

ENTI PROMOTORI



IN COLLABORAZIONE CON



ORDINI PROFESSIONALI



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ della Regione Emilia-Romagna



Quanto siamo distanti dalla parità lavorativa?

Una incursione nel mondo delle libere professioni

Introduzione

È crescente l'attenzione delle istituzioni e scientifica intorno all'obiettivo di rafforzare la parità di genere e la crescita lavorativa delle donne nei contesti aziendali.

- Si vuole debellare qualsiasi forma di segregazione della donna nei mercati del lavoro meno tutelati e in contratti meno retribuiti o in posizioni aziendali manageriali (28%) inferiori rispetto agli uomini (72%).
- A parità di mansioni, le donne guadagnano il 23% in meno dei colleghi.
- La ricerca di soluzioni *gender oriented* è sostenuta anche dal problema demografico e dall'attuale contrazione del tasso di natalità.

Il quadro di riferimento

A livello nazionale, le ricerche condotte sugli effetti della emergenza epidemiologica nei confronti del settore delle libere professioni consegnano l'istantanea di una situazione che ha colpito principalmente gli studi professionali con dipendenti, specie quelli ubicati nel Settentrione.

Pur a fronte d'una crescita occupazionale guidata dalle professioniste, durante il periodo pandemico non si attenua il divario esistente a livello reddituale tra uomini e donne, il c.d. **gender pay gap**. In tale espressione si riconduce quel fenomeno di disparità tra donne e uomini che investe l'aspetto del reddito, quale specie del più ampio fenomeno poliedrico e trasversale generato da «disparità riscontrabili in qualsiasi ambito tra le donne e gli uomini per quanto concerne i relativi livelli di partecipazione, accesso al mercato, diritti ... o prestazioni d'altro genere».



Gli esiti di una ricerca sull'impatto della pandemia: la situazione in Emilia Romagna

Ambito della ricerca:

7 categorie di Professioniste e Professionistiche iscritti negli anni 2020-2021 negli ordini/collegi professionali e che nel 2020 risultano iscritte alla specifica Cassa di previdenza ordinistica.

Dall'analisi per gruppi omogenei e conformemente alle regole in materia di privacy:

44416 posizioni per il 2020, di cui 18948 riferite alle professioniste;

45184 posizioni per il 2021, di cui 19528 professioniste.

Settori considerati: Architetti/e, Avvocati/e, Consulenti del lavoro, Commercialisti/e, Geometri/e, Ingegneri/e, Psicologi/he.



Gli esiti di una ricerca sull'impatto della pandemia: la situazione in Emilia Romagna

Metodologia

Analisi quantitativa e qualitativa per evidenziare la disparità di genere nell'accesso/permanenza nel settore ed ai fini del reddito dichiarato.

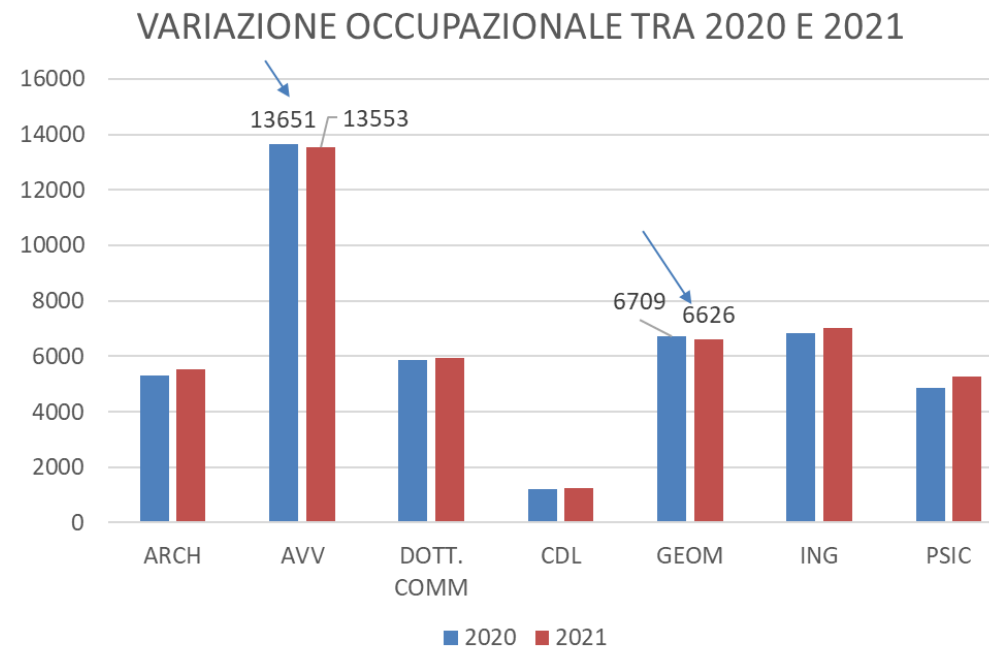
Considerati valori reddituali medi annui, disaggregati per genere ed età, anche in confronto (ove possibile) con il dato nazionale.

C'è effettiva parità? Cosa rivelano i numeri?



Gli esiti di una ricerca sull'impatto della pandemia: la situazione in Emilia Romagna

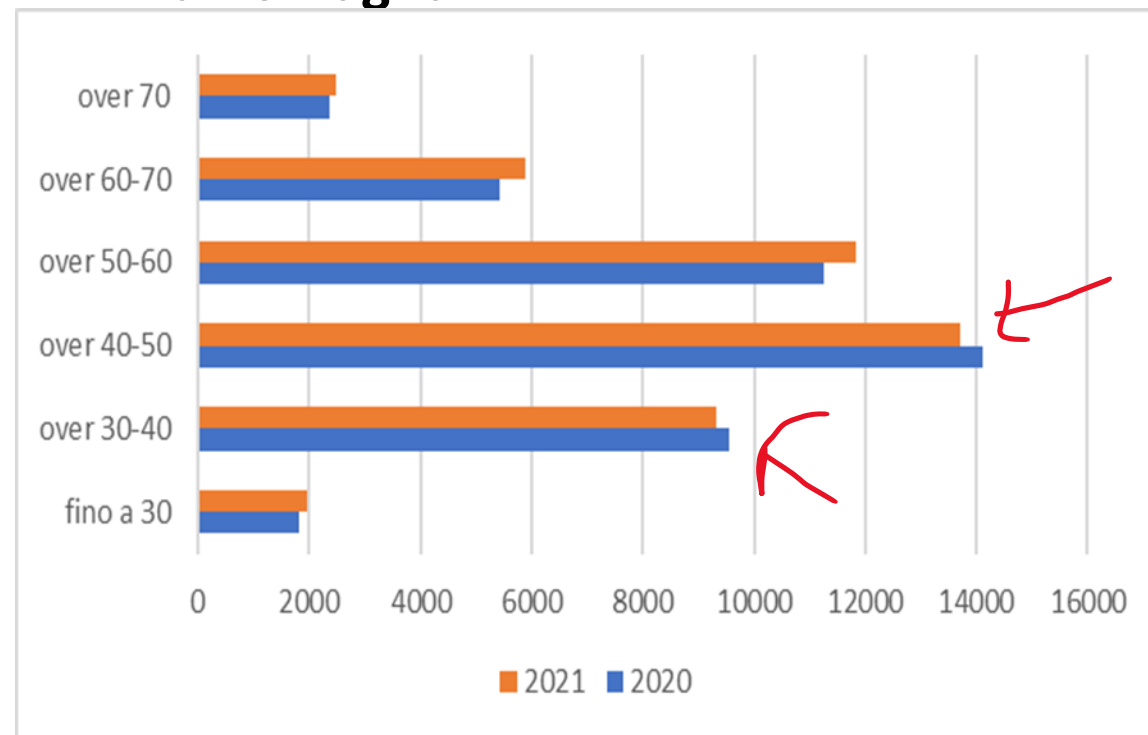
**Distribuzione del campione esaminato
e variazione occupazionale tra il 2020 e 2021**





Gli esiti di una ricerca sull'impatto della pandemia: la situazione in Emilia Romagna

