



ASSOCIAZIONE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DELLE TRE VENEZIE

Testata: Il Giornale di Vicenza

Data: 30 Marzo 2021

Pagina: 13

I GIOVANI COMMERCIALISTI. I risultati di un sondaggio su studi professionali e imprenditori

Donne professioniste, la parità coi maschi ora deve accelerare

Pur con passi avanti, emergono ancora discriminazioni di genere

Cinzia Zuccon

C'è ancora della strada da fare sul tema della parità di genere anche tra i professionisti, e - come in ogni ambito - colmare le disparità significa anche più possibilità di sviluppo e crescita. «In Italia le donne iscritte all'Albo dottori commercialisti ed esperti contabili sono il 33,1%: l'auspicio è di contribuire a stimolare il dibattito sul tema della parità di genere che l'Agenda Onu 2030 fissa al 5° posto tra gli obiettivi per lo sviluppo sostenibile». Lo ricorda Valentina Dal Maso, presidente dell'Unione dei giovani commercialisti di Vicenza (Ugdcec), organismo che ha promosso un'indagine e un dibattito on line sulla parità di genere. La ricerca, incentrata su professionisti e imprenditori, ha coinvolto le Unioni del Triveneto ed alcune associazioni di categoria.

PROFESSIONISTI, IL PIÙ STIMATO È MASCHIO E SENIOR. Il primo aspetto che risalta nelle interviste ai professionisti riguarda le competenze: a parità di competenze una donna su due ha detto di essere stata discriminata a causa del genere, a fronte di una percentuale poco sopra il 9% tra gli uomini. Oltre il 93% dei maschi dai 41 anni in su afferma di aver visto valorizzate le proprie competenze nonostante il genere, percentuale che scende all'82% per i ma-

schia tra i 25 e i 40 anni e al 66% tra le donne della stessa età, e peggiora ancora (62%)

per le donne senior. Il secondo aspetto è la disparità nel trattamento economico: a parità di incarico o posizione, il 48% delle intervistate ha risposto che sì, vive questa disparità, mentre per gli uomini questo si verifica in meno di 5 casi su 100. Otto uomini su 10 non hanno difficoltà a conciliare famiglia e lavoro in presenza di figli appena nati, ma il problema tocca il 42% delle donne. Ci sono però anche aspetti che denotano passi avanti: al rientro post maternità o paternità sia uomini che donne nel 90% dei casi dicono di non essere stati ostacolati a riassumere i propri incarichi. Inoltre, per oltre 7 su 10, sia uomini che donne, è assolutamente indifferente il genere del collega con cui rapportarsi; le domande personali ai colloqui sono rare, indipendentemente dal genere, e l'aspetto esteriore per la maggioranza non prevale sulle competenze. Le più giovani invece percepiscono meno delle colleghe senior il sussistere di retaggi di genere nel pensare alla figura del professionista (54% contro 48%). Ma, per chi lo vive, pare essere un problema di età oltre che genere: il professionista stimato, autoe di mezza età, e gli stessi clienti tendono a fidarsi di più di lui: su questa diversità concordano il 53% delle don-

ne e il 40% dei maschi.

COSA CONTA PER GLI IMPRENDITORI. Tra gli imprenditori invece l'indagine ha fotografato una realtà largamente maggioritaria che afferma di aver scelto un/una professionista senza essere influenzato da luoghi comuni o pareri altrui. Sulle caratteristiche maschili e femminili emergono invece differenze più significative: nello scegliere una donna come professionista o collega, gli uomini considerano su tutto la competenza (33%) e la professionalità (22%) mentre le donne che scelgono altre donne prediligono la sensibilità e professionalità (22%). Nello scegliere un uomo invece un maschio su due dice di non valutare per genere, per il 19% prevale la competenza mentre le donne valutano un collega uomo pesando equamente correttezza, competenza e professionalità (20%). L'outfit però è riconosciuto da tutti come un importante 'biglietto da visita' per il proprio lavoro: conta per l'86% delle donne e il 76% degli uomini. Due, infine, i temi trasversali a studi professionali e imprenditori: la positiva valutazione del lavoro agile scoperto in tempi di Covid, e il fatto che solo una piccola parte del campione abbia adottato meccanismi di riduzione del gender gap. Il motivo? Non sono considerati necessari e, anzi, si teme che possano innescare essi stessi divario tra i generi. •

DI PRODUZIONE RISERVATA



Per il 50% delle donne, a parità di ruoli c'è discriminazione di genere

Dibattito domani

Gli aspetti sociali, economici, culturali e comportamentali emersi dall'indagine sono i temi del dibattito di domani su 'Diversity Management: il potenziale in ambito professionale e imprenditoriale delle donne'. Il webinar si terrà dalle 14 ed è accreditato per ottenere 3 crediti formativi. Dopo le relatrici Maria Pilla e Silvia Decarli, partecipano la senatrice Donatella Conzatti, Marcella Galvani (Cndcec), l'imprenditrice Martina Togn, la Hr manager Alice Mattiello e la psicologa e psicoterapeuta Carmen Muraro. L'incontro è organizzato dall'Unione giovani commercialisti di Vicenza e realizzato con il supporto di Seac, Unione giovani commercialisti del Triveneto, Aiga Vicenza, Ggi Apindustria, Confimi, Osservatorio giovani delle economie e delle professioni di Vicenza e Associazione commercialisti ed esperti contabili delle Tre Venezie. **CZ**