

PARI OPPORTUNITÀ E GIOVANI NELLE LIBERE PROFESSIONI UNA RIFLESSIONE CONDIVISA

Ing. Manuela MARTINI

Vice presidente dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Torino





Stato Globale della Parità di Genere nel 2024 *(Global Gender Gap Report 2024 del WEF).*

- **Indice Globale di Parità di Genere:** nel 2024, l'indice globale di parità di genere si attesta al **68,5%**, indicando che il **31,5%** del divario di genere rimane ancora da colmare.
- **Progresso Lento:** rispetto al 2023, c'è stato un miglioramento minimo di **0,1 punti percentuali**, evidenziando un progresso estremamente lento verso la parità di genere.
- **Tempo stimato per la Parità:** al ritmo attuale, si prevede che ci vorranno **134 anni** per raggiungere la piena parità di genere a livello globale.
- **Disparità Salariali:** in media, le donne guadagnano **77 centesimi** per ogni dollaro guadagnato dagli uomini, evidenziando una significativa disparità salariale globale. [\(Banca mondiale\)](#)



Stato Globale della Parità di Genere nel 2024 *(Global Gender Gap Report 2024 del WEF).*

- **Disparità Salariali:** in media, le donne guadagnano **77 centesimi** per ogni dollaro guadagnato dagli uomini, evidenziando una significativa disparità salariale globale. [\(Banca mondiale\)](#)





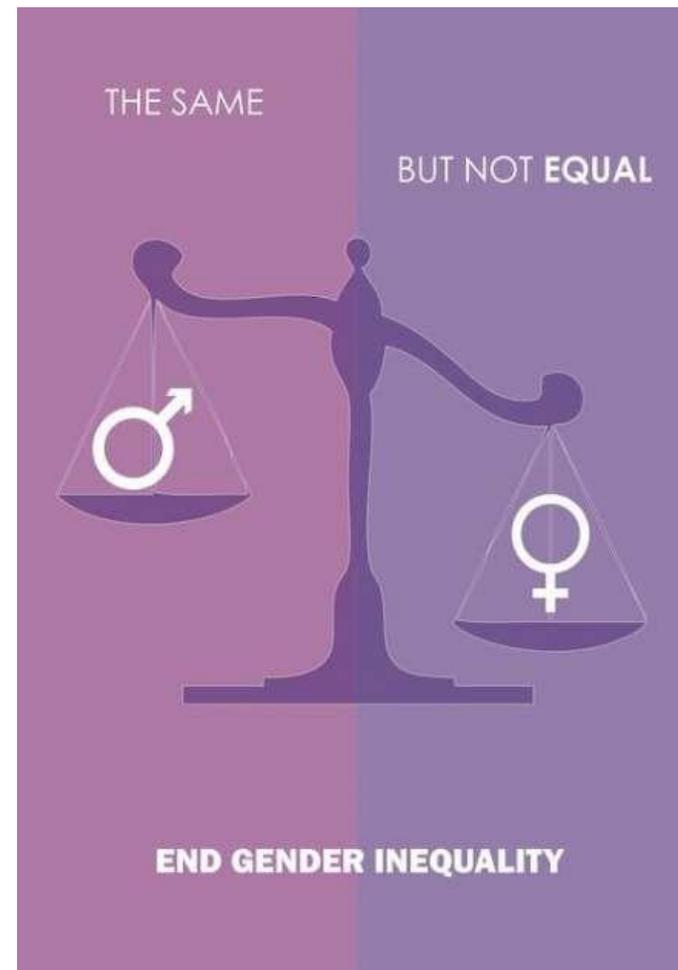
Classifica dei Paesi

Top 10 Paesi per Parità di Genere

Questi paesi hanno fatto progressi significativi nella riduzione del divario di genere, soprattutto grazie a politiche inclusive e strutture di supporto per le donne.

1. **Islanda** – 93,5%
2. **Norvegia**
3. **Finlandia**
4. **Nuova Zelanda**
5. **Svezia**
6. **Germania**
7. **Nicaragua**
8. **Namibia**
9. **Lituania**
10. **Belgio.**

L'Italia si colloca al
79° posto su 146
paesi nell'indice
globale di parità di
genere





Fattori Contributivi al Gender Pay Gap

- **Occupazioni a bassa retribuzione:** le donne sono sovrarappresentate in settori con salari più bassi e meno opportunità di avanzamento.
- **Interruzioni di carriera:** le pause lavorative legate alla maternità o alla cura della famiglia influenzano negativamente la progressione di carriera e le opportunità salariali.
- **Discriminazione di genere:** persistono bias e discriminazioni che limitano l'accesso delle donne a posizioni e a ruoli ben remunerati.