**Distribuzione del campione esaminato
e variazione occupazionale tra il 2020 e 2021:
Una analisi age oriented**





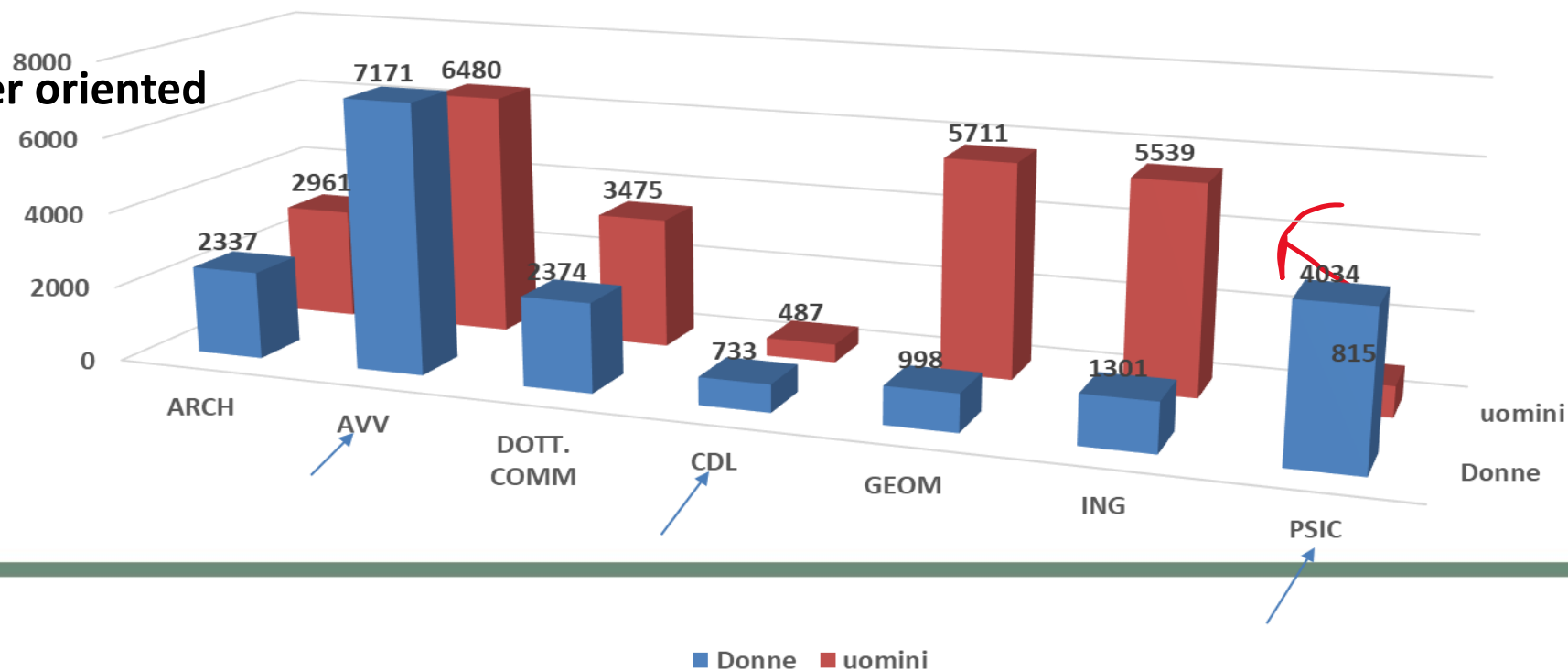
Gli esiti di una ricerca sull'impatto della pandemia: la situazione in Emilia Romagna

