



con il contributo finanziario della
Provincia autonoma di Trento -
Assessorato alla solidarietà internazionale
e alla convivenza

LA PRESENZA DELLE DONNE NELLE PROFESSIONI INTELLETTUALI

RELAZIONE FINALE

- **IL PROGETTO: FINALITA' E ARTICOLAZIONE**
- **I RISULTATI DELLE FASI DI LAVORO**
- **CONSIDERAZIONI DI SINTESI**

■ IL PROGETTO: FINALITA' E ARTICOLAZIONE

⇒ CONTESTO DI RIFERIMENTO

Il contesto di riferimento del progetto di ricerca-azione (presentato nell'ambito della LP. 10 dicembre 1993 "Interventi per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna") era rappresentato dagli ambiti delle professioni intellettuali in provincia di Trento, rispetto alle quali è sempre stato difficile definire la componente di genere, sia in ordine alla effettiva presenza della componente femminile sia avendo riguardo alle opportunità di incremento e sviluppo.

A fronte di numeri significativi le esperienze di ricerca e di ricerca-azione in provincia di Trento - sulle tematiche della presenza femminile nel mercato del lavoro e delle problematiche di segregazione verticale e orizzontale - non avevano infatti ancora considerato tale componente lavorativa e professionale.

I numeri di partenza che hanno determinato la proposta progettuale sono i seguenti:

Comitato interprofessionale delle professioni tecniche: periti agrari 265; periti industriali 1195; geometri 1162; geologi 82; architetti 980; ingegneri 2296; agronomi forestali 249; chimici 14.

Totale 6.443

*Ulteriori ordini e collegi che aderiscono al C.u.p. del Trentino: avvocati 670; medici 2405; notai 45; commercialisti 350; ragionieri 150; farmacisti 478; infermieri 2450; psicologi 419; veterinari 160; assistenti sociali 706; consulenti del lavoro 156; giornalisti 900. **Totale 10.109***

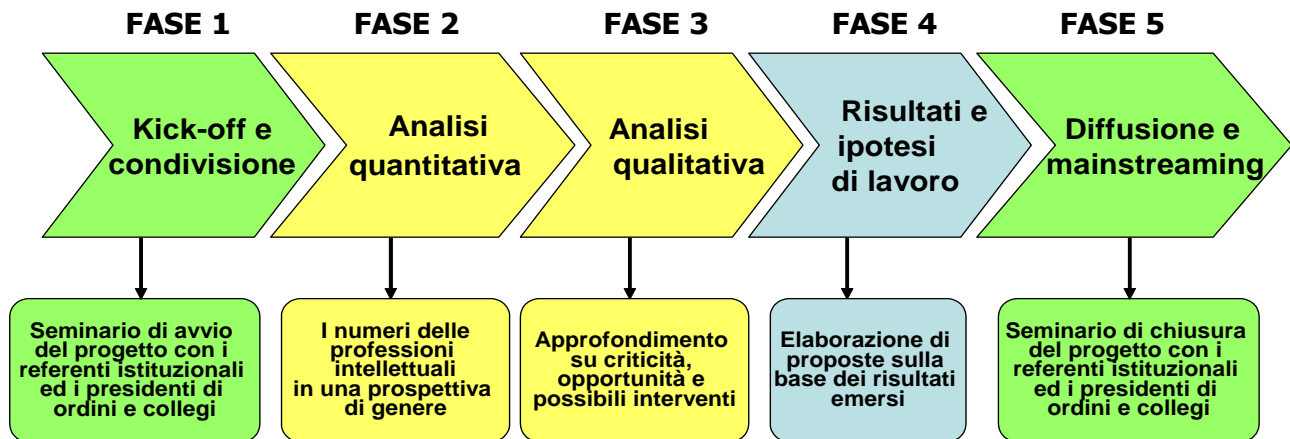
Totale complessivo 16.552

⇒ OBIETTIVI GENERALI

Il presente intervento si proponeva di:

- conoscere la presenza e le caratteristiche della presenza femminile nei diversi ordini e collegi della provincia di Trento;
- verificare eventuali modalità di incremento della presenza femminile in comparti significativi dell'economia e della società;
- contribuire a diffondere una cultura di valorizzazione delle differenze di genere nei contesti professionali richiamati.

⇒ **ARTICOLAZIONE**



⇒ **PERIODO DI REALIZZAZIONE**

Luglio 2008 – Gennaio 2009

■ I RISULTATI DELLE FASI DI LAVORO

⇒ Partecipazione dei diversi Ordini/Collegi

Prima di illustrare le diverse fasi di lavoro viene presentata una tabella riepilogativa che richiama il livello di partecipazione dei 22 Ordini/Collegi.

Ordine / collegio	Presenza alla presentazione	Intervista (analisi qualitativa)	Invio dati (analisi quantitativa)
Agronomi e forestali - ordine		X	X
Architetti - ordine	X	X	X
Assistenti sociali - ordine	X	X	X
Avvocati - ordine	X	X	X
Biologi - ordine	X	X	X
Chimici - ordine	X	X	
Commercialisti ed esperti contabili - ordine	X		X
Consulenti del lavoro - ordine			
Farmacisti - ordine		X	
Geologi - ordine			
Geometri - collegio	X	X	X
Giornalisti - ordine			
Infermieri - collegio	X	X	X
Ingegneri - ordine	X	X	X
Medici - ordine			
Notai - consiglio	X	X	X
Ostetriche - collegio			
Periti agrari - collegio			
Periti industriali - collegio			
Psicologi - ordine		X	X
Tecnici sanitari radiologia medica - ordine			
Veterinari - ordine	X		

⇒ **Fase 1: Kick-off e condivisione**

La fase di avvio doveva presentare a tutti gli ordini e collegi la ricerca-azione, garantendo condizioni di coesione e partecipazione. Si è fatto pertanto un primo incontro a luglio e – viste le numerose assenze – un secondo in settembre, illustrando le finalità e le modalità di lavoro previste. Nell'insieme hanno partecipato undici Ordini/Collegi (di un Ordine è venuta anche la Presidente del Comitato di Parità interno all'Ordine stesso). Il percorso ha incontrato interesse e disponibilità, pur manifestandosi da subito un **diverso grado di maturazione rispetto alla tematica**.