Implicazioni economiche

- **Crescita economica:** colmare il divario di genere potrebbe aggiungere fino a **12 trilioni di dollari** al PIL globale, evidenziando l'importanza economica della parità di genere.



Focus sulla professione di ingegnere

Il **gender pay gap** in Italia, con un focus particolare sulla professione di ingegnere, evidenzia una persistente disuguaglianza salariale tra uomini e donne, nonostante i progressi nell'istruzione e nella partecipazione femminile alle professioni tecniche.

- La presenza femminile tra gli ingegneri in Italia è in crescita: nel 2010 le donne rappresentavano il **23%** dei laureati in ingegneria, salendo al **30,8%** nel 2021. Negli ultimi tre anni, si è registrata una crescita dello 0,6% delle iscritte, a fronte di un decremento dello 0,6% degli iscritti uomini. [\(CNI\)](#)
- Secondo il Centro Studi CNI, le donne laureate in ingegneria sono 277.201, rappresentando il 26,6% del totale dei laureati. Di queste, 170.531 hanno conseguito la laurea in Architettura e Ingegneria Civile, mentre 106.670 in Ingegneria Industriale e dell'Informazione. Le laureate in ingegneria costituiscono circa il 7% dell'intera popolazione femminile laureata in Italia.
- Tuttavia, il **gender pay gap** tra ingegneri è significativo: gli uomini iscritti a Inarcassa registrano un reddito medio di **44.459 euro**, mentre le donne si attestano a **26.083 euro**, con una differenza di quasi il **48%**. [\(CNI e Inarcassa\)](#)



Occupazione e disoccupazione post-laurea

- **A 5 anni dalla laurea:**
 - **Ingegneria non civile:**
 - **Tasso di occupazione:** donne 89,3%, uomini 91,2%.
 - **Tasso di disoccupazione:** donne 2,2%, uomini 1,3%.
 - **Ingegneria civile e architettura:**
 - **Tasso di occupazione:** donne 81,8%, uomini 86,4%.

Tasso di disoccupazione: donne 5,9%, uomini 2,9%.



Retribuzioni: differenze di genere

- **A 5 anni dalla laurea:**
 - **Ingegneria non civile:**
 - Donne: **1.716 €/mese**
 - Uomini: **1.858 €/mese**
 - **Differenza: circa -7,6%**
 - **Ingegneria civile e architettura:**
 - Donne: **1.416 €/mese**
 - Uomini: **1.644 €/mese**
 - **Differenza: circa -13,9%**



Divario retributivo di genere nelle libere professioni

- Le donne ingegnere **rappresentano meno del 20%** degli iscritti agli albi professionali.
- Le iscritte a Inarcassa (libera professione):
 - Hanno **redditi mediamente inferiori del 45%** rispetto ai colleghi uomini.
 - Il divario salariale **peggiora tra i 30 e i 45 anni**, periodo cruciale per la carriera, la maternità e per avanzamenti di carriera.
- Le donne ingegneri scelgono **più frequentemente forme di lavoro flessibile o part-time**, spesso non per scelta ma per necessità di conciliazione vita-lavoro.



Divario retributivo di genere nelle libere professioni

Differenziale salariale (Inarcassa)

- Ingegneri: **-45%**
- Architetti: **-35%**

Gap per fasce d'età tra ingegneri iscritti Inarcassa:

- Fino a 30 anni: -21,6%
- 31-35: -30,3%
- 36-40: -39,2%
- 41-45: -41,0%
- 46-50: -33,6%
- 51-55: -36,1%
- 56-60: -41,9%
- 61-65: -48,7%
- Oltre 65: -22,2%
- Totale medio: **-45,5%**



Divario retributivo di genere nelle libere professioni

- **Reddito medio annuo:**
 - Uomini: ~54.000 €
 - Donne: ~29.000 €
 - **Gap assoluto:** circa 25.000 €
- **Distribuzione geografica:**
 - Nord: 54.798 € (uomini), 35.313 € (donne)
 - Centro: 44.625 € (uomini), 28.730 € (donne)
 - Mezzogiorno: 29.815 € (uomini), 19.570 € (donne)
- **Percentuale di reddito femminile rispetto a quello maschile:**
 - Libere professioniste iscritte alle casse: **54%**
 - Dipendenti pubbliche: **77%**





Cause del divario

- **Conciliazione lavoro-famiglia:** le donne affrontano maggiori difficoltà nel bilanciare le responsabilità lavorative e familiari, spesso a causa della carenza di servizi di supporto come asili nido, maggiori richieste di flessibilità oraria, scelta di settori meno remunerativi per privilegiare la flessibilità.
- **Disparità nelle opportunità di carriera:** le donne ingegnere incontrano ostacoli nell'accesso a posizioni di leadership e avanzamento professionale a causa di stereotipi e bias impliciti.