Distribuzione del campione esaminato

2020: DISAGGREGATO PER SESSO

Attivo nel 2020

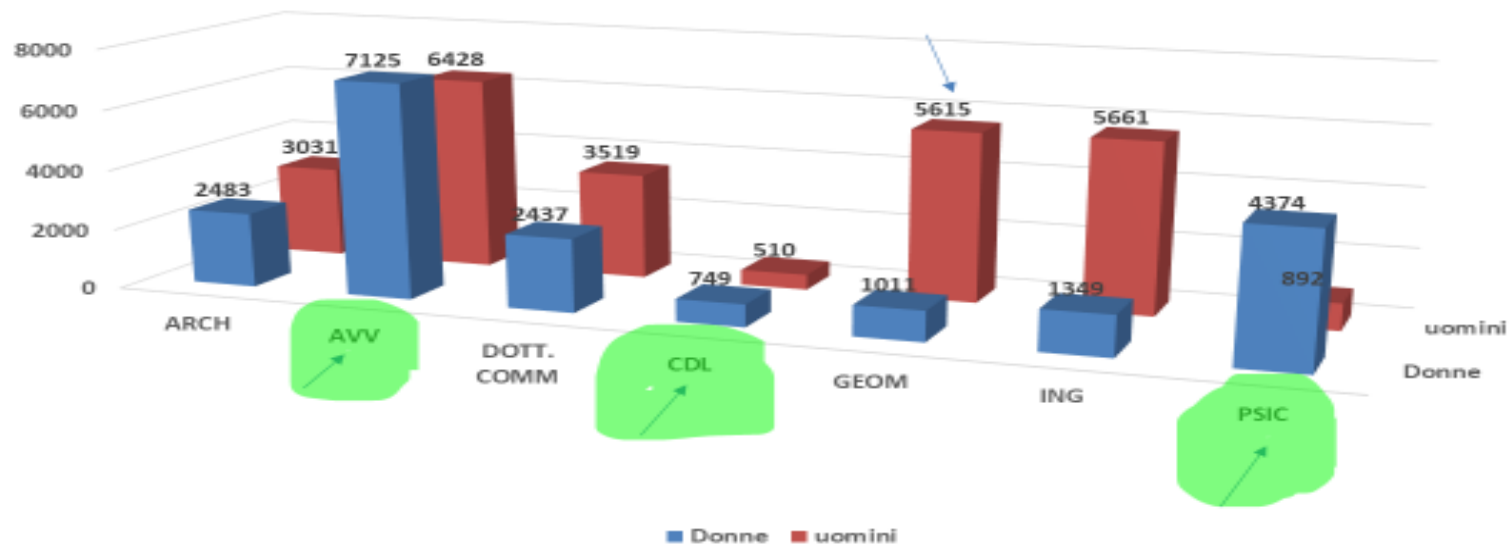
Una analisi gender oriented



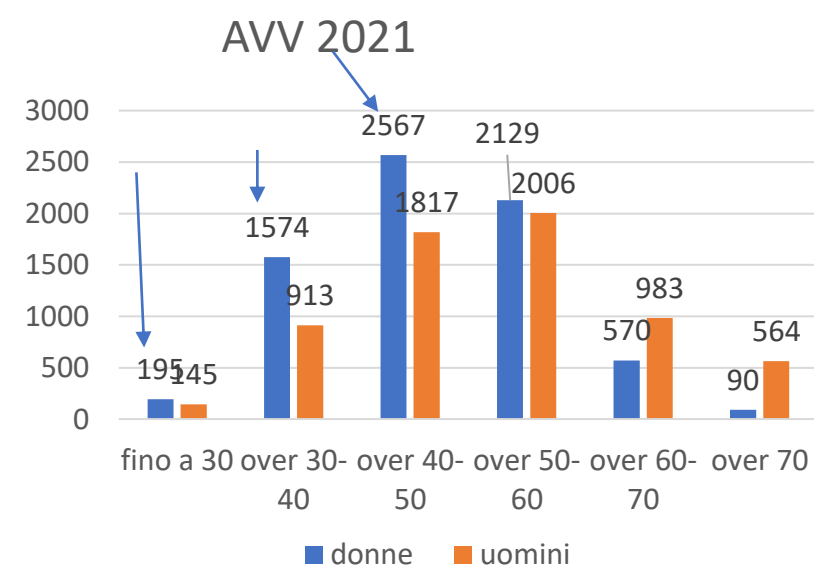
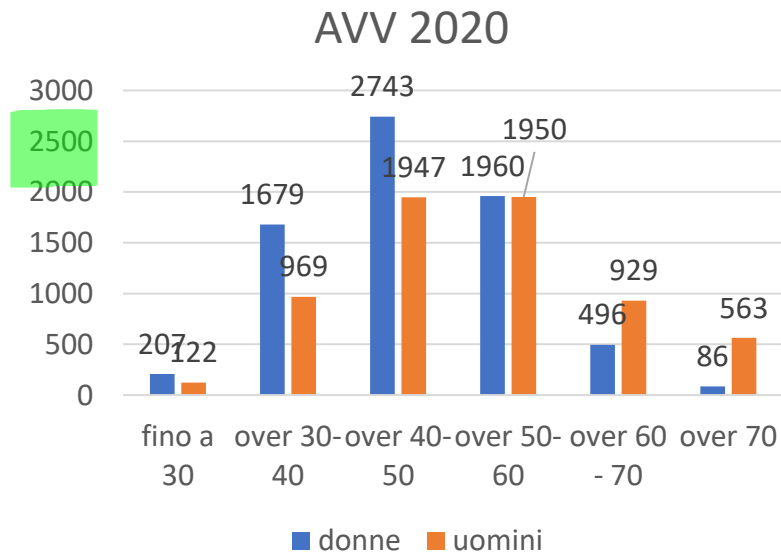
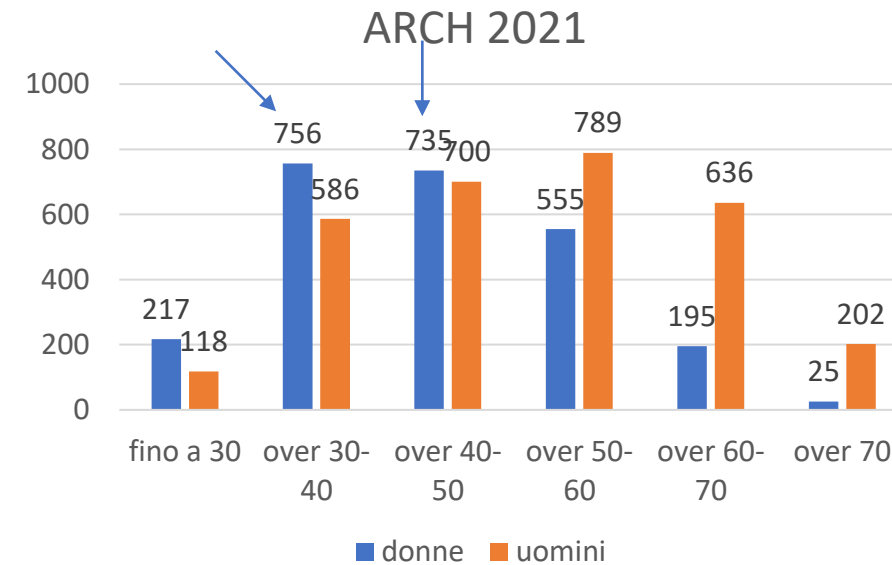
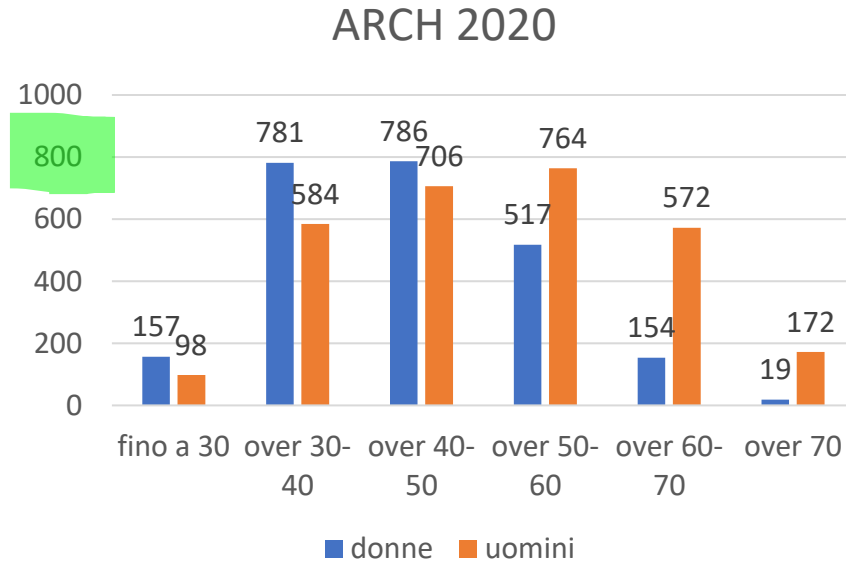


Effetti della «femminilizzazione delle professioni ordinistiche» (2/2)

2021: DISAGGREGATO PER SESSO

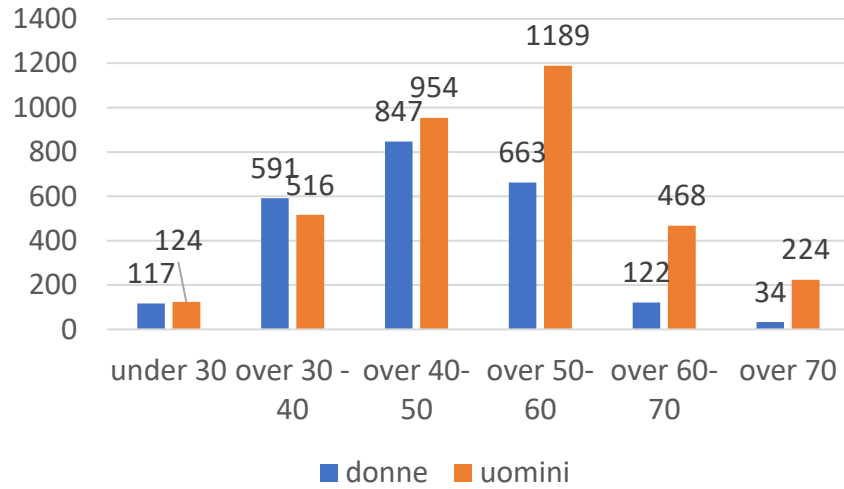


Come cambia l'occupazione (1/4)

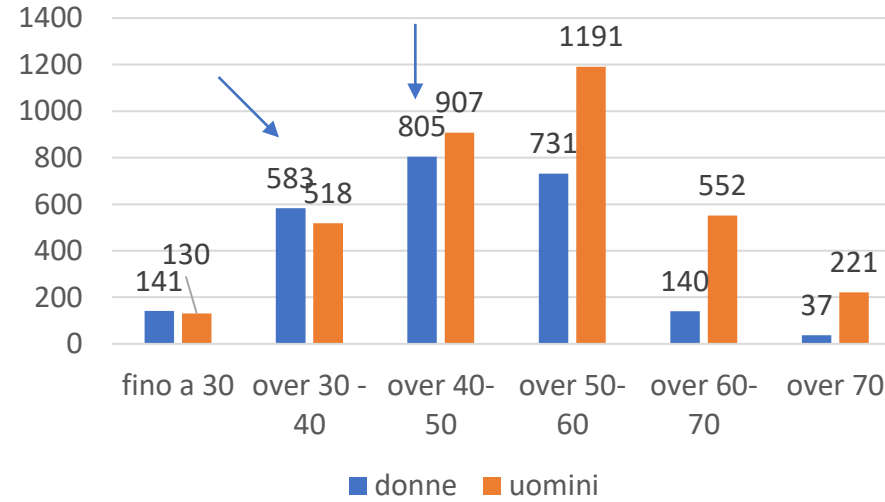


Come cambia l'occupazione (2/4)