⇒ **Fase 2: Analisi quantitativa**

La seconda fase consisteva nella raccolta, attraverso la tabella allegata, e nell'analisi dei dati degli iscritti e delle iscritte agli ordini e collegi della provincia di Trento, con la finalità di una lettura “di genere” sia con riferimento alla situazione attuale, sia avendo riguardo ad una prospettiva di evoluzione.

Hanno risposto in undici Ordini/Collegi su ventidue consultati, quindi l'elaborazione ha una significatività limitata dal punto di vista statistico, ma è comunque indicativa di una tendenza.

I dati non sono tutti perfettamente confrontabili perché segreterie e archivi si presentano in condizioni organizzative differenziate, sia per contenuto che per tecnologie. **Questo ha influito negativamente sulla possibilità di fare una lettura comparata che avrebbe permesso di delineare un quadro più dettagliato delle caratteristiche e dell'evoluzione della presenza femminile nei diversi contesti indagati.**

In alcuni casi le informazioni raccolte sulla propria base sociale sono decisamente limitate rendendo arduo qualsiasi tentativo di lettura della realtà in causa.

Date queste premesse, il tentativo di analisi proponibile è quello di una descrizione che riporti puntualmente e semplicemente le **informazioni disponibili per ogni singolo ordine/collegio**. Ovviamente ciò sarà possibile solo per le undici organizzazioni che hanno messo a disposizione i loro dati.

Prima di entrare nel merito delle singole professioni, si propone una considerazione che le accomuna: da quanto messo a disposizione, sembra che **ordini e collegi nel raccogliere i dati sugli iscritti si limitino a quelli puramente anagrafici, senza prendere in considerazione le opportunità che potrebbe fornire una banca dati più strutturata**. Le banche dati possono essere utili per avere una fotografia dell'organizzazione, flessibile rispetto a diverse opzioni.

Selezionando in modo adeguato i dati, si possono ottenere informazioni utili per fare delle analisi *ad hoc* su argomenti ritenuti interessanti per l'organizzazione, ad esempio per capire quali sono le aree di interesse dei propri associati, in che modo l'organismo può sostenere i loro bisogni/interessi attraverso azioni ed iniziative specifiche, come promuovere e favorire una partecipazione più paritaria della componente maschile e femminile non solo all'interno del collegio, ma anche nella vita professionale dei propri iscritti e nel sostegno delle scelte professionali delle nuove generazioni, ecc..

Ordine dei dottori Agronomi e Forestali

A fronte di una tendenza all'aumento degli iscritti e delle iscritte degli ultimi dieci anni, seppure di poche unità, per l'ordine dei dottori Agronomi e Forestali si constata una percentuale di iscritte sostanzialmente costante, con oscillazioni comprese tra l'11,4 e il 14,2% (Tab. 2.1). Negli anni considerati, il rapporto tra iscritti maschi e femmine si è leggermente abbassato passando da circa una donna ogni 9 uomini nel 1999, a circa una donna su 7 nel 2008. Questo sembrerebbe indicare una **tendenza verso una presenza più paritaria dei due sessi all'interno dell'organizzazione**.

Tab. 2.1 – Iscritti per sesso all'Ordine dei dottori Agronomi e dei forestali negli ultimi dieci anni e percentuale donne su totale

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	% DONNE
1999	120	16	136	11,8
2000	124	16	140	11,4
2001	132	17	149	11,4
2002	142	20	162	12,3
2003	147	24	171	14,0
2004	155	25	180	13,9
2005	200	27	227	11,9
2006	209	33	242	13,6
2007	217	36	253	14,2
2008	224	37	261	14,2

Per quanto riguarda i titoli di studio degli iscritti, in generale è preponderante la laurea in scienze forestali (85%), soprattutto tra le donne (90%).

La sottorappresentanza della componente femminile all'interno dell'Ordine appare in modo ancora più chiaro se guardiamo la composizione del direttivo che solo negli ultimi quattro anni (2005-2008) vede la presenza di una donna su un totale di 9 membri.

Ordine degli Architetti, Pianificatori, Paesaggisti e Conservatori

L'Ordine degli Architetti (così definito per brevità) consta di una presenza più significativa della componente femminile rispetto al precedente. Il rapporto è passato negli ultimi dieci anni da una donna ogni quattro iscritti maschi a una ogni tre (Tab. 2.2).

Tab. 2.2 – Iscritti per sesso all'Ordine degli Architetti negli ultimi dieci anni e percentuale donne su totale

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	% DONNE
1999	522	176	698	25,2
2000	555	190	745	25,5
2001	575	203	778	26,1
2002	584	227	811	28,0
2003	602	250	852	29,3
2004	620	271	891	30,4
2005	645	282	927	30,4
2006	678	301	979	30,7
2007	694	323	1017	31,8
2008	708	337	1045	32,2

A fronte di un assottigliamento della differenza nei numeri tra gli iscritti dei due generi e di un aumento di presenze femminili tra le nuove iscrizioni (negli ultimi dieci anni, in media, circa una su due è di una donna), **negli ultimi anni non ci sono donne tra i componenti del direttivo dell'ordine.**

Ordine degli Assistenti sociali

Come è noto **l'assistente sociale è una professione tipicamente femminile** e i dati sulle iscrizioni all'Ordine confermano, come era prevedibile, tale peculiarità. Dalla tabella sotto riportata (Tab. 2.3) si può anche notare che non ci sono stati nel periodo considerato particolari cambiamenti. A tutt'oggi su 10 assistenti sociali iscritti all'albo meno di uno è uomo. La composizione del direttivo presenta lo stesso rapporto tra i sessi.

Negli ultimi dieci anni i numeri assoluti delle cancellazioni dall'albo, comunque bassi, fanno registrare valori più elevati per le donne che per gli uomini. Ciò potrebbe essere legato a raggiunti limiti di età delle professioniste che per prime hanno intrapreso la carriera, ma non avendo i relativi dati sulle età resta un'ipotesi.

