

[Passa al menu](#) [Passa al contenuto](#)

Ponti e Viadotti

BIM

Patologie Edili

Sismica

Consolidamento Terreni

Case Gr

TUTTI I TOPIC

ingenio

#Professione



Iscriviti



Accedi

Abitare

Conservare

Costruire

Digitale

Muoversi

Professione

Sicuro

Sostenibile

Professione

Data Pubblicazione: 07.03.2024

Professione: la parità di genere esiste? Architetto e Ingegnere si raccontano nella festa delle donne

Qual è la condizione attuale delle donne architetto e ingegnere? C'è ancora disparità salariale con gli uomini e la maternità rappresenta un ostacolo per la crescita professionale? Che supporto possono fornire CNI e CNAPPC alle professioniste? Ce lo raccontano in un'intervista la Consigliera del CNI Ippolita Chiarolini e la Neo vicepresidente del CNAPPC Alessandra Ferrari.

Ippolita Chiarolini | Alessandra Ferrari | Nadine Venturi

Donne nella professione tecnica: la quota "rosa" tra ingegneri e architetti

Qual è attualmente la percentuale di donne ingegnere/architetto rispetto al totale degli iscritti all'ordine degli ingegneri/architetti? Quali sono le tendenze recenti riguardo a questa quota rosa nell'ambito dell'ingegneria e dell'architettura?

[Ing. Ippolita Chiarolini](#)

Il report del **Nostro Centro Studi** è di **277.201 donne laureate in ingegneria**, pari al **26,6%** dei laureati; **170.531** appartengono alla classe Architettura e Ingegneria Civile, **106.670** a quella dell'Ingegneria Industriale e dell'Informazione. Riferendosi all'intera popolazione italiana femminile laureata, la frazione in possesso di un titolo universitario in ingegneria rappresenta circa il **7%** del totale. Negli ultimi anni **il fenomeno è in grande crescita** e quindi l'età media delle laureate in ingegneria risulta relativamente bassa: **meno di 45 anni**.

[Arch. Alessandra Ferrari](#)

Entrando nel dettaglio, su 157.763 iscritti all'Albo Unico Nazionale le **donne sono 71.190**; cioè il **45,1%**. Se pensiamo al dato europeo emerso dall'indagine CAE 2021-2022, che si attesta al **46%** non siamo molto lontani.

La tendenza delle iscrizioni, come anticipato sopra, lascia presupporre che la presenza femminile sia destinata, nei prossimi anni, a crescere. Tra il 2010 e il 2020 le architetto sono cresciute del **13,9%** e negli ultimi 3 anni il trend è ancora crescita dello **0,6%** contro un pari decremento dei colleghi maschi (-0,6%). Questo dato penso sia conseguenza di una nuova consapevolezza generale delle capacità delle architetto, e più in generale, di una campagna positiva sull'importanza della presenza femminile nel lavoro, emersa



attraverso libri, convegni, articoli di stampa e dati economici che dimostrano che le strutture che impiegano figure femminili hanno un aumento della redditività. Il Sole 24 Ore in un articolo di marzo 2023 riporta che secondo il *Diversity Brand Index*, le imprese certificate fatturano il **23% in più**. Inoltre, incentivare l'equilibrio di genere garantisce una serie di benefici, tra i quali la spinta all'innovazione e una crescita della reputazione nel mercato.

La strada è ancora lunga e nonostante le indicazioni dell'agenda 2030 ONU definiscano la prospettiva di genere indispensabile nella creazione di un modello orientato alla transizione giusta e inclusiva e pienamente coerente sotto il profilo ambientale sociale e della governance (ESG), l'Italia si colloca al **79 esimo posto nella graduatoria** di 146 Paesi del Global gender gap report 2023, con un arretramento di 16 posizioni rispetto al 2022. Al ritmo di progresso attuale, l'Ue raggiungerà la parità di genere in 67 anni, mentre per l'Italia i tempi saranno ancora più lunghi.

Disparità di genere degli stipendi tra uomini e donne professionisti

Esistono disparità di genere negli stipendi tra uomini e donne nell'ambito dell'ingegneria e dell'architettura? Quali sono le cause principali di queste disparità e quali misure stanno prendendo il CNI e il CNAPPC per affrontarle?

Ing. Ippolita Chiarolini

Purtroppo sì... Tra gli ingegneri iscritti ad Inarcassa, nel 2021 gli uomini hanno registrato un reddito medio di 44.459 euro, mentre le **donne si sono fermate a 26.083 euro** con un gender paygap quasi del **48%**.