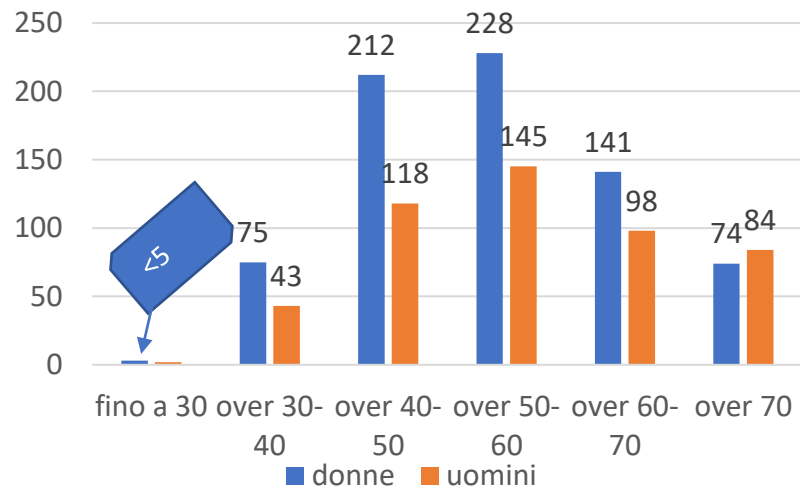
COMM. 2020



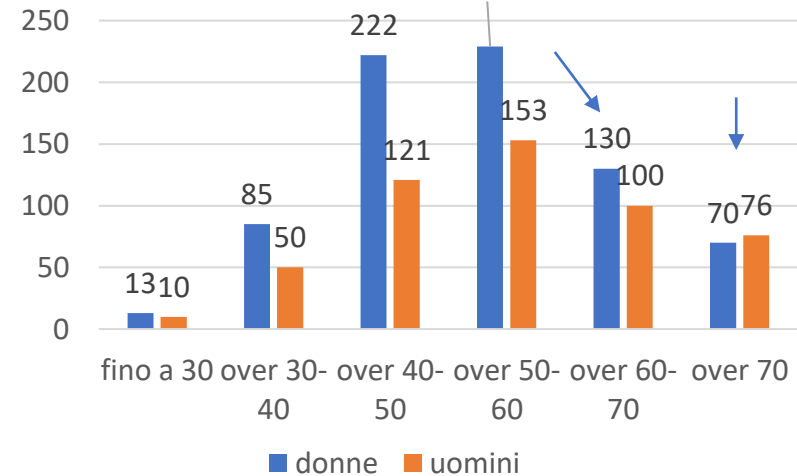
COMM. 2021



CDL 2020

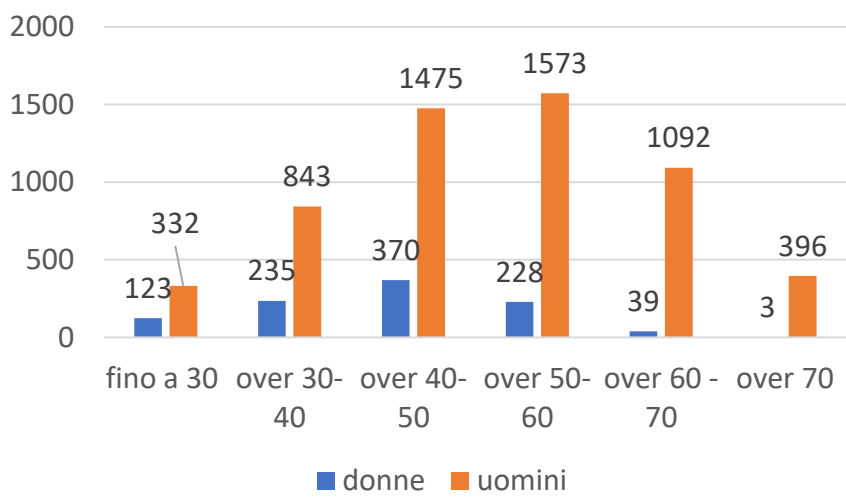


CDL 2021

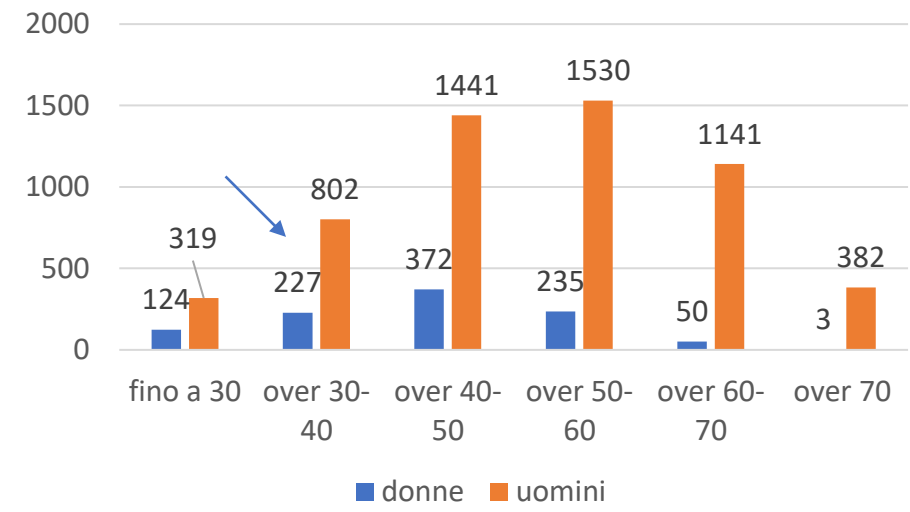


Come cambia l'occupazione (2/4)

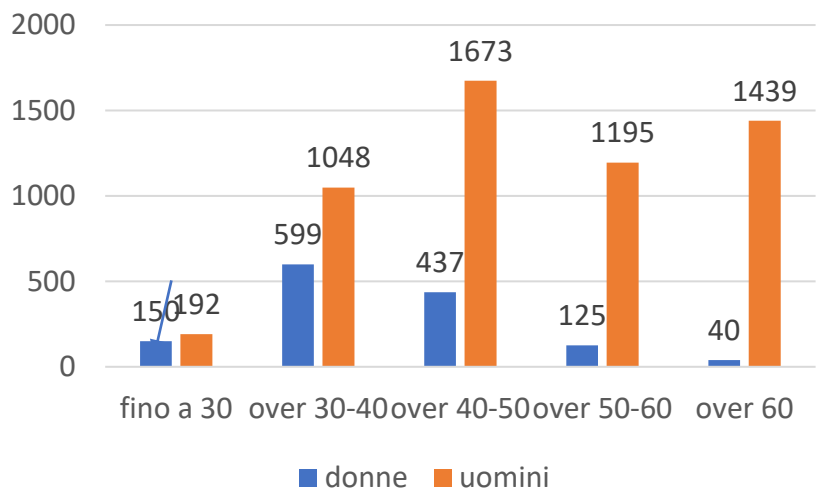
GEOM. 2020



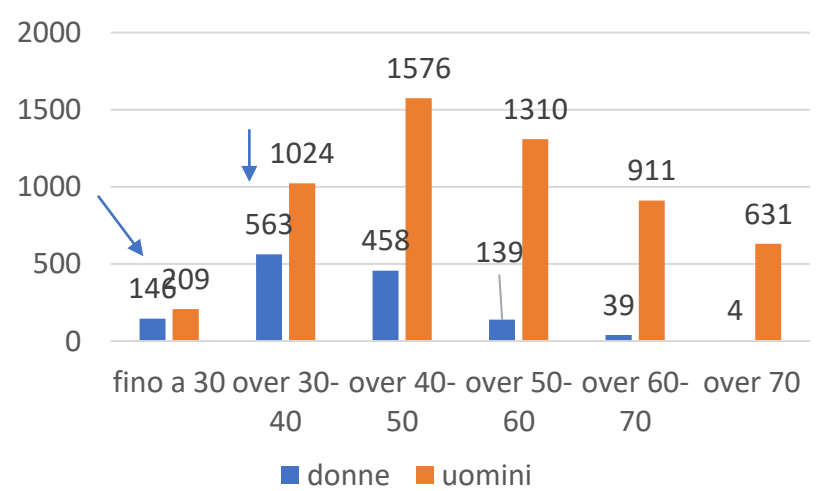
GEOM. 2021



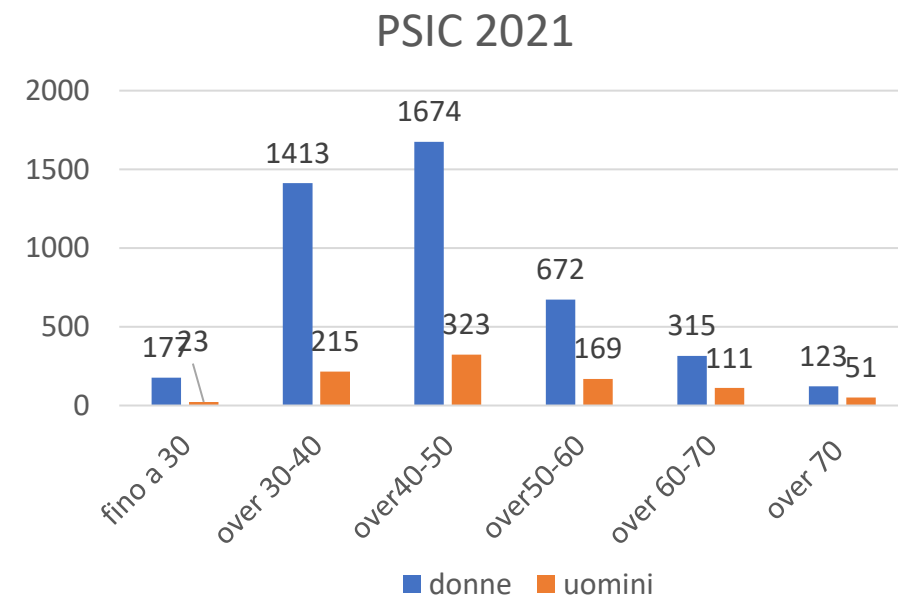
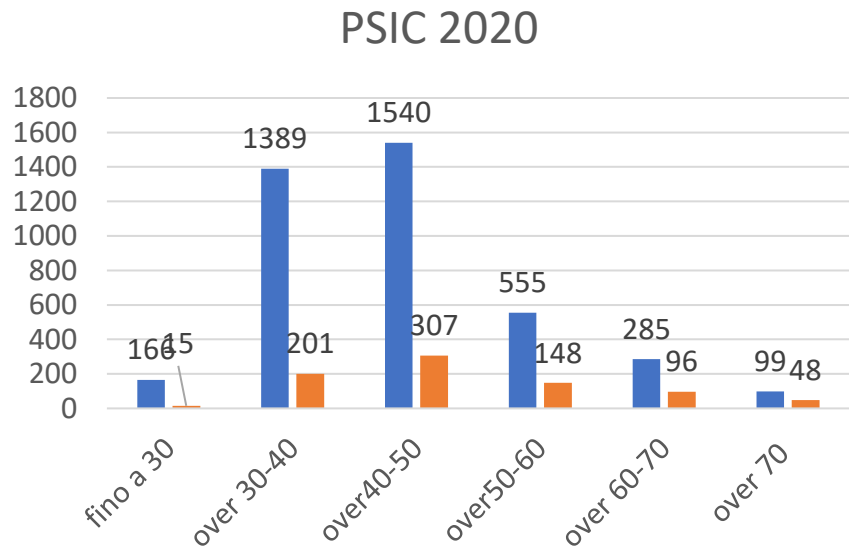
ING 2020