Tab. 2.3 – Iscritti per sesso all’Ordine degli Assistenti sociali negli ultimi dieci anni e percentuale donne su totale

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	% DONNE
1999	40	337	377	89,4
2000	44	371	415	89,4
2001	44	399	443	90,1
2002	43	412	455	90,5
2003	50	445	495	89,9
2004	50	474	524	90,5
2005	50	508	558	91,0
2006	51	530	581	91,2
2007	55	560	615	91,1
2008	55	579	634	91,3

Ciò che possiamo notare rispetto agli altri ordini/collegi di cui sono stati raccolti i dati è che nel caso degli assistenti sociali non si nota un cambiamento anche debole di tendenza e anzi, anche se di pochi decimi all’anno, **continua ad aumentare la presenza femminile rispetto a quella maschile all’interno dell’Ordine.**

Ordine degli Avvocati

Quella degli avvocati è una delle professioni che si sta progressivamente avviando verso una presenza paritaria dei due sessi tra gli iscritti all’Ordine. Dal 1999 al 2007 la percentuale di donne iscritte è infatti costantemente aumentata, anche se di pochi punti percentuali, passando da 3 a 4 donne circa ogni 10 iscritti (Tab. 2.4).

Tab. 2.4 – Iscritti per sesso all’Ordine degli Avvocati negli ultimi nove anni e percentuale donne su totale

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	% DONNE
1999	249	98	347	28,2
2000	255	112	367	30,5
2001	274	128	402	31,8
2002	276	146	422	34,6
2003	294	159	453	35,1
2004	303	179	482	37,1
2005	311	195	506	38,5
2006	330	223	553	40,3
2007	343	234	577	40,6

Il numero delle praticanti donne rispetto a quello dei praticanti uomini, di fatto, capovolge il rapporto percentuale tra gli iscritti dei due sessi (Tab. 2.5) in tutto il periodo considerato.

Tab. 2.5 – Praticanti Avvocati per sesso dal 1999 al 2007 e percentuale donne su totale

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	% DONNE
1999	99	118	217	54,4%
2000	102	127	229	55,5%
2001	99	132	231	57,1%
2002	108	145	253	57,3%
2003	104	151	255	59,2%
2004	113	172	285	60,4%
2005	122	170	292	58,2%
2006	111	140	251	55,8%
2007	97	117	214	54,7%

Tuttavia, è significativo notare che **tra i praticanti sono soprattutto le donne (61%) a ritirarsi lamentando una maggiore difficoltà a sostenere i “disagi” di inizio carriera.**

Tab. 2.6 – Cancellazioni dall’Albo degli Avvocati e Praticanti

	cancellazioni avvocati		Variaz.	cancellaz. praticanti		Variaz.
	M	F		M	F	
1999	6	0	0%	8	6	43%
2000	15	4	21%	37	40	52%
2001	18	8	31%	43	57	57%
2002	27	12	31%	62	77	55%
2003	31	17	35%	76	96	56%
2004	39	22	36%	80	101	56%
2005	46	25	35%	94	126	57%
2006	52	32	38%	100	151	60%
2007	54	44	45%	116	180	61%

Anche se il dato non è disponibile, è possibile ipotizzare che questo sia determinato dai carichi di cura che possono vincolare le giovani aspiranti avvocatessse in una fase della vita in cui i progetti di genitorialità possono avere un ruolo importante. Come è noto, a fronte di una divisione dei ruoli all’interno dei nuclei familiari ancora preponderatamente tradizionale, anche se la scelta di procreare è un progetto comune, di fatto i carichi di cura e le strategie di conciliazione sono culturalmente e socialmente riconducibili alle componente femminile della coppia.

Ordine dei Biologi

Come per gli assistenti sociali anche **la professione di biologo risulta essere decisamente “femminilizzata”**, proponendo una presenza di circa otto donne ogni dieci iscritti all’ordine. Inoltre, il numero di nuove iscrizioni è molto limitato, al punto che il progressivo e contenuto aumento della percentuale delle iscritte rispetto ai loro colleghi non riveste carattere di particolare significatività.

Tab. 2.7 – Iscritti per sesso all’Ordine dei Biologi negli ultimi dieci anni e percentuale donne su totale

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	% DONNE
1999	32	133	165	80,6
2000	33	134	167	80,2
2001	32	134	166	80,7
2002	32	135	167	80,8
2003	33	135	168	80,4
2004	31	136	167	81,4
2005	31	134	165	81,2
2006	29	132	161	82,0
2007	29	130	159	81,8
2008	29	129	158	81,6

Va invece detto, che anche in questo caso, così come per gli/le assistenti sociali non si registra negli anni un cambiamento di tendenza, anche se minimo, ovvero una maggiore partecipazione maschile. In altri termini emerge come, **mentre le donne manifestano la tendenza a “colonizzare”, seppur lentamente, le professioni tradizionalmente più maschili, la stessa cosa non avviene da parte dei maschi verso quelle più femminili**. Sembra che queste non siano altrettanto “appetibili” per la componente maschile.

Ordine dei Commercialisti e degli esperti contabili

Per quanto riguarda l’ordine dei Commercialisti e degli esperti contabili, i dati raccolti indicano per il periodo considerato una **leggera ma costante evoluzione nella presenza della componente femminile**, che è passata da un rapporto di 1 su 5 ad uno di 1 su 4, come si può evincere dalla tabella 2.8.

Relativamente alla composizione del Consiglio direttivo, la presenza maschile è in generale preponderante, con una minor differenza nel 2008, anno in cui le donne elette in quest’organo erano tre su un totale di undici componenti, rispecchiando la proporzione di circa un quarto degli iscritti dello stesso anno.

Tab. 2.8 – Iscritti per sesso all'Ordine dei Commercialisti e degli esperti contabili negli ultimi dieci anni e percentuale donne su totale

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	% DONNE
1999	177	40	217	18,4
2000	189	46	235	19,6
2001	203	55	258	21,3
2002	215	60	275	21,8
2003	227	63	290	21,7
2004	236	68	304	22,4
2005	252	74	326	22,7
2006	268	79	347	22,8
2007	289	96	385	24,9
2008	303	101	404	25,0

L'ordine dei commercialisti ed esperti contabili ha fornito anche la distribuzione degli iscritti nel 2007 per fasce di età. Queste informazioni evidenziano che **nelle fasce di età più giovani la presenza di uomini e donne tende ad essere più paritaria (50% nella fascia fino a 30 anni; 29,7% in quella dai 31 ai 40 anni; 21,4% in quella successiva dai 41 ai 50 anni), diventando man mano più polarizzata verso il genere maschile al crescere dell'età della fascia di riferimento.** Questo è congruente con la progressiva partecipazione delle donne a tutti i gradi scolastici che nei decenni più recenti le ha portate a essere percentualmente più presenti e a conseguire i titoli con risultati in media migliori ed in tempi più brevi dei loro colleghi maschi.