Le cause sono molteplici, ad esempio la **scarsità di servizi soprattutto per le famiglie** e per le donne più giovani che dovrebbero poter condividere le attività relative alle cure parentali, in questo caso le Casse di previdenza potrebbero essere maggiormente protagoniste di una stagione che sostenga le nuove generazioni di donne lavoratrici; ma dovremmo pensare anche a far crescere le capacità negoziali delle colleghe e la leadership, nonché coinvolgerle nella comunità professionale degli iscritti/e all'albo al fine di incrementare le **potenzialità di networking** e le **sinergie**.

LEGGI IL RAPPORTO IN ALLEGATO SULLE DONNE INGEGNERE (CENTRO STUDI CNI)

Arch. Alessandra Ferrari

I dati relativi all'indagine sulla professione di Architetto PPC effettuata dal Consiglio nazionale con Cresme 2022/2023, riportano che la differenza tra reddito maschile e femminile risulta significativa e, nonostante si sia ridotta negli ultimi anni attestandosi al 54% di oggi (nel 2000 era dell'85%) mostra una situazione che non è legata all'età delle professioniste e che non migliora con il rafforzamento della posizione lavorativa: il gap è, infatti, del **37,3% tra gli architetti con meno di 40 anni** e sale al **50% nella classe di età superiore ai 40**.

Quali sono le cause principali di queste disparità e quali misure sta prendendo l'ordine degli architetti per affrontarle?

La situazione è complessa e le cause di questa diversità sono molteplici.

La prima è **culturale**, la stessa che ha portato la dott.sa Maria de Paola del centro studi INPS ad evidenziare che, anche tenendo conto dei correttivi necessari per le comparazioni, la differenza di retribuzione nel settore privato riesce a ridursi anche al 10% mentre nel settore pubblico si attese al 6% anche nel settore dell'impiego pubblico.

Ma nella professione di **architetta** le donne **sono sempre svantaggiate**: quando appartengono alle fasce più giovani devono fare i conti con un mercato del lavoro caratterizzato spesso dal precariato o con forme contrattuali poco tutelanti. Inoltre, per quanto la situazione sia in lento miglioramento (questa volta soprattutto nelle fasce più giovani), la cura della 'casa e della famiglia' è ancora campo prettamente femminile.

La crescita dei figli, gli impegni relativi all'educazione, e la cura della famiglia d'origine, anche a causa di un progressivo invecchiamento della popolazione, sono ancora un deterrente allo sviluppo della professione femminile. I dati dell'albo unico, confermano questa tesi: esercitare la professione in alcune zone del Paese risulta più facile rispetto ad altre caratterizzate da minori opportunità di supporto. Le provincie di **Genova, Modena e Ravenna** sono ai **primi posti** per quota femminile rispettivamente con il 54,9%, il 54,3% ed il 52,6% delle iscritte; agli ultimi posti quelle di Agrigento, Crotone e di Caltanissetta, con il 31,9%, il 29,7% e il 26,4%.

Proprio nella Conferenza Nazionale Degli Architetti PPC del 7,8 marzo 2024, sarà presentato il programma di un gruppo apposito all'interno del dipartimento cultura. Il gruppo Pari Opportunità per Tutti. ha lo scopo di monitorare le disuguaglianze e mettere in atto azioni per il superamento dei gap esistenti.



Un'azione di questa portata è più efficace se promossa da più categorie professionali: si è insediato infatti il 29 febbraio 2024 un nuovo gruppo "pari opportunità" a livello di Rete delle Professioni Tecniche, del quale il CNAPPC fa parte, con il fine di condividere strategie comuni ed attuarle con maggiore forza.

Conciliare maternità e carriera, è ancora un ostacolo per la crescita professionale?

Come vengono affrontate e supportate le condizioni di maternità delle ingegnere e architetture all'interno della professione? Esistono politiche o iniziative specifiche volte a garantire un ambiente lavorativo più inclusivo per le donne che desiderano conciliare la carriera con la maternità?