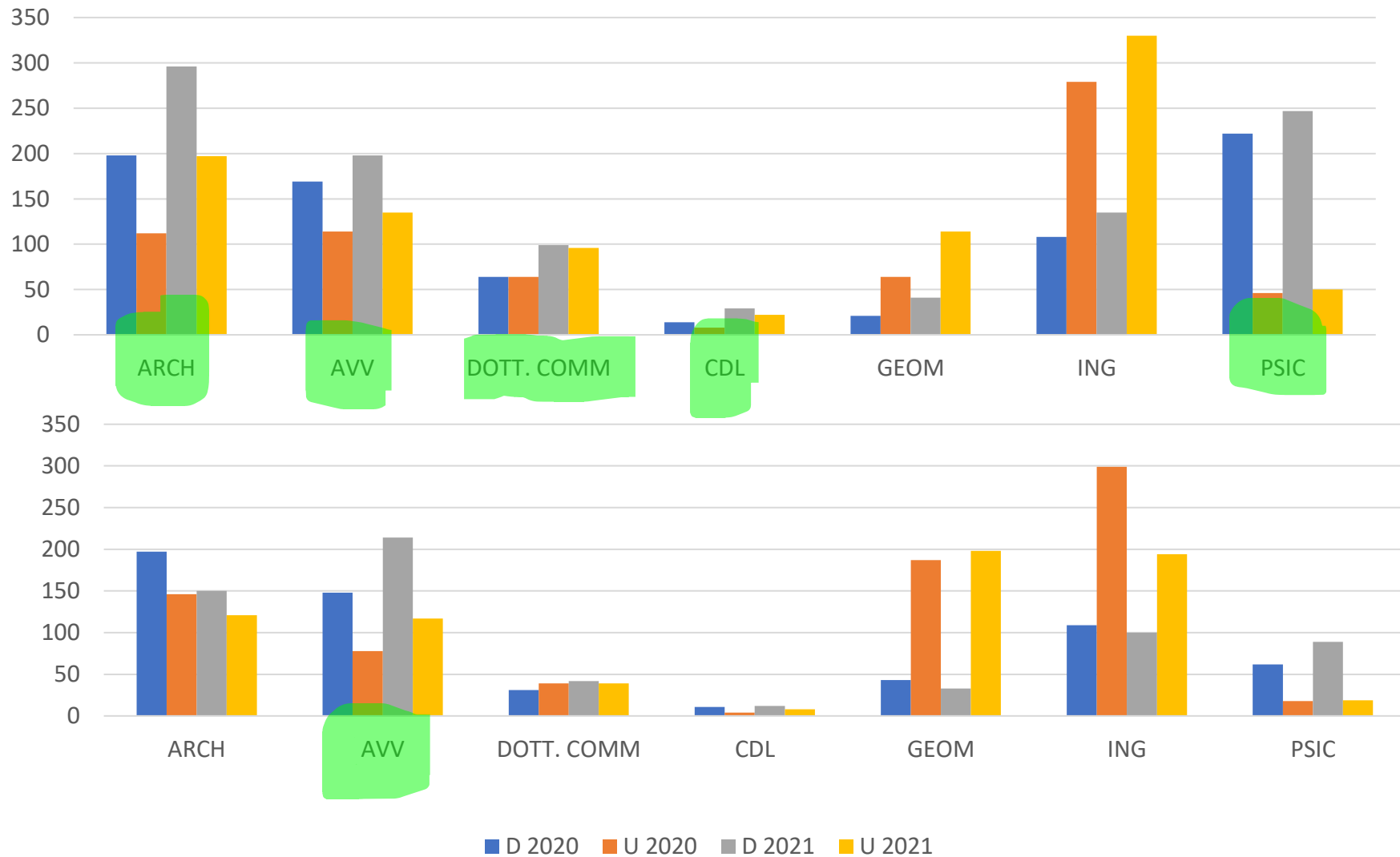
ING 2021



Come cambia l'occupazione (4/4)