Collegio dei Geometri

La professione del geometra è tradizionalmente maschile e i dati sugli iscritti al Collegio lo confermano in modo palese (Tab. 2.9).

Tuttavia, anche in questo caso **è possibile notare un'evoluzione nel tempo che ha portato ad un incremento della presenza femminile, tra le più significative di quelle che abbiamo potuto osservare in questo contesto.** Infatti, mentre nel 1999 si iscriveva al Collegio una donna su circa 20 uomini, nel 2008 la differenza è scesa a una donna ogni 10 colleghi maschi.

Tab. 2.9 – Iscritti per sesso all’Ordine dei Geometri negli ultimi dieci anni e percentuale donne su totale

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	% DONNE
1999	738	40	778	5,14%
2000	759	44	803	5,48%
2001	785	45	830	5,42%
2002	828	53	881	6,02%
2003	867	68	935	7,27%
2004	926	91	1017	8,95%
2005	983	100	1083	9,23%
2006	1015	108	1123	9,62%
2007	1057	112	1169	9,58%
2008	1087	117	1204	9,72%

Non si rilevano invece cambiamenti nella struttura del direttivo, che rimane costantemente e totalmente composto da uomini.

Collegio infermieri professionali, assistenti sanitari e vigilatrici di infanzia

Assieme ad assistenti sociali e biologi, è **una delle professioni più femminilizzate**. Le informazioni fornite rispetto agli iscritti degli ultimi 10 anni, indicano che la percentuale di donne non è mai scesa al di sotto del 75,6% e che ha oscillato nel decennio considerato tra questa percentuale e il 91,2%. (Tab. 2.10).

Tab. 2.10 – Iscritti per sesso al Collegio degli Infermieri negli ultimi dieci anni e percentuale donne su totale

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	% DONNE
1999	13	51	64	79,7%
2000	5	52	57	91,2%
2001	21	65	86	75,6%
2002	18	78	96	81,3%
2003	16	95	111	85,6%
2004	21	102	123	82,9%
2005	14	102	116	87,9%
2006	18	92	110	83,6%
2007	9	92	101	91,1%
2008	8	56	64	87,5%

Nel caso degli infermieri la composizione del direttivo vede una sovra rappresentazione maschile (fino al 2005 il 40%, negli ultimi tre anni il 33%) **se comparata a quella degli iscritti** (una media del 16,5% fino al 2005, scesa al 12,6% nei tre anni successivi).

Un dato inatteso riguarda l'età media della categoria, che risulta identica per uomini e donne.

Ordine degli Ingegneri

È questa la categoria che ha conosciuto nel corso degli ultimi anni i cambiamenti più significativi all'interno della composizione degli iscritti. **La presenza femminile è aumentata costantemente negli anni** passando dallo 0,9% del 1999 al 10,1% del 2008, con un incremento di più di 9 punti percentuali (Tab. 2.11). Nel 2008 le nuove iscritte sono state quasi un quinto del totale (17,6%).

Tab. 2.11 – Iscritti per sesso all'Ordine degli Ingegneri negli ultimi dieci anni e percentuale donne su totale

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	% DONNE
1999	1184	11	1195	0,9
2000	1313	12	1325	0,9
2001	1432	19	1451	1,3
2002	1551	25	1576	1,6
2003	1698	34	1732	2,0
2004	1899	59	1958	3,0
2005	2007	66	2073	3,2
2006	2150	96	2246	4,3
2007	2272	123	2395	5,1
2008	2362	266	2628	10,1

In base a questi dati si rileva dunque **un interessante cambiamento all'interno dell'Ordine degli ingegneri in termini di dinamiche di genere**, ma siamo ben lontani dal raggiungimento di una parità, se non altro numerica.

Per quanto riguarda la composizione del direttivo, si può notare lo stesso tipo di cambiamento nel tempo che anzi, ha avuto risultati migliori negli ultimi quattro anni laddove si registra **un direttivo con una presenza femminile in percentuale molto più elevata di quella delle iscritte, pari al 20%.**

Se guardiamo al tipo di laurea conseguita donne e uomini hanno scelto sostanzialmente lo stesso tipo di specializzazione, con un'inversione di preferenze per quanto riguarda ingegneria civile ed edile, la preferita dalla componente maschile (25,6% degli uomini iscritti all'Ordine, contro il 18,4% delle donne) ed ingegneria dell'ambiente e del territorio, maggiormente preferita dalla componente

femminile (44,3% delle iscritte e 1,7% degli iscritti). La terza scelta ricade per entrambi su ingegneria dei materiali (9,9% gli uomini e 10,6% le donne). I numeri sono tali da far sì che ci siano rappresentanti uomini un po' in tutte le altre specializzazioni, seppure con percentuali basse, mentre le donne risultano del tutto assenti in diversi ambiti (per esempio ingegneria aeronautica, nucleare, informatica, industriale elettronica e industriale meccanica, mineraria, ecc.).

Consiglio Notarile

Come le ingegnere, anche **le notaie hanno rafforzato la loro presenza all'interno del Consiglio dei notai**, passando da un rapporto di circa una donna ogni dieci iscritti nel 1999, ad un rapporto di circa una donna ogni 5 iscritti nel 2008 (Tab. 2.12).

Tab. 2.12 – Iscritti per sesso al Consiglio dei Notai negli ultimi dieci anni e percentuale donne su totale

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	% DONNE
1999	28	3	31	9,7
2000	28	3	31	9,7
2001	27	3	30	10,0
2002	27	4	31	12,9
2003	26	4	30	13,3
2004	28	6	34	17,6
2005	29	8	37	21,6
2006	29	7	36	19,4
2007	30	8	38	21,1
2008	27	8	35	22,9

Diversa è la presenza all'interno del Direttivo, che è passato nel periodo considerato da un rapporto più favorevole per la componente femminile (2 donne su 7 membri dal 1999 al 2001) ad uno più sfavorevole con un solo membro donna su un totale di 7 eletti.

