

TERRITORIO RIFLESSIONI | PARI OPPORTUNITÀ

Ingegneria: professione di un certo genere?

L'evento organizzato da Officina Inclusion, Gruppo di Lavoro all'interno del Network Giovani Ingegneri del CNI



DI ANTONELLA PALLOTTA*

Un altro goal per il Network Giovani Ingegneri è andato a segno con la realizzazione del Convegno dal titolo "Ingegneria: professione di un certo genere?". Potremmo chiamarlo Goal 5, come quello previsto dall'Agenda 2030, che mira a raggiungere l'uguaglianza di genere. E infatti il tema affrontato è stato proprio quello del **divario di genere in ambito professionale**.

L'idea di questo evento è nata all'interno dell'Officina (un gruppo di lavoro interno al NGI, Network Giovani Ingegneri) di cui sono coordinatrice, denominata **Officina Inclusion**, nata alcuni mesi fa con lo scopo di **promuovere l'inclusione delle donne e dei giovani nell'ambito lavorativo e di affrontare temi legati alla progettazione etica e inclusiva**.

Proprio con la presentazione di questa Officina è stato introdotto il tema del convegno, tra conquiste raggiunte, criticità ancora attuali e spunti di riflessione affinché si raggiunga una parità di opportunità, che non renda più necessari eventi analoghi, o la necessità di dover ricorrere a quote rosa (che troppo spesso rischiano di indisporre gli uomini e svilitare le donne) per raggiungere l'obiettivo di vedere sempre più donne messe in condizione di rivestire ruoli apicali e/o intraprendere studi inerenti settori che, fino a non troppo tempo addietro, erano quasi esclusivamente riservati agli uomini.

L'evento si è tenuto in presenza l'8 aprile scorso presso la sede

del **Consiglio Nazionale Ingegneri** a Roma ed ha ottenuto un'ampia partecipazione di colleghi e colleghe che, in tempi brevi, hanno riempito i posti disponibili sulla piattaforma webinar della Fondazione CNI; l'organizzazione e la realizzazione del Convegno sono stati possibili grazie al supporto e alla collaborazione preziosi con il CNI, in particolare con il Consigliere, **Luca Scappini**, che ha moderato l'incontro e con il Vicepresidente Vicario, **Gianni Massa**, che nei suoi saluti istituzionali, ha affrontato il tema del divario di genere citando il forte ed evocativo dialogo, tratto dal film "Il diritto di contare", tra un'aspirante ingegnere e un giudice che dovrà decidere del suo futuro professionale.

Oltre a quelli dell'ing. Gianni Massa, importanti sono stati i saluti istituzionali della Presidente Nazionale AIDIA (Associazione Italiana Donne Ingegneri e Architetti), l'arch. **Maria Acrivoulis**, che ha sottolineato la sotto rappresentanza femminile nel mondo ordinistico dell'ingegneria e dell'architettura e, più in generale, nel mondo istituzionale e nei ruoli apicali, non connessa alla mancanza di donne di valore quanto piuttosto alla mancanza di modelli di ruolo, evidenziando quanto siano ancora necessarie le associazioni di genere per fare rete e dare un segnale a riguardo.

LESSICO E GENDER PAY-GAP

Interessanti e di rilievo sono stati gli interventi dei relatori attraverso i quali si è cercato di declinare il tema dal punto di vista lessicale, sociale ed economico.

In riferimento al primo punto,

è intervenuto il prof. **Francesco Sabatini**, linguista, filologo e lessicografo, nonché Presidente onorario dell'Accademia della Crusca il quale, ricordandoci che *attraverso il linguaggio si incide sulla realtà*, ha sottolineato **la legittimità linguistica dei femminili professionali**, quali ad esempio "ingegnera", termine presente già nel vocabolario storico dell'Accademia della Crusca, che in passato aveva un significato metaforico, essendo riferito alla natura. Tale ricerca linguistica supporta l'uso del femminile in alcuni ambiti professionali, soprattutto in considerazione del fatto che attraverso il linguaggio passa una precisa immagine e, dunque, **le resistenze all'uso delle declinazioni professionali al femminile sono di tipo culturale e sociale più che linguistico**.