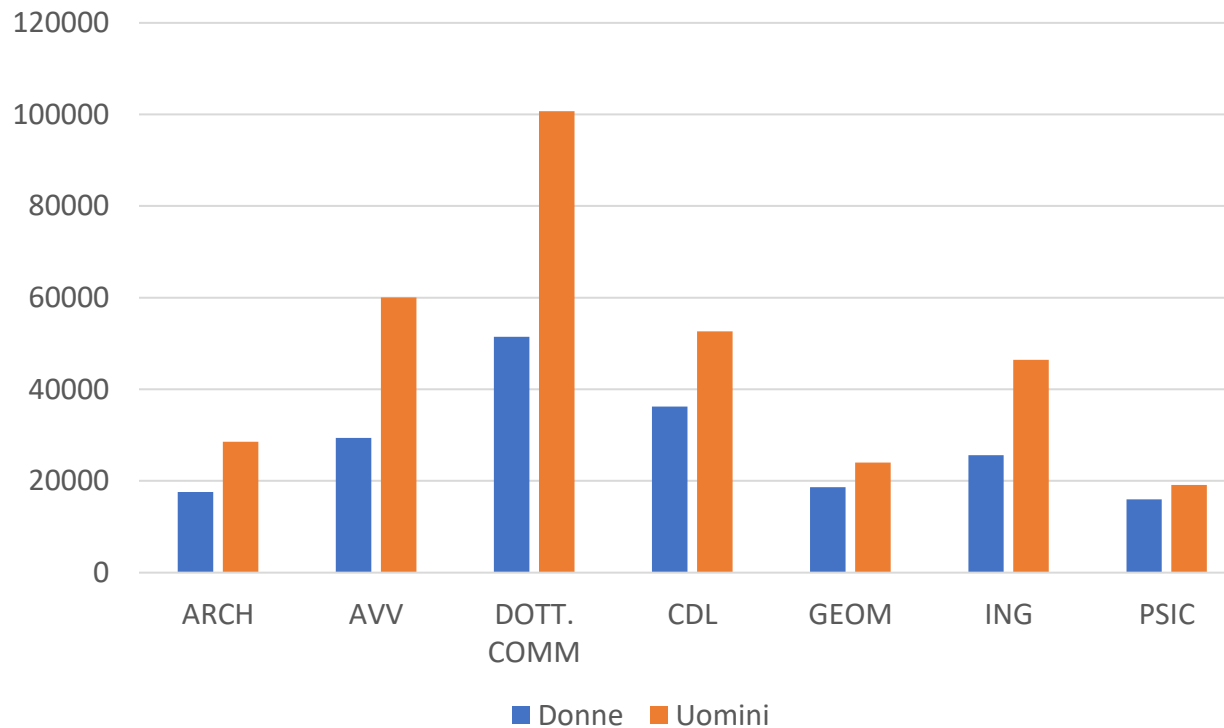


Nuove iscrizioni e cancellazioni



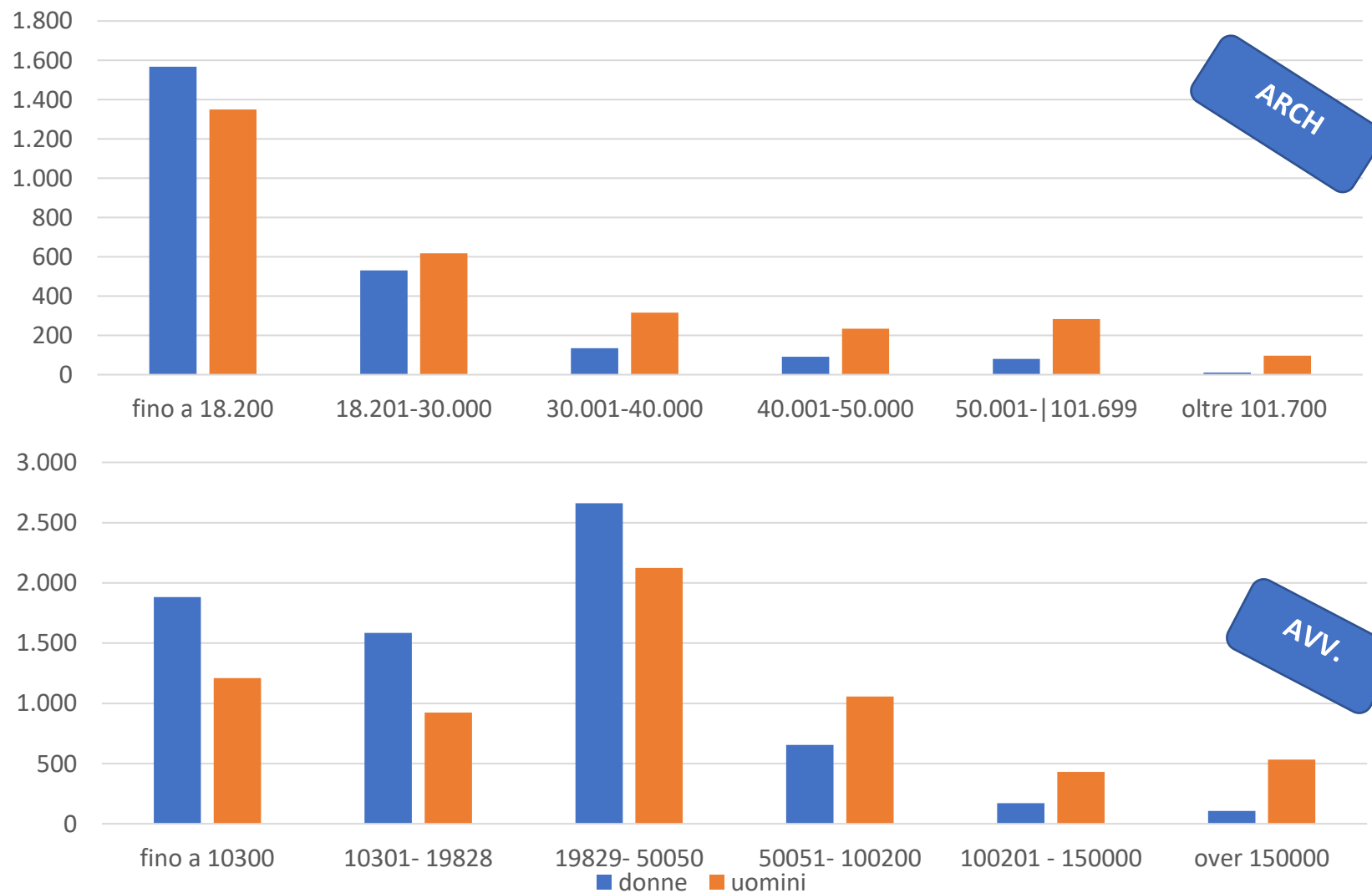


Redditi percepiti nel 2020

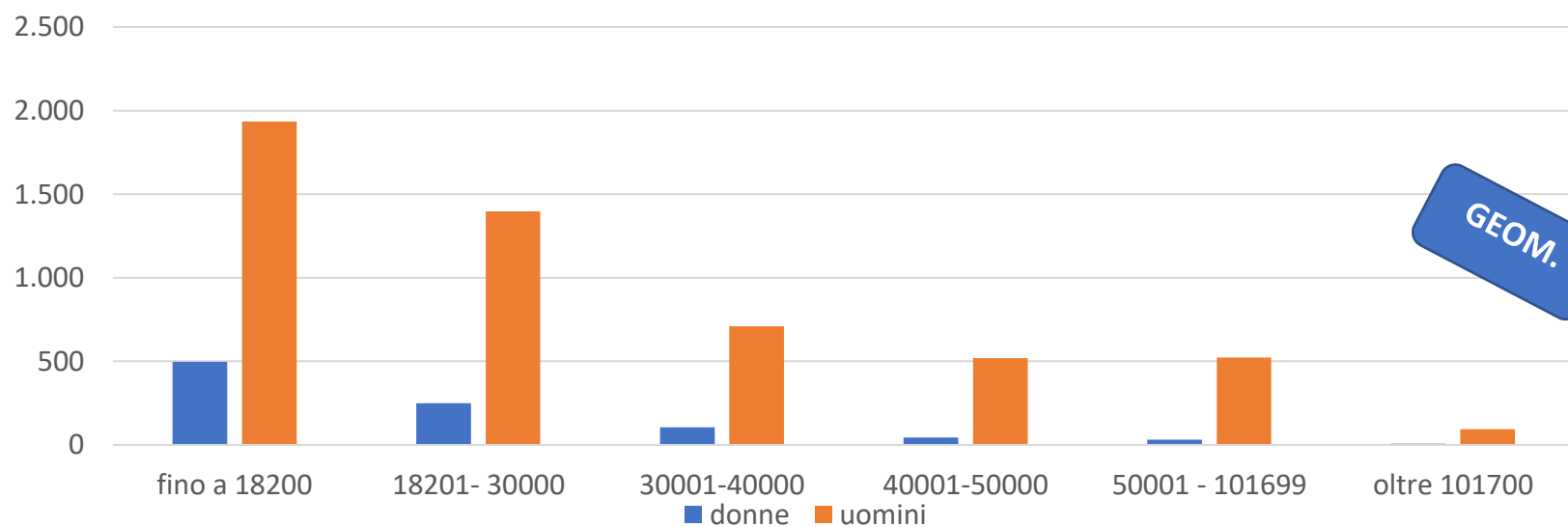
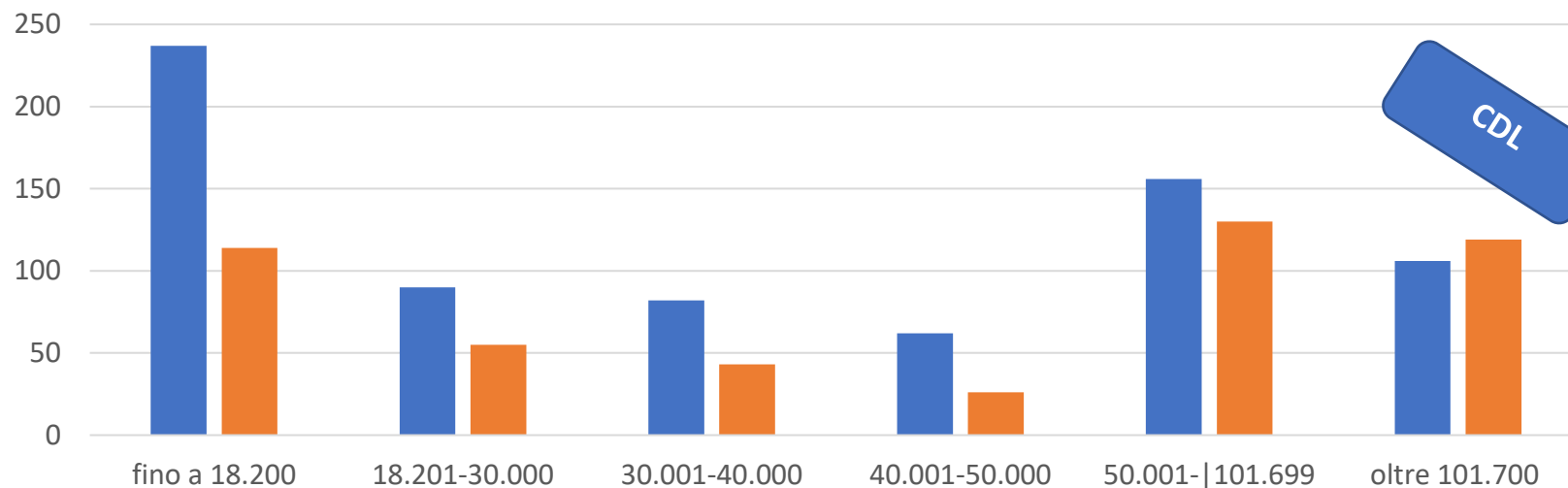


È l'esito dei condizionamenti degli stereotipi?

