

# DONNE, INGEGNERIA E ICT: COME AFFERMARSI SUL MERCATO

AUMENTA IL NUMERO DI FIGURE FEMMINILI NEL SETTORE ENERGY, MA A RILENTO RISPETTO AD ALTRI PAESI EUROPEI. «IL MIO CONSIGLIO È DI NON SOTTOVALUTARE LA FORMAZIONE CONTINUA», SPIEGA JOELLE GALLES, MANAGING DIRECTOR DI HUNTERS GROUP. «IN UN MONDO SEMPRE PIÙ VELOCE, DINAMICO ED INCERTO, SOLO I PROFESSIONISTI E LE PROFESSIONISTE COMPETENTI E COSTANTEMENTE AGGIORNATI POTRANNO FARE LA DIFFERENZA E AVRANNO MAGGIORI OPPORTUNITÀ DI CAMBIARE O RITROVARE OCCUPAZIONE»

**HUNTERS**  
GROUP

**N**el 2021 e nel 2022 sono aumentate le donne manager, ma manca ancora una forma di sostegno che possa davvero aiutare le imprenditrici a crescere e ad affermarsi sul mercato.

Secondo il "Gender Gap Report 2021" del World Economic Forum, l'Italia - su 156 stati - è al 63° posto per l'indice che analizza le differenze di genere in quattro diversi ambiti: partecipazione economica e opportunità, livello di istruzione, salute e sopravvivenza ed empowerment politico. Il nostro Paese, rispetto al 2020, è risalito di 13 posizioni, ma la strada da fare è ancora molta.

«Non possiamo negare», spiega Joelle Galles, managing director di Hunters Group, «che la situazione post pandemica abbia reso più complesso il percorso verso la parità di genere. Sappiamo che le donne, nei mesi di pandemia, hanno trovato notevoli difficoltà nel conciliare famiglia e lavoro e, molto spesso, hanno perso o dovuto lasciare la propria occupazione. Alcune stime Istat ci dicono che addirittura il 90% di coloro che hanno perso il lavoro siano donne. Numeri impressionanti che ci impongono di cercare e trovare, al più presto, una soluzione per ridurre la portata di questa situazione. Il mio consiglio, per non essere attendisti nell'aspettarsi incentivi a disposizione di aziende che assumeranno figure femminili, è di non sottovalutare la formazione continua: in un mondo sempre più veloce, dinamico ed incerto, solo i professionisti e le professioniste competenti e costantemente aggiornati potranno fare la differenza e avranno maggiori opportunità di cambiare o ritrovare occupazione. Poiché l'investimento economico su un corso, in un momento di ristrettezze economiche, può apparire non sostenibile, la formazione finanziata rappresenta una grande opportunità che è bene tenere in considerazione».

Valerie Schena Ehrenberger, che ricopre le cariche di vicepresidente di Assoconsult, con delega Capitale Umano e Consulenza al femminile, e di presidente dell'European Confederation of Search & Selection Association, ha aggiunto: «Mi sento di dire che è evidente che chi si occupa di risorse umane, indipendentemente se come intermediario oppure in azienda, ha una responsabilità enorme, che è anche un'opportunità: cambiare la cultura lavorativa e portare un approccio meritocratico in linea con i tempi e i valori del nostro mondo post-covid, in azienda». E nel mondo dell'ingegneria? La quota di donne laureate in Italia è pari al 22,4%, un numero inferiore alla media europea (che si attesta al 35,5%). Tra i laureati di sesso maschile, la quota di quelli in discipline Stem è al 37,3%, contro il 16% di donne. Anche in fatto di partecipazione femminile alla formazione continua, estremamente importante per aumentare



## Opportunità aperte

**PER AZIENDA CHE OPERA COME EPC NELLA REALIZZAZIONE DI IMPIANTI FOTOVOLTAICI SU LARGA SCALA OFFRENDO SOLUZIONI "CHIAVI IN MANO" E COME SYSTEM INTEGRATOR NELLA PROGETTAZIONE E COSTRUZIONE DI MINI-GRID RURALI. CERCHIAMO UN/UNA:**

### Senior Electrical Engineer

#### Principali responsabilità:

- Il candidato ideale è un/una ingegnere elettrico che sia in grado di seguire tutto l'iter di progettazione, installazione e certificazione degli impianti fotovoltaici, coordinando il lavoro del team.

- Si occuperà inoltre della gestione delle pratiche burocratiche e degli adeguamenti normativi e si interfacerà con enti come Enel, Edison e GSE.

#### Caratteristiche richieste:

- Laurea (anche triennale) in Ingegneria Elettrica;
- 3-5 anni di esperienza nel settore energie rinnovabili (focus fotovoltaico);
- Ottima conoscenza del pacchetto Office;
- Ottimo utilizzo di CAD;
- Capacità organizzativa e di gestione del tempo;
- Ottima capacità di lavorare in team.

#### Per candidarsi:

<https://www.huntersgroup.com/2022/10/12/senior-electrical-engineer-2/>

le possibilità di ricollocamento, l'Italia si colloca ben più indietro di altri Paesi europei (36,9% rispetto a oltre il 40% degli uomini). Rimane, tuttavia, molto basso il numero delle donne iscritte all'albo professionale degli ingegneri in Italia, così come il dato sulle studentesse iscritte alle facoltà di Ingegneria a livello europeo. Né Ingegneria né ICT tuttavia si tingono di rosa al momento. La percentuale di uomini laureati in Information and Communication Technology (ICT) è del 400% più alta rispetto a quella delle donne che, tradotto, significa 8,2% di uomini rispetto all'1,7% di donne. Un divario evidentissimo che potrà essere colmato, secondo le stime, solo tra 132 anni. Anche per quanto concerne il settore della consulenza i risultati dell'Osservatorio del Management Consulting, pubblicazione annuale di

Assoconsult di giugno 2022, confermano questi dati. Nel 2021, infatti, la presenza di donne è molto differente nei diversi livelli dell'organizzazione delle Consulting: circa il 44% a livello di consulenti, il 28% a livello di posizioni manageriali, ma si fermano a poco più dell'11,5% quando si considerano i Partner. «Invito tutte le professioniste a trasformare un momento di mercato così complesso in una grande occasione per ampliare le proprie competenze», spiega Joelle Galles, «in particolare in quei settori o nelle aree che ad oggi ricoprono maggior interesse per le aziende. Economia, Ingegneria, Business Intelligence, IoT, Informatica, sono solo alcuni degli esempi di aree virtuose che costituiscono punto di accesso privilegiato per chi è uscito dal mercato del lavoro».