Interessante il dato dell'età media degli iscritti nel periodo 1999 – 2008, che per le donne risulta di dieci anni o più costantemente inferiore rispetto a quello degli uomini. Ciò può essere ricondotto alle migliori performance scolastiche della componente femminile.

Ordine degli Psicologi

Nel decennio preso in considerazione, non ci sono state variazioni particolarmente significative nella composizione delle iscrizioni per quanto riguarda l'appartenenza ai due sessi. **Come noto, quella di psicologo è una professione "tradizionalmente" femminile** e infatti gli iscritti

all'ordine sono per i tre quarti donne. **Negli anni le iscritte sono aumentate progressivamente**, anche se nell'insieme di pochi punti percentuali, passando dal 72,3 del 1999 al 76,6 del 2008.

Tab. 2.13 – Iscritti per sesso all'Ordine degli Psicologi negli ultimi dieci anni e percentuale donne su totale

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	% DONNE
1999	70	183	253	72,3
2000	75	196	271	72,3
2001	78	213	291	73,2
2002	79	225	304	74,0
2003	84	247	331	74,6
2004	87	269	356	75,6
2005	93	290	383	75,7
2006	101	315	416	75,7
2007	110	352	462	76,2
2008	118	387	505	76,6

La composizione del Direttivo evidenzia come nell'arco di tempo considerato la componente maschile sia significativamente più presente fino al 2005, essendo rappresentata all'interno dell'organo da un terzo dei componenti (5 su 15), contro una percentuale di iscritti che andava dal 28 al 24%. A partire dal 2006 invece, in coincidenza con il passaggio del Direttivo da quindici a nove membri, la situazione cambia significativamente in quanto risulta essere stato eletto un solo uomo a fronte di 8 donne.

Alcune considerazioni

La composizione degli iscritti ai diversi ordini e collegi sembra sostanzialmente in linea con le percentuali di laureati e laureate, o diplomati e diplomate, nelle discipline di riferimento.

Si riproduce dunque quanto evidenziato da numerose ricerche, cioè come le professioni tecnico-scientifiche continuino ad essere degli ambiti poco frequentati dalle donne, che seguitano a pagare una stereotipizzazione del ruolo e delle attitudini femminili che le identifica come più “adatte” alle professioni di tipo socio-relazionale. Tutto ciò si traduce, anche per chi sceglie questa carriera, in maggiori ostacoli nell’affermare e vedere riconosciuta la propria professionalità.

In sostanza, malgrado una sempre più massiccia partecipazione di donne nel mercato del lavoro ed una presenza maggioritaria nei percorsi scolastici, il rapporto tra donne e mondo tecnico-scientifico permane caratterizzato da una evidente asimmetria di genere che lo connota come territorio ad appannaggio maschile.

Tale asimmetria è costruita in varie fasi e contesti dell’esperienza degli individui, attraverso il riproporsi di modelli culturali di genere che regolano i diversi ambiti sociali di riferimento: a partire dalla socializzazione di bambini e bambine all’interno della famiglia, per continuare nel sistema scolastico, anche grazie ai processi orientativi, per proseguire poi nel mondo del lavoro (la componente dell’orientamento scolastico è stata ampiamente trattata nella ricerca-azione *“L’equilibrio di genere nei percorsi di formazione e istruzione: la promozione della presenza femminile nelle professioni tecnico-scientifiche”*, realizzata da Fidia S.r.l. nel 2002-03 nell’ambito della programmazione FSE della Provincia Autonoma di Trento).

Tuttavia alcuni segnali di parziale cambiamento sembrano evidenti. Come in parte già osservato, **c’è una tendenza della componente femminile a “contaminare” gli ambiti professionali maschili, anche se è innegabile che le professioni più tecniche e scientifiche rimangono a tutt’oggi poco “frequentate” dalle donne.**

Dai dati sugli iscritti dei diversi ordini e collegi emerge che mentre negli ambiti tradizionalmente più maschili si registra un progressivo anche se contenuto aumento della componente femminile, **negli ordini delle professioni per definizione femminili, quali assistenti sociali o infermieri, non si registrano cambiamenti altrettanto interessanti.** Questo sembra in linea con quanto emerso e sostenuto da diversi studiosi e studiose, ovvero che **quando le professioni diventano “femminili” contestualmente perdono di valore sociale, simbolico ed economico e quindi sono meno appetibili per gli uomini, la cui identità è tradizionalmente costruita sul loro ruolo sociale/professionale.**

Comunque **in tutti gli Ordini / Collegi la presenza femminile è cresciuta** in modo costante (tranne oscillazioni più irregolari rilevate tra gli infermieri), benché in misura diversa, come riportato nella tabella sottostante.

Tab. 2.14 – Variazione presenza femminile negli Ordini/Collegi negli ultimi dieci anni

	percentuale presenza femminile 1999 - 2008	variazione assoluta (punti %)	variazione percentuale
agronomi e forestali	11,8 - 14,2	2,40	20,3%
architetti	25,2 - 32,2	7,00	27,8%
assistenti sociali	89,4 - 91,3	1,90	2,1%
avvocati	28,2 - 40,6*	12,40	44,0%
biologi	80,6 - 81,6	1,00	1,2%
commercialisti ed esperti contabili	18,4 - 25,0	6,60	35,9%
geometri	5,1 - 9,7	4,60	90,2%
infermieri	79,7 - 87,5	7,80	9,8%
ingegneri	0,9 - 10,1	9,20	1022,2%
notai	9,7 - 22,9	13,20	136,1%
psicologi	72,3 - 76,6	4,30	5,9%

*l'ultimo dato disponibile è relativo all'anno 2007

Si osservino l'”esplosione” in termini percentuali delle donne ingegnere, il più che raddoppio delle donne notaio, il notevole aumento delle donne in particolare tra geometri e avvocati: inaspettatamente i maggiori incrementi si distribuiscono equamente tra professioni tecnico – scientifiche e umanistiche, anche se in modo più marcato tra le prime. Più prevedibile e comprensibile è lo scarso aumento di presenza femminile laddove essa era già prevalente.