Ing. Ippolita Chiarolini

Le colleghe raccontano che, purtroppo, **essere madri continua a rappresentare una scelta coraggiosa**; la maternità dovrebbe essere frutto del desiderio di accogliere una nuova vita, diventa troppo spesso un tema su cui dover riflettere a lungo valutando come poter poi **conciliare la nuova condizione di madre con quella di donna lavoratrice**. Maternità e carriera per una donna sembrano ancora due temi contrapposti che non riescono ad essere gestiti in parallelo. Molte aziende non vedono ancora lo smart working come una modalità di lavoro che può aiutare la donna a conciliare il tempo da dedicare ai figli con le attività lavorative, consentendole di essere produttiva dal punto di vista lavorativo senza dover necessariamente venir meno alle mansioni genitoriali. Questo aspetto determina una prima condizione di **disparità** della donna ingegnere rispetto agli ingegneri di sesso maschile.

Molto spesso, al rientro dalla maternità, la donna ingegnere **si trova a dover cambiare mansione** trovandosi così a dover interrompere un percorso di carriera già avviato e a dover ricominciare su una nuova posizione professionale.

Soprattutto per una giovane professionista, questo vuol dire **impiegare più tempo rispetto ad un uomo per raggiungere posizioni più elevate**. E questo tempo aumenta con il numero di figli.

Insomma un'ingegnera può trovarsi ad affrontare non solo il cambiamento della propria vita privata ma anche la compromissione del percorso lavorativo su cui si è concentrata per tutto il periodo precedente la gravidanza, per non parlare delle libere professioniste che rischiano di partorire in cantiere...

Le **aziende virtuose favoriscono un ambiente di lavoro inclusivo** e i colleghi uomini più saggi facilitano le **collaborazioni** e il **sostegno** alle colleghe, con la certezza che una comunità proiettata alla vita sia la strada migliore.

Arch. Alessandra Ferrari

La nostra professione è molto diversificata, comprende dipendenti di Pubbliche Amministrazioni, docenti, dipendenti in ambito privato, liberi professionisti e formule ibride. Ogni posizione riporta ad una contrattazione, ad una previdenza e ad un ambiente lavorativo specifico. La libera professione prevede che la professionista organizzi autonomamente il lavoro, sia come singola professionista che in collaborazione con altri studi. In tutti i casi dovrebbe essere possibile la flessibilità d'orario e la certificazione del rispetto delle pari opportunità sia per studi che per altri luoghi di lavoro, potrebbe essere d'aiuto in questo processo.

Inoltre sarebbe determinante poter contare su strutture di welfare che offrano maggior sostegno e supporto: asili nido e scuole con orari e costi compatibili con il lavoro; strutture diurne per anziani e persone in difficoltà, e una sorta di sostegno economico 'post maternità' o simile alla **L.104**. È evidente che problematiche di questo calibro, richiedono impegno più ampio e la partecipazione a tavoli più ampi.

Ruolo di leadership e partecipazione femminile nelle scelte decisionali

Qual è la presenza delle donne ingegnere/architetture nei ruoli di leadership all'interno dell'ordini provinciali? Quali sono gli sforzi compiuti per promuovere la partecipazione femminile a livello decisionale?

Ing. Ippolita Chiarolini

Attualmente le **presidenti degli Ordini provinciali sono 17**, vi sono molte vicepresidenti, tesoriere e consigliere segretario, tutti ruoli fondamentali per la gestione degli enti pubblici, quali sono gli Ordini professionali.



Lo sforzo decisivo è stato fatto sul **regolamento elettorale**, la cui variazione ha portato all'elezione di **5 consiglieri nazionali** su 15 componenti, e all'ingresso di numerose colleghe nei **consigli territoriali**.

Arch. Alessandra Ferrari

Sebbene la partecipazione femminile all'interno dei consigli degli Ordini territoriali sia nutrita, poiché le consigliere sono un 42%, la rappresentanza non rispecchia fedelmente il 45% delle iscritte. Inoltre il dato deludente è che le presidenti sono il 28% contro il 72% dei presidenti. Quindi le posizioni apicali sono ancora di dominio maschile. Purtroppo questo dato si riscontra in contesti molto più ampi basti pensare che nel luglio 2022 negli Stati Uniti si contavano solo 27 stati con una donna a capo del Governo.

Come ho anticipato prima, il focus sulle Pari Opportunità Cnappc, e il suo coinvolgimento nella RPT ha lo scopo di monitorare la situazione e di mettere in atto azioni di promozione della partecipazione di genere a tutti i livelli e di contrastare azioni discriminatorie. E' una linea comportamentale che tutti possiamo adottare: il dipartimento che presiedo ad esempio, verifica sempre che nella giuria del Premio Architetto Italiano, sia garantita la rappresentanza di genere.

