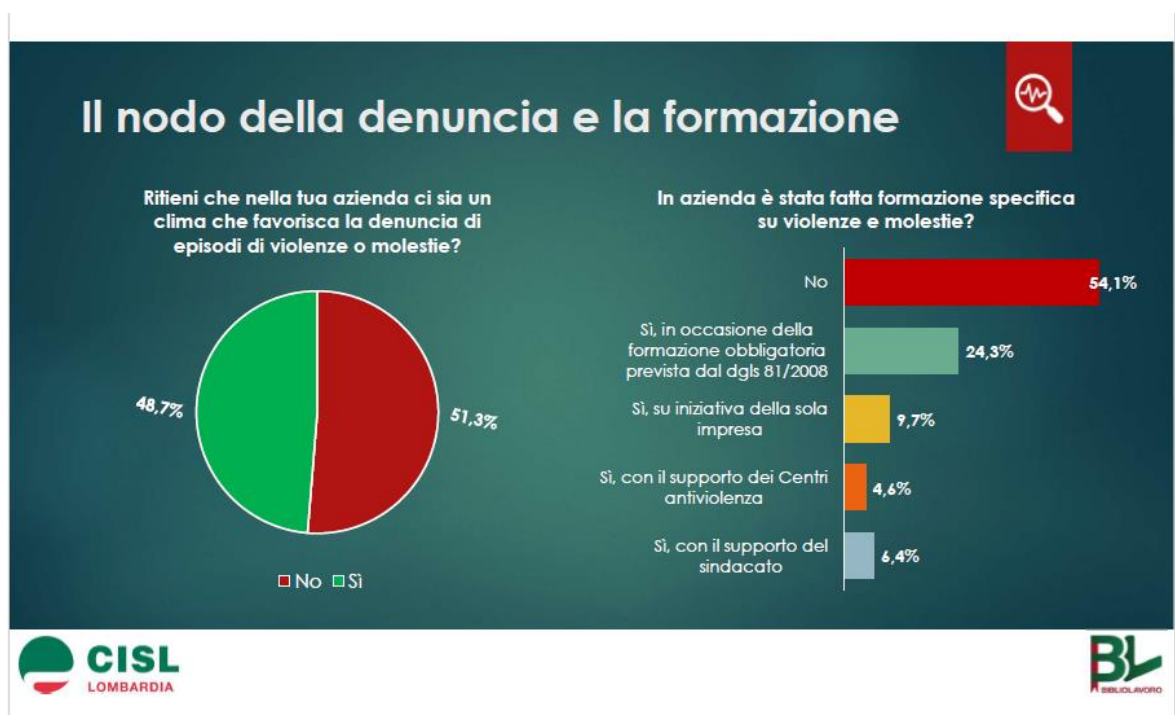
Le risposte mostrano una diffusione diffusa di strumenti formali (formazione, policy, canali di segnalazione), ma anche una **forte variabilità nella qualità e nell'efficacia degli interventi**, con criticità legate all'applicazione concreta, alla cultura organizzativa e alla fiducia nei sistemi di tutela.

Un elemento fondamentale da considerare, in particolare in chiave di prevenzione, è la scarsa consapevolezza in merito a cosa siano realmente e in concreto molestie e violenze nei luoghi di lavoro; scarsa consapevolezza che riguarda, seppur in maniera diversa, sia le lavoratrici e i lavoratori che il management. Ancora troppo spesso questi fenomeni vengono derubricati a comportamenti goliardici senza comprendere quanto gesti e parole possano ferire le persone valutiamo se mettere questa considerazione.

Inoltre, sia le misure di prevenzione che i canali di denuncia sono giudicati poco o per niente efficaci in 2 casi su 3.



Ulteriori dati su cui non solo riflettere, ma su cui agire come sindacato, sono quelli che segnalano da un lato come in più di metà delle aziende il clima non sia favorevole alle segnalazioni e alle denunce e dall'altro, sempre in 1 azienda su 2, non sia stata fatta una formazione adeguata per prevenire e contrastare questi fenomeni.



8- LE DONNE E I PERCORSI MIGRATORI

Fonte: Report ISMU
anno di riferimento: 2024

I cittadini stranieri in Lombardia rappresentano il 12,2% della popolazione complessiva regionale, in aumento dell'1,5% rispetto all'anno precedente. **Tra i residenti stranieri, la maggioranza è composta da donne (612.785, pari al 50,2% del totale).** La componente è cresciuta dell'1%, andamento analogo nell'anno precedente, ma più lento rispetto all'incremento della popolazione maschile.

Analizzando la composizione di genere delle principali 15 cittadinanze, emerge una **netta prevalenza femminile tra gli ucraini 74,1%, seguiti a distanza da filippini e peruviani.** entrambi 55,9%. Le composizioni di genere più equilibrate si riscontrano tra gli albanesi, con una lieve prevalenza maschile, tra i cinesi con una lieve prevalenza femminile.

Sul piano delle performance occupazionali, i tassi di attività degli stranieri restano più elevati di quelli degli italiani, ma in calo e fortemente differenziati per generi e cittadinanza. **Le donne extra UE presentano i livelli più bassi di partecipazione e occupazione.** Al contempo, modelli di genere prevalenti in alcune comunità emigrate contribuiscono a normalizzare l'inattività femminile, anche tra le coorti più giovani. Differenze tra donne Ue ed extra UE e tendono invece ad annullarsi nei tassi di disoccupazione, nonostante il miglioramento rispetto al 2023, **il divario con le donne italiane resta elevato**

9- LE DONNE E I PERCORSI UNIVERSITARI

Fonte: Indagine AlmaLaurea
anno di riferimento: 2025 (dati 2024)

L'indagine AlmaLaurea fornisce dati interessanti riferite alle carriere universitarie e sui successivi percorsi lavorativi. Molti di questi sono suddivisi fra donne e uomini.