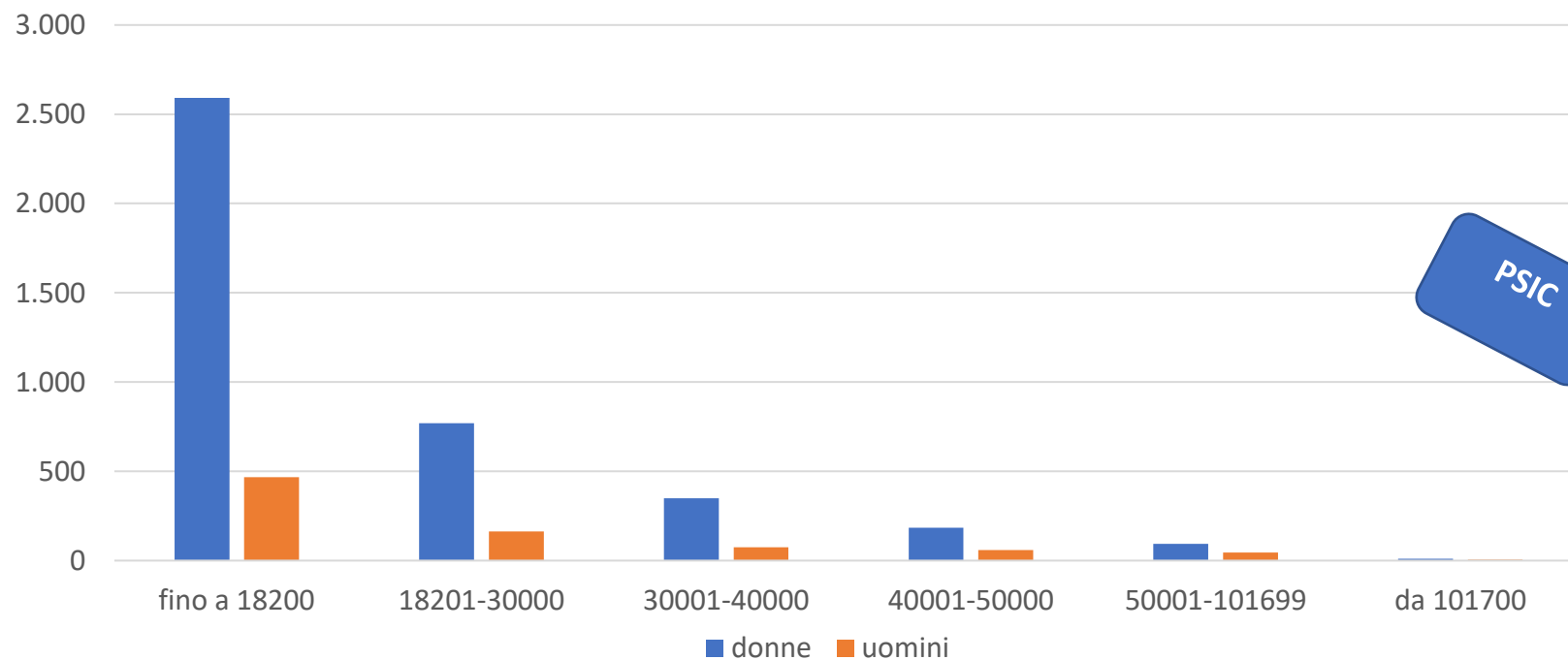
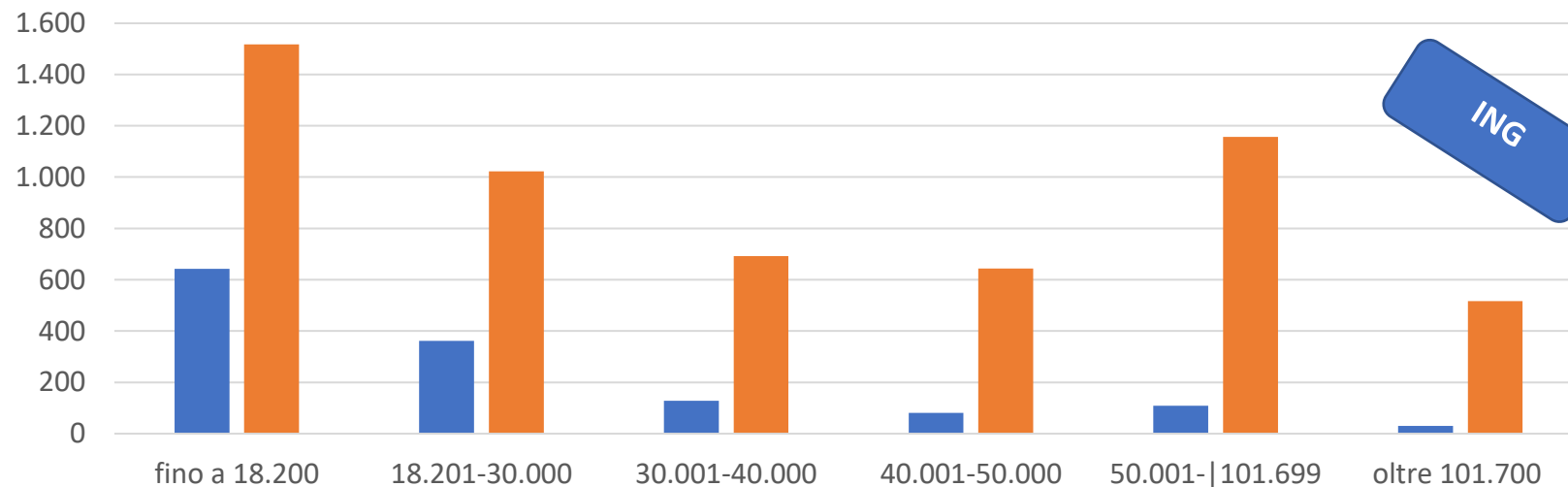
Dettaglio per classi d'età e categoria professionale



Dettaglio per classi d'età e categoria professionale



Dettaglio per classi d'età e categoria professionale



Quali cambiamenti occupazionali? Una lettura di genere

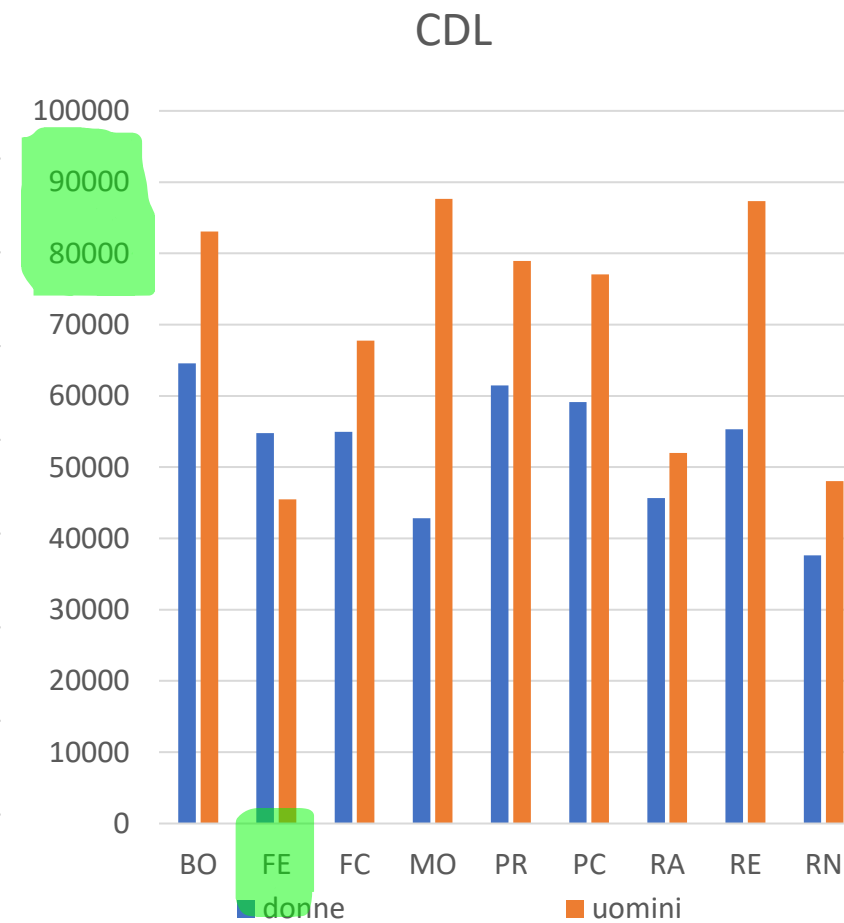
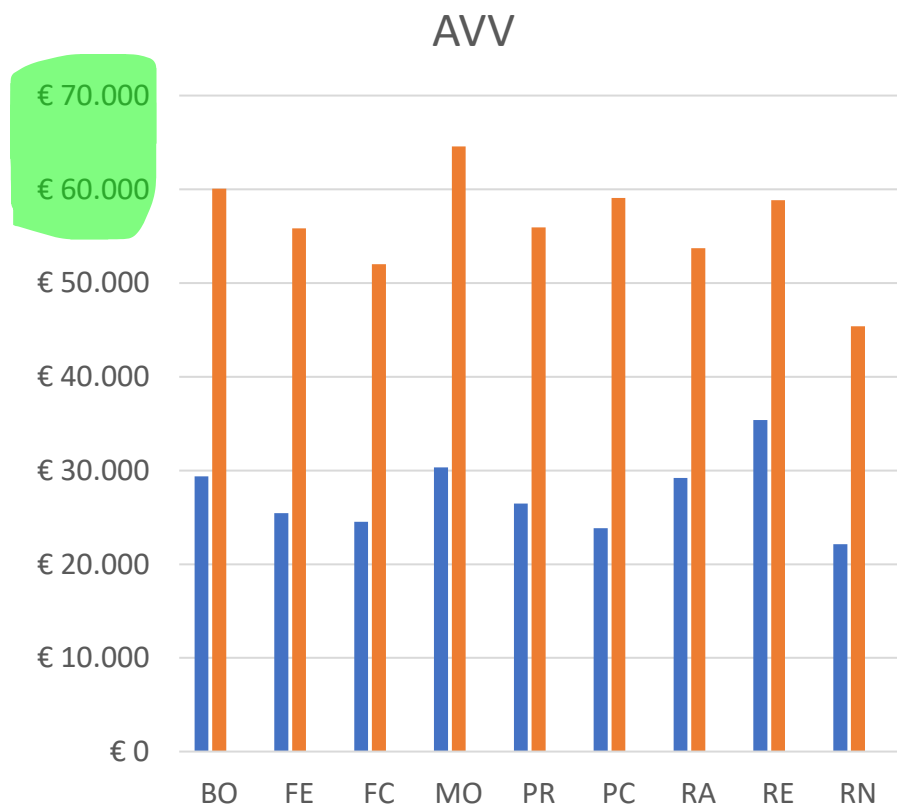
Dal confronto tra 2020 e 2021 emerge una tendenziale diminuzione del numero di professionisti e professioniste attive tra i 30 e 50 anni, con maggiore accentuazione a sfavore delle lavoratrici.