Le sfide delle donne tecniche nel percorso professionale

Quali sono le sfide specifiche che le donne ingegnere e architette affrontano nel loro percorso professionale?

Ing. Ippolita Chiarolini

Le sfide relazionali... in un ambiente scarsamente popolato dalle colleghe, è **inconsueto trovare un'ingegnera**, quindi per gli uomini è ancora una sorpresa incontrarci. La grande opportunità è **far valere le proprie competenze** che risulta una grande soddisfazione per tutti e fonte di crescita.

LEGGI ANCHE: [Arriva il timbro "Ingegnera": l'ok dell'Ordine degli ingegneri per l'uso della firma al femminile](#)

Arch. Alessandra Ferrari

Se *'la già citata ricerca sulle professioni'* evidenzia che a livello universitario la sfida sia già vinta, poiché le **laureate hanno superato in percentuale i laureati**, ed il confronto con le altre professioni tecniche, ci vede in enorme vantaggio numerico e quasi in linea col dato europeo, è evidente che ci sia ancora poca considerazione della qualità del lavoro femminile, manifestata dal gap retributivo e dal gap rappresentativo soprattutto a livello apicale.

Sono pochi gli studi professionali di grandi dimensioni e con alti fatturati la cui gestione è femminile. Se valutiamo i primi studi Italiani per fatturato, elencati nella classifica fortune 2023, i vertici hanno rappresentanza prevalentemente maschile o al massimo mista. Il primo in classifica ad esempio, è formato da sette soci dei quali solo uno è una donna (e non è architetto né ingegnere).

Un altro dato emerge dall'analisi dei partecipanti al Premio Architetto Italiano CNAPPC: la **percentuale di studi solo al femminile è del 10%**.

Il problema è anche a **livello comunicativo**, poiché spesso negli studi più bilanciati chi rappresenta lo studio è il 'frontman' (e non a caso il termine è più usato al maschile...). Tranne rari casi, anche negli studi più conosciuti Internazionali, la parte comunicativa è demandata ad un maschio. Questo a mio avviso dipende da due fattori: il primo è squisitamente culturale: si pensa che il maschio esprima maggior competenza. Il secondo, relativo al carico familiare genera a sua volta due conseguenze. La mole degli impegni familiari di pertinenza ancora femminile (dalla procreazione alla gestione dell'anziano) ingenera in chi affida l'incarico, sia esso di rappresentanza che di lavoro, il timore di inaffidabilità. Inoltre la mole degli impegni, ingenera nella professionista stessa il timore di non farcela, e quest'ultima tende a non proporsi nei ruoli apicali.

Il ruolo del CNI e della CNAPPC per la formazione, inclusione e advocacy delle donne ingegnere e architette



Esistono programmi o iniziative del CNI e del CNAPPC volti a promuovere la formazione, lo sviluppo e l'advocacy delle donne ingegnere e architetto? In che modo gli ordini sostengono la diversità di genere e l'inclusione all'interno della professione?

Ing. Ippolita Chiarolini

Si, l'iniziativa storica è il premio alle migliori laureate che si chiama "Ingenio al femminile", quest'anno dedicato al **paradigma 5.0** e il **ruolo strategico dell'ingegneria**, con tre concetti fondamentali: **centralità della persona, resilienza e sostenibilità**.

Le **laureate in ingegneria** esprimono un **potenziale insostituibile** per il progresso del nostro paese. Da quest'anno estenderemo il progetto ad altre iniziative, per le quali abbiamo costituito un **comitato**, ovviamente misto per stimolare concretamente l'integrazione e delle azioni efficaci.

Il comitato si è riunito nel dicembre scorso, affrontando da subito proprio le tematiche di *diversity & inclusion management*. A breve saremo negli atenei universitari delle ragazze premiate, un'occasione per renderle protagoniste della loro professionalità in un evento organizzato in collaborazione con l'Ordine provinciale e le autorità locali; consentire semplicemente che raccontino il piacere e la passione con cui hanno affrontato gli studi rappresenta una "contaminazione" positiva e insostituibile!

Arch. Alessandra Ferrari

Facciamo un iniziale distinguo: la maggior parte degli Ordini territoriali ha un gruppo o dipartimento incentrato sulle pari opportunità e che mette in campo iniziative diversificate. Si tratta di iniziative di sensibilizzazione basate sulla correzione linguistica, come il timbro 'al femminile' nato nel 2017 all'Ordine di Bergamo; iniziative di conoscenza e diffusione del lavoro di architetto che si sono distinte per professionalità, o di altre iniziative di varia natura come l'Urbanistica di Genere, intraprese dall'Ordine di Milano, Firenze, e da molti altri.