Cause del divario

Quali sono gli stereotipi di genere che influenzano la percezione dell'expertise professionale, contribuendo al divario salariale tra uomini e donne, in particolare nelle professioni che richiedono un alto livello di competenza tecnica o specialistica?

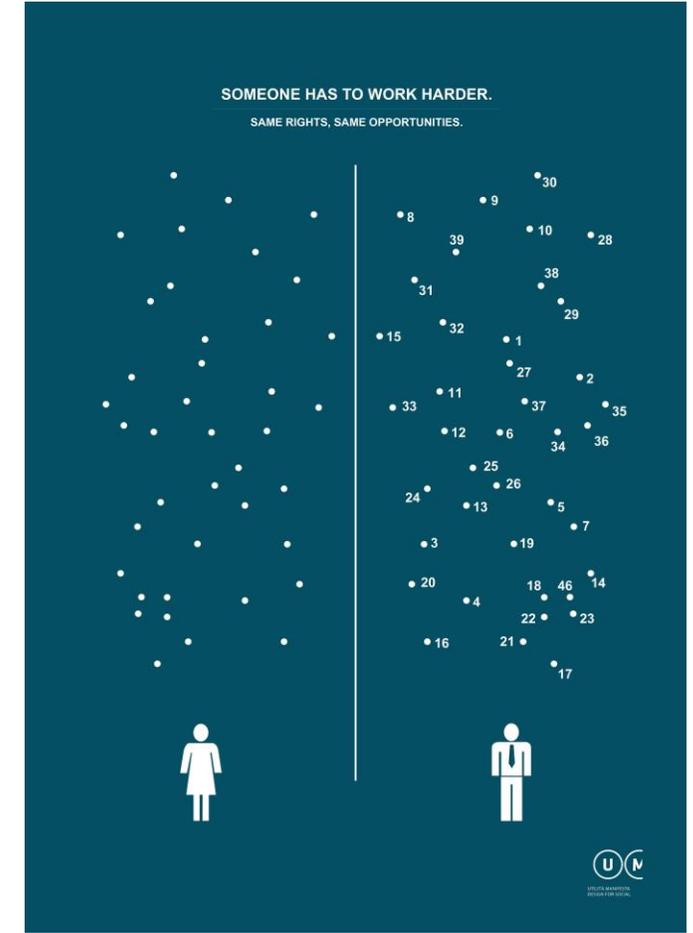
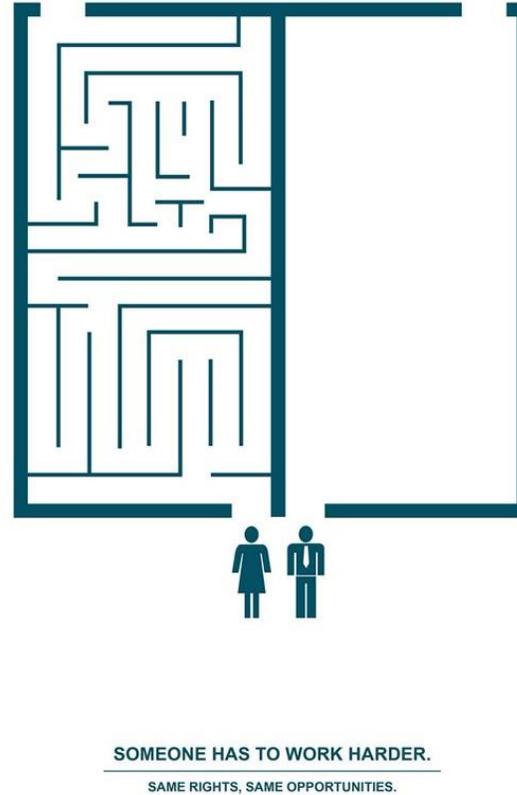
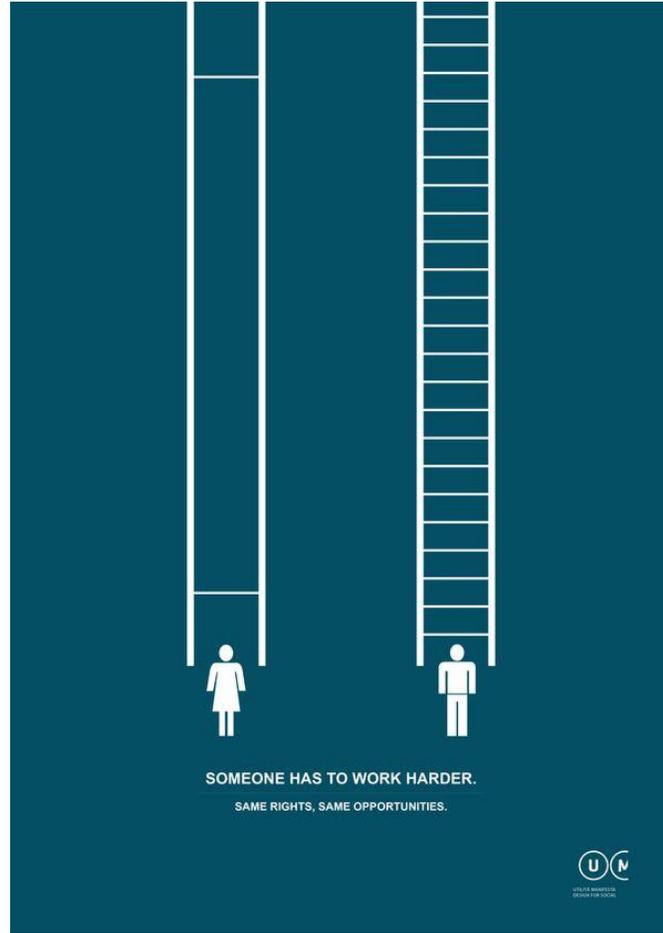