Molto più irregolare e aleatoria è la proporzione dei generi nei Consigli, come schematizzato nella tabella 2.15. Il dato generale è che la componente maschile anche negli ordini a prevalenza femminile è sovra rappresentata, con l'eccezione dell'ordine degli Ingegneri.

Tab. 2.15 - Frazione femminile nei Consigli di ordini e Collegi negli ultimi dieci anni.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
agronomi e forestali	0/9	0/9	0/9	0/9	0/9	0/9	1/9	1/9	1/9	1/9
architetti	1/9	1/9	3/6	3/6	1/6	1/6	1/11	0/10	0/10	0/10
assistenti sociali	7/7	7/7	7/7	7/7	7/7	7/7	10/11	10/11	10/11	10/11
avvocati				non pervenuto						6/15
biologi				non previsto						
commercialisti ed esperti contabili	1/9	1/9	1/9	1/9	1/9	2/10	2/11	1/9	1/9	3/11
geometri	0/9	0/9	0/9	0/9	0/9	0/9	0/9	0/9	0/9	0/9
infermieri	9/15	9/15	9/15	9/15	9/15	9/15	9/15	10/15	10/15	10/15
ingegneri	0/9	1/15	1/15	1/15	1/15	1/15	3/15	3/15	3/15	3/15
notai	2/7	2/7	2/7	1/7	1/7	1/7	1/7	1/7	1/7	1/7
psicologi	10/15	10/15	10/15	10/15	10/15	10/15	10/15	8/9	8/9	8/9

⇒ Fase 3: Analisi qualitativa

La terza fase intendeva approfondire le tematiche in oggetto attraverso un'intervista in profondità ad un campione rappresentativo di professionisti (due per ogni ordine/collegio), meglio se donne, in rappresentanza dell'Ordine/Collegio come istituzione e di "comuni" iscritte. Hanno effettivamente partecipato dodici Ordini / Collegi, rappresentati da 8 iscritte e 15 appartenenti ai rispettivi Consigli: *Presidenti maschi di Chimici, Farmacisti e Notai, un Consigliere degli Architetti, Presidente femmina degli Infermieri e Delegata Provinciale (unica figura prevista localmente) dei Biologi, le Vice-Presidenti di Agronomi e Forestali e Assistenti sociali, Consigliere di Assistenti sociali, Avvocati, Chimici, Ingegneri, Notai e Psicologi. Tra le iscritte è inclusa la presidente del Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati.*

L'elaborazione delle interviste viene presentata di seguito attraverso una sintesi trasversale agli Ordini / Collegi rispetto agli argomenti proposti.

Status professionale:

Gli archivi dei diversi Ordini / Collegi danno conto dei liberi professionisti propriamente detti in maniera differenziata, in quanto gli Albi non sono sempre organizzati per distinguerli ad esempio dai dipendenti pubblici (es. Assistenti Sociali) o privati (es. Chimici).

Dagli archivi non si possono pertanto ricavare indicazioni utili sullo status professionale.

La struttura Ordine / Collegio:

Il numero dei Consiglieri, per norma nazionale, dipende dal numero degli iscritti e può essere 5, 7, 9, 11 o 15. Nel caso degli intervistati la componente femminile è così rappresentata:

ordine / collegio	membri Consiglio	di cui donne
agronomi e forestali ordine	9	1
architetti ordine	15	0
assistenti sociali ordine	11	10
avvocati ordine	15	6
biologi ordine	1	1
chimici ordine	9	1
farmacisti ordine	7	3
geometri collegio	9	0
infermieri collegio	15	10
ingegneri ordine	15	3
notai consiglio	7	1
psicologi ordine	9	1

In molti casi la presenza femminile è una novità o comunque un'eccezione nella storia dell'Ordine/Collegio.

A livello nazionale ci sono 165 ordini di cui solo 5 o 6 hanno una Presidente donna.

Nessun Ordine/Collegio ha svolto o svolge attività specifiche sulle tematiche legate al genere, tranne il caso di una raccolta dati separati, ma senza particolari finalità.

Solo l'Ordine degli Avvocati risulta essersi dotato di un Comitato Pari Opportunità.

I CARATTERI DELLA PRESENZA FEMMINILE

Le **asimmetrie nella presenza** dei due sessi all'interno degli Ordini / Collegi, in qualunque dei due sensi, viene giustificata sempre con **retaggi culturali e storici e non con ragioni oggettive che ostacolano una professione a uno dei due generi**. Fa parzialmente eccezione l'Ordine dei dottori Agronomi e Forestali, che si trovano spesso a sostenere anche una certa fatica fisica e condizioni di lavoro non agevoli, ma comunque non particolarmente ostiche per persone mediamente sportive; inoltre il Corpo Forestale è una forza di Polizia, che solo negli ultimi anni è stata aperta anche alle donne.

Negli Ordini/Collegi delle professioni scientifiche si aggiunge il ritardo con cui le donne si sono dedicate in particolare agli studi appunto scientifici.

Un'altra ragione della maggior difficoltà di affermazione per le professioniste (ad esempio per Avvocati, Geometri, Ingegneri) è individuata nelle **modalità di reperimento della clientela, che spesso utilizza i canali informali dei luoghi di svago, dove normalmente le donne, per gestire la conciliazione dei compiti lavorativi e familiari, non si possono permettere di essere molto presenti**.

Le difficoltà sono spesso non tanto nella professione in sé, quanto negli interlocutori privati (nel pubblico c'è più neutralità rispetto al genere) con cui ci si trova a interfacciarsi, che hanno ancora pregiudizi rispetto al primo approccio con professioniste donne (soprattutto per gli agronomi, ma non solo). Non è così nei casi in cui la minoranza sia maschile, che viene accolta con maggior naturalezza. In questi casi **la sottorappresentazione di professionisti uomini è dovuta alla scarsa appetibilità "sociale" del ruolo per le mansioni o per il titolo di studio richiesto che ne pregiudica il prestigio**. Il passaggio da Collegio a Ordine, dovuto al passaggio da titolo professionale a titolo universitario, ha infatti nel caso degli infermieri visto incrementare gli iscritti maschi; così come tra gli assistenti sociali, a gran prevalenza femminile, i pochi uomini sono percentualmente più spesso coordinatori di strutture. In un paio di casi la maggior presenza femminile è stata associata alla multivariabilità caratterizzante la professione (Biologi e Assistenti sociali), sia in quanto capacità più femminile, sia in quanto una minor specializzazione meno appaga ambizioni di performance più legate ad un approccio maschile al lavoro.