La redditività delle professioni è disomogenea e cambia profondamente tra settori. Quasi per intero, il gender gap reddituale emerge da tutti gli ambiti professionali coinvolti dalla ricerca.

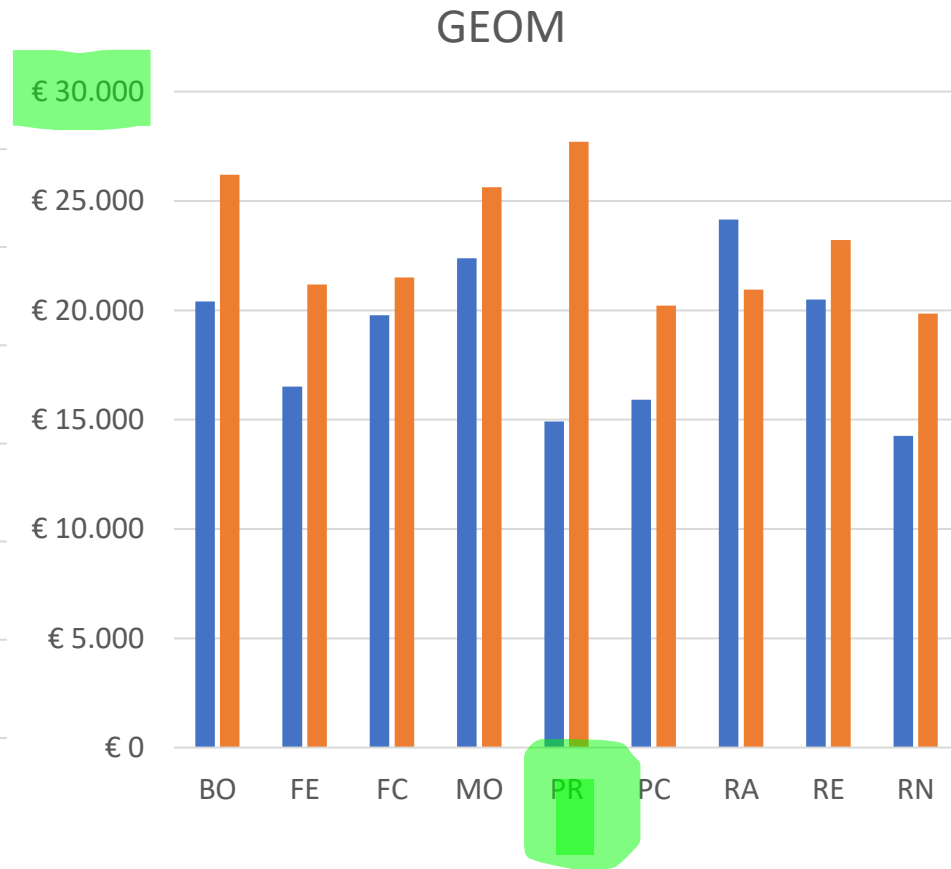
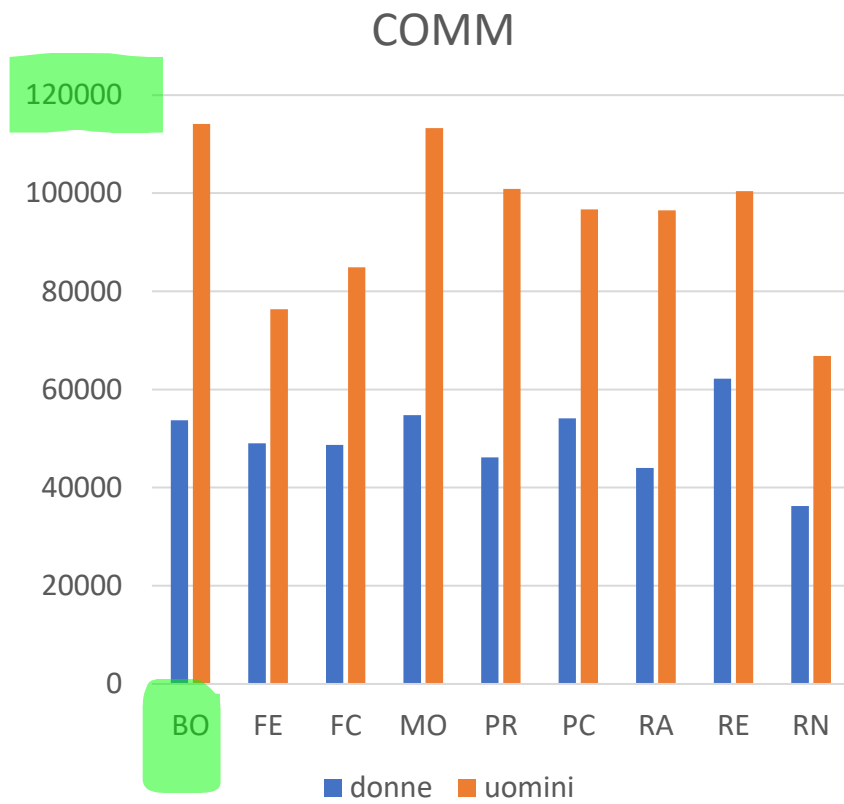
- Buona parte delle professioniste si raccoglie nelle fasce di reddito più basse.
- Vi sono situazioni, specie nella classe d'età over 40-50 anni, in cui il valore medio reddituale calcolato sulle dichiarazioni delle professioniste è pari alla metà, talvolta a 1/3 del corrispondente valore dichiarato dai colleghi.
- Minori criticità riguardano la fase iniziale della carriera, dove i valori reddituali denotano la quasi assenza di divari reddituali.

Ci sono tuttavia situazioni meritevoli di segnalazione quando si analizzano le specificità degli Ordini/Collegi provinciali...

Guardando ai dati disaggregati per Ordine/Collegio provinciale d'appartenenza: reddito medio annuo



Guardando ai dati disaggregati per Ordine/Collegio provinciale d'appartenenza: reddito medio annuo



Conclusioni





Quanto rimaniamo distanti dal traguardo...

La strada resta ancora lunga, ma non per questo occorre rinunciare...
Partire dalle differenze di genere è sicuramente un passaggio ineludibile del cambiamento che tante e tanti auspichiamo.



GRAZIE
PER L'ATTENZIONE