Principali evidenze

- **Sfiducia nell'expertise femminile:** i clienti tendono a fidarsi meno delle competenze professionali delle donne rispetto a quelle degli uomini, anche quando le qualifiche e le performance sono equivalenti. Questa minore fiducia si traduce in una disponibilità ridotta a pagare tariffe elevate per i servizi offerti da professioniste, contribuendo così al divario retributivo di genere. Anche in assenza di intenzioni discriminatorie, i pregiudizi inconsci influenzano la valutazione delle competenze, portando a una sottovalutazione sistematica delle donne.
- **Stereotipi persistenti:** Le donne vengono spesso percepite come meno competenti in ambiti tecnici o specialistici, a causa di stereotipi di lunga data che associano l'expertise professionale a caratteristiche maschili. Le aspettative sociali tradizionali assegnano alle donne ruoli meno associati all'autorità e alla competenza tecnica, influenzando negativamente la percezione delle loro capacità professionali.



Principali evidenze (grafiche di Giulia Papetti)





Necessità di interventi mirati:

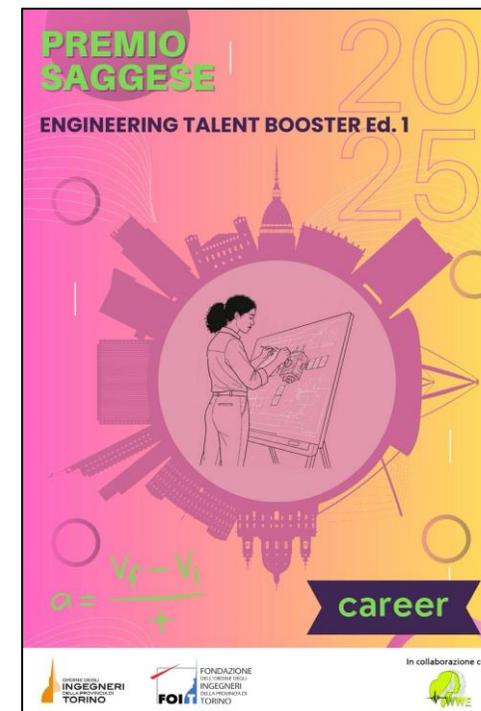
- **Formazione sui bias:** implementare programmi di formazione per riconoscere e mitigare i pregiudizi impliciti nelle organizzazioni.
- **Valutazioni oggettive:** adottare criteri di valutazione trasparenti e basati su metriche oggettive per le performance professionali.
- **Promozione della diversità:** incoraggiare la presenza femminile in ruoli tecnici e di leadership per sfidare gli stereotipi esistenti.



Ruolo delle istituzioni e iniziative

Il CNI e OIT stanno adottando misure per promuovere la parità di genere:

- **Promozione della diversità:** iniziative volte a valorizzare la presenza femminile nelle professioni tecniche e a sensibilizzare sull'importanza della diversità di genere.
- **Supporto alla carriera:** programmi e politiche per facilitare l'accesso delle donne a ruoli di leadership e per sostenere la conciliazione tra vita lavorativa e familiare.



PARI OPPORTUNITÀ E GIOVANI NELLE LIBERE PROFESSIONI UNA RIFLESSIONE CONDIVISA

Grazie per l'attenzione