Il riferimento è ad una platea nazionale, ma visto l'alto numero di università presenti in Lombardia riteniamo comunque che sia importante analizzarli.

Vi riportiamo alcuni dei passaggi a nostro giudizio più significativi, ma nel rapporto vi sono molti altri aspetti che meritano un approfondimento (ad esempio il part time e la genitorialità).

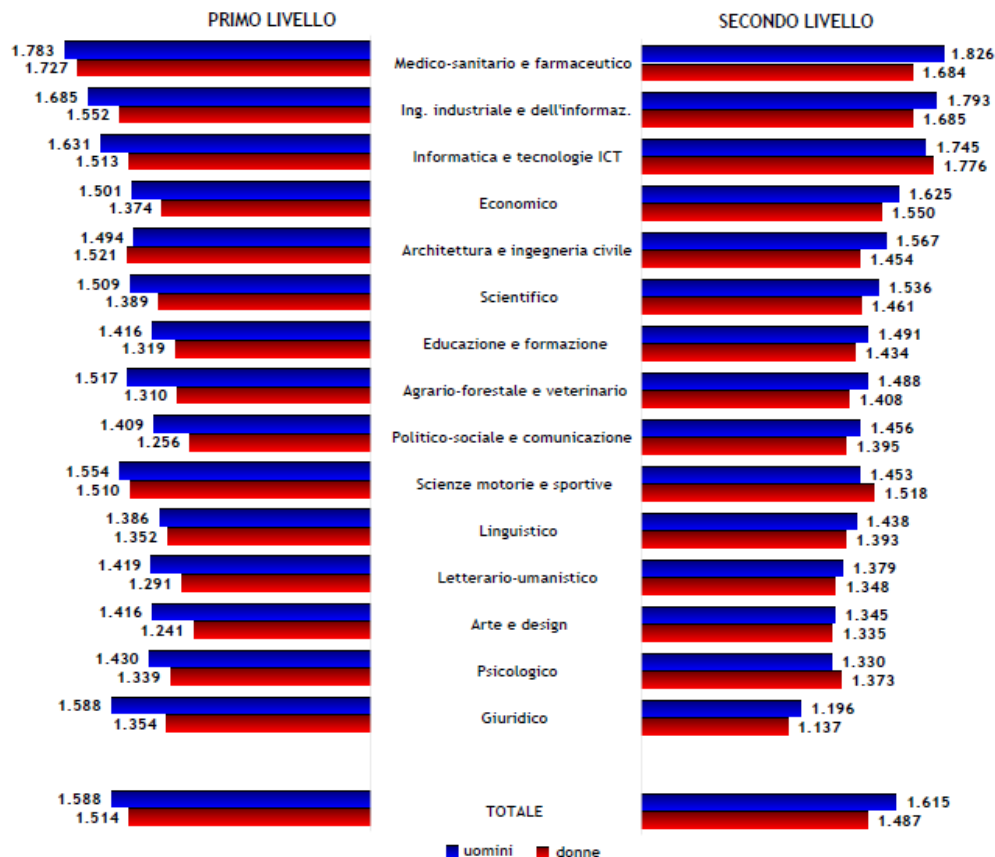
“L'analisi di genere mostra ... il vantaggio di cui godono gli uomini (13,3% di probabilità in più di essere occupati rispetto alle donne). Si confermano, dunque, significative le tradizionali differenze di genere in termini occupazionali che vedono, ancora una volta, gli uomini avvantaggiati rispetto alle donne

Dall'analisi della tipologia dell'attività lavorativa distintamente per genere emergono nette differenze che vedono gli uomini maggiormente impiegati in attività in proprio e con contratti alle dipendenze a tempo indeterminato, mentre le donne con contratti a tempo determinato. Queste differenze si confermano sia tra i laureati di primo livello sia tra quelli di secondo livello, nel breve e medio periodo.

Anche la rilevazione del 2024 conferma le note differenze di genere nei livelli retributivi, che vedono avvantaggiata la componente maschile. A un anno dalla laurea, gli uomini percepiscono una retribuzione del 17,5% più elevata di quella delle donne tra i laureati di primo livello (1.634 euro e 1.391 euro, rispettivamente) e del 13,5% tra quelli di secondo livello (1.597 e 1.407 euro, rispettivamente);

Rispetto all'indagine del 2023, il differenziale di genere è aumentato per i laureati di primo livello (era +12,9% sempre a favore degli uomini), mentre risulta in lieve calo per i laureati di secondo livello (era +14,7%).”

Figura 7.4 Laureati dell'anno 2023 occupati a un anno dal conseguimento del titolo: retribuzione mensile netta per gruppo disciplinare, genere e tipo di corso (valori medi in euro)



L'analisi per genere conferma la maggior diffusione del tempo parziale tra le donne rispetto agli uomini, sia nel breve sia nel medio periodo.

A un anno dal conseguimento del titolo, infatti, il differenziale di genere è di circa 10 punti percentuali: tra i laureati di primo livello il lavoro a tempo parziale riguarda il 21,8% delle donne, rispetto all'11,1% rilevato tra gli uomini (+10,7 punti percentuali), mentre tra quelli di secondo livello riguarda, rispettivamente, il 17,7% e il 9,5% (+8,2 punti). Rispetto alla rilevazione del 2023 il lavoro a tempo parziale risulta stabile per le donne e in lieve diminuzione per gli uomini (-1,6 punti percentuali) tra i laureati di primo livello; risulta stabile per entrambi, invece, tra i laureati di secondo livello.

<https://www.almalaurea.it/i-dati/le-nostre-indagini/condizione-occupazionale-laureati>