DOTTORESSE O SIGNORINE: PARITÀ DI GENERE NEGLI STUDI DEI COMMERCIALISTI Le differenze di genere nella professione dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili

scritto da goal | 14 Settembre 2023



di Ivana De Michele*

Mi ricordo quando negli studi professionali i praticanti venivano appellati con il corretto titolo di “dottore” mentre le praticanti venivano chiamate “signorine”.

Oggi la differenza di genere negli studi professionali è diminuita, soprattutto al nord, ma purtroppo alcuni stereotipi sono difficili da superare e ci sono ancora molte sfide da affrontare.

Rappresentanza di genere

Tradizionalmente la professione di dottore commercialista è stata dominata dal genere maschile, e le ragioni storiche di questo fenomeno sono molteplici e non semplici da ordinare. Nel corso degli anni si è assistito ad un aumento della partecipazione femminile in molte aree professionali, compresa

quella dei dottori commercialisti. Questa tendenza verso una maggiore inclusività e differenziazione di genere è stata favorita da cambiamenti sociali e culturali, anche se non in modo omogeneo nelle varie regioni italiane.

Qualche numero a livello nazionale relativo al 2022, variazioni rispetto al 2021:

Statistiche Albo

La percentuale degli iscritti donne nel 2022 era del 33%, numero che non necessita di commenti.

I Professionisti lombardi iscritti agli ordini territoriali ODCEC sono 20.195, quelli iscritti all'Odcec di Milano 9.800 di cui 3.171 donne e 6.629 uomini.

Il dato significativo è che i Presidenti dei 111 ordini territoriali sono 92 maschi e 19 femmine.

Quindi il **divario nella Rappresentanza** è ancora molto significativo.

Accesso all'avanzamento di carriera.

L'ultimo decennio è stato caratterizzato da innumerevoli iniziative in tema di pari opportunità, intervenute pressoché ad ogni livello dell'organizzazione sociale, spaziando dal mondo della politica a quello della cultura, dell'industria e delle professioni. Obiettivo comune: il superamento delle differenze di genere. Il percorso è iniziato ma non è completo, le differenze di genere nell'accesso all'avanzamento di carriera e alle opportunità di formazione persistono. Le donne devono dimostrare in modo più evidente le proprie competenze e capacità rispetto ai colleghi maschi per ottenere promozioni e opportunità di crescita.

I titolari degli Studi dovrebbero promuovere un clima

culturale che consenta il pieno sviluppo del potenziale delle professioniste che scelgono di coniugare impegni familiari allo sviluppo della professione. Spesso la maggiore concentrazione di genere maschile negli studi determina fenomeni di emulazione, con il risultato che una donna che desideri fare carriera tende necessariamente a riprodurre comportamenti e atteggiamenti propri della sfera emotiva, comunicativa e verbale del mondo maschile.

Questo non dovrebbe accadere, e le donne dovrebbero avere pieno spazio per esprimere il loro modo di essere, non nascondendo le differenze ma valorizzandole, il che può contribuire al meglio allo sviluppo della professione. Numerosi studi accademici e pubblicazioni si sono concentrati sulla valutazione dei benefici in termini di produttività ed efficienza per companies con un elevato grado di inclusione e diversificazione di genere. Il beneficio della diversità è evidente e accettato, motivo per cui sempre più aziende e studi stanno introducendo KPI (Indicatori Chiavi di Prestazione) e criteri quantitativi di misurazione della parità di genere al loro interno.

Conciliazione lavoro-famiglia.

Le donne spesso si trovano ad affrontare sfide uniche nella conciliazione tra carriera e responsabilità familiari. Questo può influire sulla

progressione di carriera e sulla partecipazione delle donne a posizioni di leadership, perché è la professionista stessa che non si sente in grado, a causa degli impegni famigliari, di assumere incarichi impegnativi. Occorrono quindi iniziative di aiuto alla maternità, quali ad esempio:

- convenzioni con asili nido
- aiuti per evitare la difficoltà di reinserimento nei confronti delle libere professioniste
- convenzioni per vacanze estive per i figli

- sensibilizzazione sulla prevenzione cardiologica delle donne (l'infarto è una delle maggior cause di morte nel genere femminile)
- aiuti all'impegno familiare per la gestione, ad esempio, degli anziani: convenzioni con strutture sanitarie per assistenza anziani
- aiuti alla consapevolezza delle proprie possibilità, quali ad esempio corsi di empowerment personali con psicologhe.