Le differenze tra uomini e donne nelle diverse professioni sono state analizzate secondo alcuni aspetti:

Percorsi scolastici e formativi

- In molti casi **le donne vengono definite scolasticamente più preparate** (esiti migliori e tempi minori) e più propense all'approfondimento anche ad attività professionale avviata.
- **Le donne fanno più fatica a cogliere opportunità di aggiornamento** fuori sede per problemi di cura familiare; traggono quindi più beneficio dalla poca formazione a distanza strutturata e devono ricorrere a consultazioni in Internet o letture in autonomia.
- Per quanto riguarda eventuali specializzazioni, i riscontri sono diversi tra ordini, nel senso che in alcuni casi non ci sono prevalenze di genere (es. farmacisti), in altri sì, legate ad esempio al prestigio sociale / opportunità di carriera (infermieri).

Motivazione e accesso alla professione

- In alcuni casi (esempio Avvocati) sono accolte più volentieri praticanti donne, perché ritenute più preparate dal punto di vista specialistico e più efficaci nell'inserirsi e creare clima positivo.
- Alcune professioni sono "contingentate" (notai, farmacisti) per territorio e possono richiedere scelte di sede poco compatibili con l'organizzazione familiare.
- In parecchi casi gli uomini sono stati definiti più ambiziosi e ciò influisce sul tipo di carriera intrapresa, soprattutto per quanto riguarda l'insegnamento e in generale i concorsi pubblici.
- Nel caso dei geometri è già significativa la bassa percentuale di donne che partecipano all'esame di Stato, che si attesta intorno al 10%.

Traiettorie di sviluppo professionale

- In molti casi si osserva tra i generi la tendenza ad una **suddivisione informale di ambiti** in cui esercitare, dovuta in parte all'approccio pregiudiziale della clientela (es. Avvocati, Forestali), in parte ad una sorta di autoesclusione delle donne (es. Geometri), in parte ai condizionamenti degli interlocutori principali.
- Nel pubblico mediamente la componente femminile è più rappresentata; anche per le libere professioniste in senso stretto il rapporto con la **pubblica amministrazione risulta meno discriminatorio rispetto al privato**.
- A parità di preparazione, anzianità e altri fattori oggettivi, **i maschi ricoprono più spesso funzioni dirigenziali** / di coordinamento rispetto alle colleghe femmine.
- Dopo un **primo periodo in cui essere giovani discrimina di più che essere donne**, si notano tra i due generi **disparità di reddito, di tempi di affermazione e perdurare dell'attività, di visibilità**; in alcuni casi si è notato che tra chi lavora come dipendente, è più probabile che dopo alcuni anni a mettersi in proprio siano i collaboratori maschi, mentre le donne rimangono "fedeli" alla datorialità.

- Le professioniste donne, per ragioni di conciliazione, accettano spesso forme di **lavoro parasubordinato** nel quale trovano maggior flessibilità, ma non valorizzando le competenze e rinunciando alla visibilità.
- Nel caso dei Notai, laddove l'esame di Stato è particolarmente impegnativo, è stato rilevato che le **donne sono più tenaci nel perseguire** il superamento dell'esame di Stato, nel senso che riprovano più volte, mentre è più facile che i maschi nel caso di esito negativo si orientino verso altre prospettive.

Conciliazione tra vita privata e vita professionale

- La gestione dei tempi per le attività non professionali condiziona le donne dalle scelte iniziali lungo tutta la carriera; in molti casi la professione autonoma risulta incompatibile, nella sua pienezza, con la gestione della maternità (come gestione dei figli e della famiglia in senso lato), più per le meno giovani che avevano scelto di affermarsi qualche decennio fa che attualmente, ma resta molto difficile. Solo in un caso la libera professione è stata "interpretata" come maggiormente gestibile rispetto a una collaborazione fissa da dipendente (naturalmente molto dipende dalla collaborazione degli altri famigliari).
- I problemi di conciliazione incidono anche sull'"appetibilità" delle professioniste in qualità di consulenti, in quanto limitano i loro tempi di flessibilità e disponibilità in orari che sfiorano rispetto a quelli classici di ufficio; lo stesso dicasi relativamente alle occasioni di self marketing in luoghi e tempi ludico - informali.
- Uno dei problemi sollevati è anche quello della continuità della permanenza sul proprio mercato, poiché può succedere che un'assenza di medio termine, per maternità o malattia o assistenza, comprometta la notorietà e l'affidabilità professionale.
- Ci sono rari casi in cui le donne diventano libere professioniste dopo essersi affrancate dagli obblighi di cura (es. perché i figli sono cresciuti).

⇒ **Fase 4: Risultati e ipotesi di lavoro**

Le riflessioni sulle analisi quantitative e qualitative si ponevano l'obiettivo sia di delineare un quadro conoscitivo di riferimento sia di formulare proposte di lavoro per il consolidamento e l'incremento della presenza femminile nei diversi ordini e collegi.

Nel corso delle interviste, da qualcuno più spontaneamente, da altri su stimolo più specifico, sono emersi alcuni suggerimenti / ipotesi di lavoro per promuovere l'accesso e lo sviluppo delle donne nell'ambito professionale, con riferimento a:

mondo della scuola, della formazione e dell'Università.

- Laddove il livello scolastico per l'accesso alla professione sia stato innalzato di recente (es. assistenti sociali, infermieri) **promuovere di più e meglio, da parte dell'Università, la professione**, per aumentarne il prestigio e il riconoscimento sociale e istituzionale.
- Aumentare la qualità dell'istruzione / formazione tecnico – scientifica in generale e proporla con più convinzione anche alle ragazze nelle **attività di orientamento**, facendo maggiormente riferimento alla professione al di là delle materie scolastiche.
- Inserire nelle scuole superiori **l'orientamento alla libera professione e l'introduzione al lavoro**.
- **Introdurre nuovi modelli educativi e approcci culturali più aperti** che facciano aumentare la componente maschile nei servizi alla persona.

Sistema pubblico e delle istituzioni.

