

## NOTA STAMPA

### ARCHITETTE MILANESI E PANDEMIA NELLA CITTÀ A MISURA “D’UOMO”, I NUMERI DEL GENDER GAP

Città che costruiamo, piazze che attraversiamo, spazi urbani progettati, spesso, dimenticandosi dei bambini, degli anziani e delle donne con le loro necessità di cittadine e lavoratrici, come racconta nei suoi libri la geografa Leslie Kern.

Il 2020 è stato l’anno del prestigioso Premio Pritzker a due donne, gli architetti irlandesi Yvonne Farrell e Shelley McNamara - che hanno firmato, tra gli altri, il progetto della Scuola di economia della Bocconi di Milano –, ma anche l’anno in cui Anna Hidalgo, con la sua idea della “città dei 15 minuti”, è stata per la seconda volta eletta sindaco di Parigi. Donne con una visione di città, come la sindaca di Barcellona Ada Colau e “i superblocchi” del capoluogo catalano.

La parità di genere diventa strategica anche nel recovery fund, infatti una delle sei missioni del Piano nazionale di ripresa e resilienza attivato per gestire le risorse in arrivo dalla Commissione europea nell’ambito del piano Next Generation Eu, punta proprio a risolvere questa fragilità strutturale italiana.

L’anno che sta terminando è anche quello segnato dalla pandemia per il Covid19. Una crisi che dura da mesi e che ha colpito, con particolare forza l’occupazione femminile, agendo a tutti i livelli professionali, coinvolgendo anche gli architetti. Ecco che da alcune iscritte all’Ordine milanese arriva anche l’evidenza che nella città dei “lavori in corso”, nei cartelloni appesi fuori dai cantieri, il genere prevalente di chi guida le commesse è quello maschile. Un’osservazione qualitativa, ma a dare voce a questo malessere, ci sono i dati elaborati dalla Fondazione dell’Ordine degli Architetti Pianificatori, Paesaggisti e Conservatori della Provincia di Milano, esito del questionario *“Indagine sulle abitudini di lavoro degli architetti milanesi e analisi del primo impatto provocato dal Covid-19”*, proposto dal 20 ottobre al 20 novembre 2020 e che ha coinvolto un totale di 1216 iscritti, donne e uomini su un totale di circa 12.000 iscritti all’albo milanese.

E così si legge che durante la pandemia le donne ritornano più degli uomini a lavorare da casa, ottengono meno incarichi, usufruiscono più degli uomini di misure di sostegno al reddito, e sono pagate meno dei loro colleghi maschi.

Infatti, emerge **una differenza di genere e generazionale tra lo studio/l’ufficio e la casa che si acuisce durante l’emergenza**. Dopo la pandemia compare tra le risposte la perdita del luogo del lavoro (come perdita di lavoro) soprattutto per le fasce d’età più avanzate e per le donne più giovani. Le donne con meno di 35 anni sono coloro che più sensibilmente hanno “spostato” il loro luogo di lavoro da studi, aziende, società

verso gli spazi domestici (con una differenza tra prima e post pandemia di 48 punti percentuali) contro il 27% di diminuzione registrata dai maschi tra i 35 e 50 anni, segno che, anche se per tutti smart working e telelavoro sono aumentati a causa delle restrizioni imposte dal COVID-19, per le giovani donne l'impatto è stato significativamente maggiore, spiegabile dalla persistenza di uno sbilanciamento nel lavoro di cura e domestico a svantaggio delle donne.

Per quanto riguarda la stima dell'impatto del Covid-19 sull'attività professionale sono più le donne (il 69%) a dichiarare di aver usufruito di una misura di sostegno al reddito, e in particolare la fascia più giovane di professioniste (82%).

Quasi un terzo degli iscritti dichiara di aver sperimentato **mancanze o inadeguatezze negli strumenti o nelle tecnologie per svolgere il proprio lavoro** (quale connessione a internet; strumenti per stampa professionale; server e sistemi di archiviazione in cloud; attrezzature e strumenti per il confort lavorativo da casa). Il gruppo che dichiara maggiore inadeguatezza è quello formato dai giovani (donne e uomini con meno di 35 anni) mentre i professionisti senior oltre i 51 lamentano complessivamente meno mancanze tecniche e tecnologiche della media.

