IL GENDER PAY GAP NEGLI ORDINI PROFESSIONALI: un divario da colmare

scritto da goal | 15 Dicembre 2024



*di Ivana De Michele**

Nel contesto delle libere professioni, il gender pay gap rimane una ferita aperta. Malgrado i progressi nelle pari opportunità educative e l'aumento della partecipazione femminile nel mondo del lavoro, il divario nei compensi e nella rappresentanza persiste in maniera preoccupante, in particolare per le professioni liberali. Secondo il **Global Gender Gap Report** 2023, l'Italia si trova in una posizione di svantaggio, all'**87º posto** su 146 paesi e, considerando l'Unione Europea, dopo di noi ci sono solo Ungheria, Repubblica Ceca e Turchia, a testimonianza del fatto che la parità di genere, soprattutto nel mondo professionale, in Italia è ancora lontana dall'essere raggiunta.

Le donne rappresentano circa il **44%** degli iscritti agli ordini professionali, un dato che segna una crescita rispetto al 40% di pochi anni fa. Tuttavia, la presenza femminile non si riflette in un'uguaglianza nei compensi. In media, le donne nelle professioni liberali guadagnano **il 45% in meno** rispetto agli uomini, con un divario che si accentua tra i **40 e i 50 ann**i, quando il carico familiare e lavorativo raggiunge il suo picco.

Questo fenomeno è evidente soprattutto tra **commercialisti**,

avvocati e **notai**, dove le donne continuano a essere sottorappresentate nei ruoli di leadership e, di conseguenza, guadagnano meno rispetto ai loro colleghi uomini. Ma la questione non si ferma qui: il gender pay gap colpisce anche altri ordini professionali, ad esempio **psicologhe** e **giornaliste**, soprattutto quando operano come **freelance**, una condizione che le espone a una maggiore precarietà economica e a compensi inferiori rispetto ai colleghi uomini.

Nel settore della psicologia le donne costituiscono la maggioranza, rappresentando circa l'85% degli iscritti all'albo degli psicologi. Tuttavia, il fatto che siano più numerose non si traduce in parità retributiva. Secondo i dati del **CNOP** (Consiglio Nazionale Ordine degli Psicologi), le psicologhe guadagnano **tra il 30% e il 40% in meno** rispetto ai colleghi uomini. Questa disparità si riflette non solo nei guadagni, ma anche nelle opportunità di carriera, con una minore presenza femminile nei ruoli dirigenziali e decisionali.

Anche il settore del giornalismo presenta un divario di genere significativo, soprattutto per quanto riguarda le **giornaliste freelance**. Secondo i dati dell'**INPGI** (Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani), le giornaliste freelance guadagnano mediamente **il 28% in meno** rispetto ai colleghi uomini, un dato che peggiora ulteriormente per chi lavora in settori editoriali dove la leadership maschile è dominante.

Molte giornaliste si trovano in condizioni di precarietà contrattuale, con la mancanza di un salario fisso che le espone a compensi irregolari e meno competitivi rispetto agli uomini, soprattutto nelle trattative di compensi per articoli e collaborazioni. Le **donne giornaliste**, in particolare, si scontrano con barriere legate al **soffitto di cristallo** che limita il loro accesso a ruoli apicali, come redattrici capo o direttrici di testata, ruoli tradizionalmente dominati da uomini.

In conclusione le libere professioniste sono particolarmente esposte al rischio di part-time involontario, perché molte di loro si vedono costrette a ridurre l'orario lavorativo per conciliare lavoro e famiglia. Questo fenomeno è particolarmente comune tra i **40 e i 50 anni**, quando la gestione familiare raggiunge il suo massimo impatto sulle scelte professionali.

Le radici del gender pay gap nelle libre professioni sono alimentate da diversi fattori:

– **Ruoli familiari e sociali**: Le donne continuano a sobbarcarsi la maggior parte del lavoro domestico e familiare, il che limita il loro tempo e la disponibilità per opportunità di carriera più remunerative o di leadership.

– **Mancanza di trasparenza salariale**: Molte professioni non richiedono trasparenza sulle retribuzioni, lasciando spazio a negoziazioni individuali che spesso penalizzano le donne, meno inclini o meno abituate a negoziare al rialzo.

– **Stereotipi di genere**: Le aspettative sociali sul ruolo delle donne come madri e caregiver creano un contesto in cui si dà per scontato che esse siano meno interessate o capaci di dedicarsi alla carriera.

– **Mancanza di politiche di conciliazione**: Gli studi professionali e le aziende offrono spesso scarse soluzioni per la conciliazione tra lavoro e vita familiare, rendendo difficile per le donne mantenere lo stesso ritmo di carriera dei loro colleghi uomini.

Per affrontare seriamente il gender pay gap nelle professioni liberali, è necessario un approccio integrato che includa misure normative e pratiche professionali. Ecco alcune soluzioni concrete:

Trasparenza retributiva obbligatoria: Introdurre obblighi di trasparenza sui compensi all'interno degli ordini

professionali, pubblicando i dati salariali divisi per genere. Questa misura potrebbe portare a una maggiore equità retributiva e responsabilizzazione da parte delle aziende e degli studi professionali.

Politiche di conciliazione lavoro-famiglia: Promuovere forme di congedo parentale più flessibili e incentivare la condivisione del carico familiare tra uomini e donne. È cruciale che queste politiche siano accessibili e non penalizzino chi le utilizza.

Programmi di mentoring e leadership femminile: Creare reti di mentoring e programmi di leadership per le donne nei settori in cui sono sottorappresentate, come la psicologia e il giornalismo, per aiutarle a superare le barriere all'avanzamento professionale.

Quota di genere nei ruoli dirigenziali: Implementare quote di genere nei ruoli decisionali all'interno degli ordini professionali e delle redazioni giornalistiche. Questo potrebbe aumentare la presenza femminile in posizioni di leadership e contribuire a una maggiore equità salariale.

Sostegno alle freelance: Le professioniste freelance, come le giornaliste e le psicologhe, necessitano di misure specifiche di protezione sociale e incentivi fiscali per compensare la mancanza di stabilità contrattuale. Questo potrebbe includere fondi di sostegno per i periodi di inattività o agevolazioni fiscali per le lavoratrici autonome.

Il gender pay gap nelle libere professioni non è solo una questione di equità, ma un problema strutturale che impedisce all'economia di sfruttare pienamente il potenziale delle donne. È essenziale che le politiche pubbliche, gli ordini professionali e le aziende collaborino per creare un sistema più equo, in cui il merito venga riconosciuto e valorizzato, indipendentemente dal genere. Ridurre questo divario significa non solo migliorare la vita delle professioniste, ma anche

promuovere un sistema economico più inclusivo e produttivo.

**ODCEC Milano*