- Individuare e utilizzare un sistema di **valutazione delle competenze** sul lavoro che riconosca la qualità dello stesso a prescindere dalla permanenza in ufficio/laboratorio/studio.
- Elaborare un diverso sistema di calcolo delle **indennità di maternità** (attualmente per 5 mesi l'80% del reddito degli ultimi due anni).
- Trovare forme per **non isolare le professioniste durante il periodo di maternità**.
- Coinvolgere di **più le donne nelle nomine** conto terzi e nell'affidamento di incarichi pubblici.
- Organizzare più asili nido.
- **Regolamentare meglio le professioni e gli ambiti di possibile esercizio** per valorizzarle e farne riconoscere la dignità.
- Mettere a disposizione **incentivi** per l'acquisto di attrezzature, sostenere l'imprenditorialità e i progetti.
- Concedere l'accesso alla dirigenza anche agli assistenti sociali, attualmente esclusi da moltissime posizioni, cioè **equiparare le lauree quinquennali affini**.
- Nel caso dei notai **accelerare i tempi dei concorsi** ed attribuirvi un ritmo costante / prevedibile.
- Prevedere durante il periodo di assenza per maternità un affiancamento con giovani professioniste cui delegare parte dell'attività, cogliendo l'occasione per formarle, grazie a un incentivo.
- Organizzare un **asilo nido interprofessionale** con grande flessibilità di orario.
- Rendere **obbligatoria una presenza femminile nelle commissioni** d'esame/concorsi pubblici e privati.

- Promuovere forme di flessibilità diverse dal part time.
- Nei lavori a turni prevedere **fasce differenziate**.
- Coinvolgere di più gli Ordini / Collegi nelle politiche del lavoro e della formazione.
- Favorire finanziamenti e accesso al credito alle donne.
- Per chi è dipendente, sostenere/promuovere forme di lavoro fuori sede (**telelavoro**), nel senso che moltissime attività potrebbero essere svolte presso il proprio domicilio.

Formazione e aggiornamento professionale delle/gli iscritte/i

- Incrementare l'offerta formativa in modalità **FaD** o in orari compatibili con la conciliazione, semplificandone la burocrazia.
- Prevedere **formazione** nell'ambito della "gestione del potere" e della **promozione manageriale; del self marketing e della comunicazione pubblica**.
- **Formare la dirigenza intermedia** e apicale sulla valutazione e valorizzazione del personale; sulla gestione della complessità organizzativa di orari differenziati.
- Sensibilizzare rispetto alle diverse traiettorie professionali di uomini e donne.

Struttura e funzionamento degli organismi di rappresentanza.

- Far conoscere meglio le **professioni superando l'ottica delle materie** scolastiche e in particolare la prospettiva della libera professione.
- Promuovere la presenza femminile nel Consiglio dell'Ordine e adattare gli **orari** delle riunioni.
- Inserire nel Regolamento delle Professioni le questioni di genere come materia obbligatoria e rendere **obbligatoria l'istituzione dei Comitati P.O.** negli Ordini / Collegi.
- Trovare forme organizzative che consentano di non compromettere l'attività professionale a seguito di lunghe assenze.

■ CONSIDERAZIONI DI SINTESI

- ⇒ Non tutti ritengono necessario incrementare la presenza femminile nel proprio Ordine / Collegio, nel senso che **la professionalità è percepita al di là del genere** di appartenenza; è ritenuto più importante un cambiamento culturale rispetto alla conciliazione.
- ⇒ Complessivamente emerge un **contesto lavorativo adatto e adattabile** ugualmente a uomini e donne, mentre il **contesto culturale è orientato** ancora prevalentemente al professionista maschio.
- ⇒ **Le giovani professioniste sono leggermente avvantaggiate** rispetto alle colleghe più mature, in quanto trovano in se stesse e nei compagni maggior equilibrio nei confronti della gestione della vita familiare; ciò può essere riconosciuto come risultato delle colleghe che le hanno precedute, le quali per affermarsi e affermare le potenzialità professionali delle donne hanno spesso dovuto forzare una scelta di vita in ottica lavorativa a scapito di quella familiare.
- ⇒ I freni culturali sembrano ugualmente ascrivibili alla componente maschile e a quella femminile, per aggressività o remissività professionale da un lato, in qualità di potenziale clientela condizionata dall'altro; come in sede di elezioni infatti, se il criterio di scelta fosse la solidarietà di genere, le professioniste non avrebbero difficoltà ad affermarsi, mentre avendo forte peso la visibilità e il passa parola la strada per loro è sempre più in salita.
- ⇒ Dalla lettura effettuata (e compatibilmente con la tipologia di analisi) lo standard registrato in provincia di Trento sembra rispecchiare le condizioni nazionali.

Allegato 1 – Format per la raccolta dati dell'indagine quantitativa

DATI RELATIVI AGLI ULTIMI 10 ANNI (1999 – 2008)

n. di iscritti per sesso

	MASCHI	FEMMINE
1999		
2000		
2001		
2002		
2003		
2004		
2005		
2006		
2007		
2008		

n. di nuove adesioni, e di “abbandoni” per sesso

	Nuove iscrizioni		cancellazioni	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
1999				
2000				
2001				
2002				
2003				
2004				
2005				
2006				
2007				
2008				



FIDIA

FORMAZIONE & CONSULENZA
PER LA GESTIONE DI IMPRESA

Età media

	GENERALE	MASCHI	FEMMINE
1999			
2000			
2001			
2002			
2003			
2004			
2005			
2006			
2007			
2008			

Iscritti effettivamente liberi professionisti (o almeno non dipendenti pubblici)

	MASCHI	FEMMINE
1999		
2000		
2001		
2002		
2003		
2004		
2005		
2006		
2007		
2008		

Composizione Direttivo

	MASCHI	FEMMINE
1999		
2000		
2001		
2002		
2003		
2004		
2005		
2006		
2007		
2008		

DATI RELATIVI ALL'ANNO IN CORSO

tipo di diploma / laurea / specializzazione (o disciplina)

	MASCHI	FEMMINE
Es. medicina oculistica		
Es. ingegneria dei materiali		

anno di superamento esame di stato

	MASCHI	FEMMINE

Anno di iscrizione all'Albo / Ordine / Collegio

	MASCHI	FEMMINE