Nella professione di dottore commercialista ci sono differenze di genere in termini di settori preferiti di cui, al contrario, occorre tenere conto. Ad esempio, alcune donne potrebbero essere più inclini a lavorare in aree come la contabilità aziendale o la consulenza fiscale, mentre gli uomini potrebbero preferire settori come la consulenza finanziaria. Tuttavia, queste preferenze possono variare ampiamente in base alle scelte personali e alle opportunità disponibili, è ad esempio una realtà che le professioniste assumano meno incarichi che comportano viaggi all'estero, questo per i problemi di cui sopra di conciliazione lavoro e famiglia.

La penalizzazione più pesante per le professioniste donne è lo sbilanciamento nei lavori di cura, soprattutto con la nascita dei figli: un questionario inviato dal CPO Odcec di Milano ha evidenziato che il 41% delle donne ha cercato di lavorare di meno a favore della gestione dei bambini. Una trasformazione di vita non percepita dall'80% dei colleghi: solo il 20% prova a dedicare meno tempo alla carriera a favore della famiglia. «Uno dei dati più significativi è quello legato all'atteggiamento dei professionisti rispetto ai partner: si evince che con la nascita dei figli gli uomini tendono a desiderare che la propria partner abbia più tempo libero possibile (21,74% contro il 10,5% dei professionisti senza figli) e nessuna trasferta (0% contro il 15,7% degli uomini senza figli)».

La forbice del gender gap si fa più larga sul fronte delle opportunità: secondo l'indagine il 77% degli uomini ritiene di avere avuto le stesse chance e trattamento delle colleghe dell'altro sesso, mentre per le donne il dato crolla al 53,8 per cento. La percezione di un diverso trattamento sul lavoro è minima per i professionisti con un 6,8% di risposte affermative, mentre per il 44,51% delle colleghe la carriera è stata segnata dalla discriminazione.

Disparità salariale di genere.

La disparità salariale di genere influenza anche la professione di dottore commercialista. Le donne sono retribuite in misura minore rispetto agli uomini, anche per lo stesso livello di esperienza e competenze. Questo può essere dovuto a una serie di fattori, tra cui stereotipi di genere e negoziazione salariale.

Statistiche reddituali anno 2022, variazioni rispetto al 2021:

Nel 1999 le donne commercialiste guadagnavano

il 53,62% in meno degli uomini, nel 2008 il 50,05%, con una riduzione della forbice assai poco significativa.

Nel 2022 la tendenza non si è ancora invertita ed il rapporto del compenso femminile è circa il 50% inferiore a quello maschile.

Questo divario può essere motivato da diversi fattori: scelte di vita delle professioniste che preferiscono non demandare la gestione famigliare e quindi non cercano o rifiutano incarichi troppo impegnativi, oppure ostacoli nell'acquisizione di clienti che potrebbero avere preconcetti di genere che influenzano la loro scelta.

Le commercialiste donne, come qualsiasi altro professionista, possono superare eventuali ostacoli lavorando per costruire una solida reputazione professionale, dimostrando la loro competenza attraverso risultati tangibili, investendo nella loro formazione continua e comunicando in modo efficace con i clienti. La chiave è dimostrare il proprio valore attraverso il lavoro e stabilire relazioni basate sulla fiducia e sulla professionalità.

Spero che nel campo dei commercialisti, e in tutte le altre professioni, le barriere di genere vengano superate, creando un ambiente in cui sia possibile valutare le persone in base alle loro competenze, alla loro esperienza e alla loro dedizione, piuttosto che al loro genere. Che uomini e donne abbiano pari opportunità di eccellere, contribuire e avere successo in ogni ambito della loro carriera.

Lavorare per una maggiore parità di genere non è solo responsabilità delle singole persone, ma anche delle istituzioni, delle organizzazioni e della società nel suo complesso. Quando tutti collaboriamo per creare un ambiente in cui l'uguaglianza e l'equità sono la norma, possiamo realizzare progressi significativi verso un futuro più inclusivo.

*Odcec Milano

*VicePresidente CPO Odcec MI *Componente CPO Cndcec