Sulla **conciliazione vita/lavoro**, un maggiore impatto è stato dichiarato dalle donne tra i 35 e i 50 anni (con il 62% di donne che per questa fascia d'età dichiara un peggioramento della conciliazione vita lavoro tra prima e dopo l'emergenza) a fronte di una situazione di uomini che nella stessa fascia d'età dichiarano invece un miglioramento o nessun cambiamento (52%). Una grande differenza di genere si rileva tra le donne tra i 35 e i 50 anni che hanno dovuto lavorare meno per dedicarsi alla famiglia (41%), rispetto agli uomini della stessa fascia d'età(29%).

Un'ultima analisi utile è fornita dalle dichiarazioni di potenziali **discriminazioni professionali**. Alla domanda *“Ti è capitato di non ricevere un incarico per il fatto di avere dei figli o per ragioni di conciliazione vita / lavoro?”* il 71% risponde di no. Disaggregando i dati per sesso, però, si rileva una prospettiva più negativa per le donne rispetto agli uomini: solo il 62% delle donne risponde “mai” contro l'85% degli uomini. Alla domanda *“Ti è capitato di rifiutare un incarico per il fatto di avere dei figli o per ragioni di conciliazione vita-lavoro?”* si conferma, anche in questo caso, una significativa differenza di genere nelle risposte con una maggiore esperienza di discriminazione da parte delle donne iscritte. Peggiora ulteriormente la situazione quando si parla di discriminazione esplicita sul lavoro dove **“solo” il 56% dichiara di non aver mai vissuto una discriminazione in base al suo sesso** e la differenza di genere si acuisce: il 96% degli uomini dichiara di non averla mai subita contro il 29% delle donne. Infine, sul **pay gap** la situazione arriva per tutti a ribaltarsi in negativo, ossia la maggioranza (56,6%) dei professionisti rispondenti denuncia di avere saputo che, a parità di prestazione lavorativa, una persona di sesso diverso percepisse un compenso diverso, anche qui con una marcata differenza di genere a svantaggio delle donne.

Tanto, troppo, in un momento in cui la pandemia sta spingendo il Paese sull'orlo di una nuova possibile recessione economica. Una prospettiva di genere e intersezionale è essenziale per adottare delle misure di recovery efficaci invece che dispersive. Fondi che dovranno essere gestiti da una cabina di regia, si spera il più possibile al femminile.

### **\*APPROFONDIMENTI**

#### **I NUMERI IN ITALIA E EUROPA**

- Il tasso di occupazione femminile in Italia nel secondo trimestre 2020 è diminuito di 2,2 punti percentuali rispetto allo stesso periodo del 2019, contro i -1,6 punti percentuali degli uomini

**Istat 2020**

- Il divario occupazionale in Europa è del 11,4% tra donne occupate e uomini nel secondo quarto del 2020. La percentuale delle donne disoccupate è passata da 6,8% nel primo quarto del 2020 a 7,9% nel terzo quarto di quest'anno, mentre per gli uomini si è passati dal 6,2% al 7,1 per cento.

**Eurostat 2020**

- Solo il 45% delle ore lavorate dalle donne europee viene retribuito, mentre per gli uomini si conta almeno il 67 per cento.

**Ocse 2020**

- La cifra delle lavoratrici europee della cura arriva a 49 milioni. Le donne contribuiscono per il 93% all'assistenza all'infanzia e all'insegnamento, per l'86% ai servizi sanitari e per il 95% alla collaborazione domestica. Le cifre sono approssimative perché non è possibile conteggiare tutto il sommerso.

**Eige 2020**

- Le donne rappresentano solo il 17% nelle carriere Ict e Stem nell'Ue e solo il 36% dei laureati Stem (scienze, tecnologie, ingegneria, matematica), anche se le performance delle ragazze superano significativamente i risultati degli studenti maschi, contrariamente a quel pregiudizio che ha storicamente visto i ragazzi dominare le materie tecnologiche.

**Researching education, improving learning**

- Intanto lo scorso 5 ottobre è stata fissata alla data del 2104 la chiusura del divario salariale in Europa.

**European Trade Union Confederation**

Communication partner e ufficio stampa  
PPAN comunicazione e networking per il costruito  
architettimilano@ppan.it | + 39 388 5762810  
Per media relations: Francesca Fradelloni