Il Consiglio Nazionale Architetti PPC, si è fatto carico di affrontare la questione del divario di genere in maniera sistemica, perché la visione femminile e quindi la presenza e rappresentanza, venga considerata non paritetica, ma **complementare**.

Tutto ciò monitorando le situazioni di disparità e promuovendo e coordinando progetti comuni che si trasformino in proposte Nazionali di tipo culturale o normativo, e ove necessario condivise con la Rete delle professioni Tecniche o in misura ancora più ampia.

Azioni che facciano comprendere a tutti che è necessario sostenere il **protagonismo** e la **partecipazione femminile**, ovviamente basata sul merito, se vogliamo un mondo che preveda un riequilibrio della dimensione sociale, economica e climatica poiché la prospettiva di genere è indispensabile nella creazione di un modello orientato alla transizione giusta e inclusiva e pienamente coerente sia sotto il profilo ambientale sia sotto il profilo sociale e della governance (ESG).

- 1 - Dati dell'albo Unico Consiglio Nazionale Architetti PPC,
- 2 - indagine CAE 2022
- 3 - Ricerca sulla professione effettuata da CNAPPC e Cresme 2021-2022
- 4 - tg2 dossier 2 marzo 2024
- 5 - Iniziativa partita dal gruppo Archidonne dell'Ordine di Bergamo nel 2017 e diffusasi in molti altri Ordini territoriali : Treviso, Milano, Cagliari, etc.

NOTA della Neo vicepresidente del CNAPPC Alessandra Ferrari

Innanzitutto voglio ringraziare Ingenio e la dott.ssa Nadine Venturi per l'attenzione alla questione di genere che, in assenza di norme vessatorie, è di fatto una questione principalmente culturale e quindi richiede azioni di sensibilizzazione che presuppongono uno sforzo collettivo quanto più diffuso e capillare possibile. I dati in nostro possesso relativi all'Albo Unico del Consiglio nazionale Architetti PPC indicano sotto certi aspetti una situazione in progressione, per esempio relativamente al numero di iscritte.

La redazione di Ingenio ringrazia il contributo offerto Consigliera del CNI Ippolita Chiarolini e la Neo vicepresidente del CNAPPC Alessandra Ferrari.

Professione

Tutto quello che riguarda l'attività professionale: la normativa, le informazioni dai consigli nazionali e dagli ordini, la storia della...

SCOPRI DI PIÙ



Ippolita Chiarolini



SCHEDA

Alessandra Ferrari



SCHEDA



Nadine Venturi



SCHEDA

Condividi su:

Allegati

CNI_8 MARZO E I DATI DEL CENTRO STUDI SULLE DONNE INGEGNERE
PDF · 312 KB

Leggi anche

Standout Woman Award International: 21 donne premiate, tra queste l'Ing. Marzia Bolbagni (MACE)

Premio delle Donne Architetto 2023 a Parigi: 4 Riconoscimenti e Due Menzioni svelati dall'ARVHA

Arriva il timbro "Ingegnera": l'ok dell'Ordine degli ingegneri per l'uso della firma al femminile

Architetta anche in Università

In Evidenza

VEDI TUTTI

Immobiliare

Immobiliare: aumentano le compravendite degli edifici con alte prestazioni energetiche

Nel 2023 rallenta il mercato immobiliare, ma una sempre maggiore importanza la acquista l'efficienza energetica degli edifici, con una significativa diminuzione delle unità immobiliari compravendute in classe G e un aumento delle vendite di immobili ristrutturati con elevate prestazioni energetiche. I dati sono contenuti nel report dell'Osservatorio Immobiliare Nazionale Fiaip, elaborato in collaborazione con...

LEGGI

Titoli Abilitativi

Sopraelevazione e recupero di un sottotetto: che differenza c'è e di quali titoli necessitano

Dall'oblio alla ribalta: il sottotetto si candida a protagonista del panorama edilizio contemporaneo ed il suo recupero ad uso abitativo rappresenta una sfida avvincente, ricca di implicazioni normative, progettuali e tecniche.

Trasformare un vano inutilizzato in un ambiente abitabile confortevole e sicuro è un traguardo complesso per cui cautela e informazione...

LEGGI

Sicurezza Lavoro