Dopo aver affrontato il tema dal punto di vista linguistico, le ricercatrici ISTAT dot.sse **Eugenia De Rosa** e **Barbara Boschetto** hanno illustrato i divari di genere nel mondo del lavoro attraverso i principali indicatori e dati desunti dalla rilevazione sulle forze di lavoro e da altre fonti di dati di provenienza ISTAT, sottolineando quanto **il tasso di occupazione in Italia sia fortemente diversificato per genere e quanto questa situazione sia stata acuita in esito alla pandemia, a sfavore delle donne**.

Le relatrici hanno poi evidenziato nel dettaglio la correlazione tra il tasso di occupazione e altri fattori, quali il territorio di riferimento (**le donne del Mezzogiorno sono particolarmente penalizzate**), il titolo di studio (**le donne investono di più degli uomini in istruzione, ma**

ciò non si traduce in un vantaggio in ambito lavorativo, pur rappresentando un fattore protettivo in fasi di crisi) o il carico familiare e di cura.

I grafici relativi alle professioni dirigenziali e imprenditoriali, nonché quelli relativi alle professioni in discipline STEM hanno messo in evidenza la forte prevalenza maschile; tuttavia, il fatto che nella classe di età più giovane il vantaggio maschile si riduca induce a fare riflessioni sulla tendenza positiva verso un progressivo assottigliamento del divario attuale. In particolare, **nelle professioni del gruppo ingegneria solo il 15% è donna**.

Tale percentuale è stata messa in luce anche dalla relatrice **Ania Lopez**, Consigliera del CNI, la quale, raccontando la sua esperienza personale quale unica donna all'interno del **Consiglio Nazionale Ingegneri**, ha sottolineato l'importanza del lavoro di squadra e sinergico tra professionisti e professioniste per dare valore aggiunto ai progetti condivisi, e l'importanza di lavorare sulla consapevolezza sociale del ruolo della donna quale professionista, attraverso eventi a tema e iniziative di vario genere, ad esempio "Ingenio al femminile, storia di donne che lasciano il segno", nata con lo scopo di valorizzare la figura della donna in ambito tecnico.

Un altro aspetto pregnante è stato evidenziato in maniera molto dettagliata dalla prof.ssa **Francesca Barigozzi**, docente di economia presso l'Università di Bologna, ovvero quello relativo al **gender pay-gap**, che nel 2020 in

UE si è attestato al 15%, mentre in Italia si è diversificato in maniera importante tra settore pubblico (3,8%) e settore privato (17%). Tale divario va interpretato in relazione all'ambito di studio, al titolo di studio, al settore di occupazione e al livello di esperienza. A parità di condizioni, **il divario che resta e non trova spiegazioni attraverso le differenze di condizioni viene interpretato come discriminazione (ovvero compenso diverso per lavoro uguale)**.

Gli stereotipi di genere contribuiscono ad alimentare il divario esistente; particolarmente significativo è stato l'esempio citato dalla prof.ssa Barigozzi sulle cosiddette "blind auditions" nelle orchestre americane: la percentuale di donne assunte eseguendo la ricerca di personale attraverso tali forme di audizioni è aumentata del 20% circa. Tale evidenza ha messo in risalto le responsabilità anche inconsapevoli degli stereotipi di genere nei fenomeni sociali.

È stato infine evidenziato l'impatto gravoso della maternità sulla carriera e sul salario delle donne, citando le **child penalties**, ovvero le riduzioni del reddito da lavoro indotte dalla nascita di un figlio che pesano in maniera preponderante sulle donne, sottolineando l'importanza di un **welfare** sociale di supporto che ripartisca in maniera più equa i carichi familiari e consenta alle donne di conciliare meglio l'ambito lavorativo con quello familiare.

*CONSIGLIERA ORDINE INGEGNERI PESCARA, DELEGATA PROVINCIALE NGI