



Bilancio di Genere

Bilancio di Genere

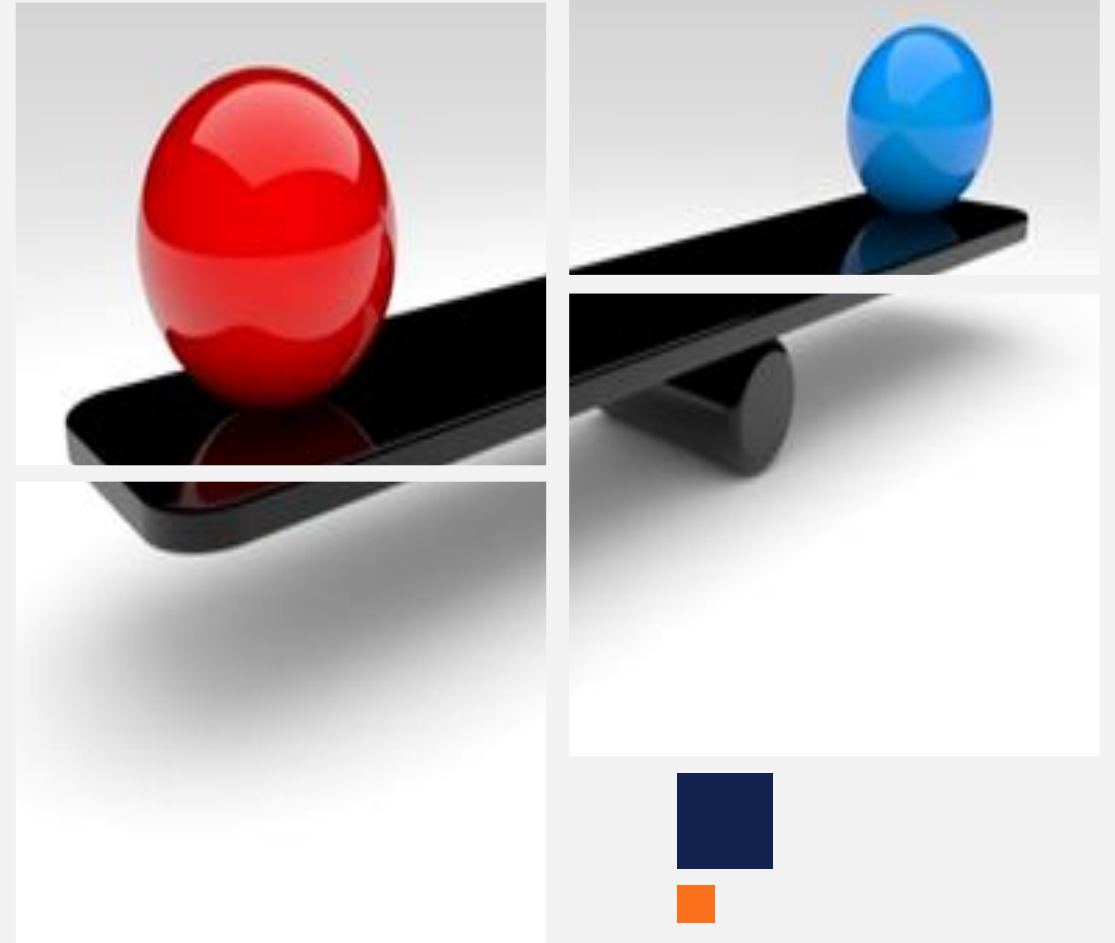
- Introduzione
- Bilancio 2024
- Analisi della situazione attuale
- Questionario «Oltre la professione»
- Spunti di riflessione



Introduzione

Cos'è un bilancio di genere

1. Analisi dei conti sensibili al genere;
2. Stato dell'arte dell'Ente;
3. Valutazione di eventuali progressi;
4. Analisi delle azioni che si intende intraprendere per annullare le discriminazioni/diseguaglianze.

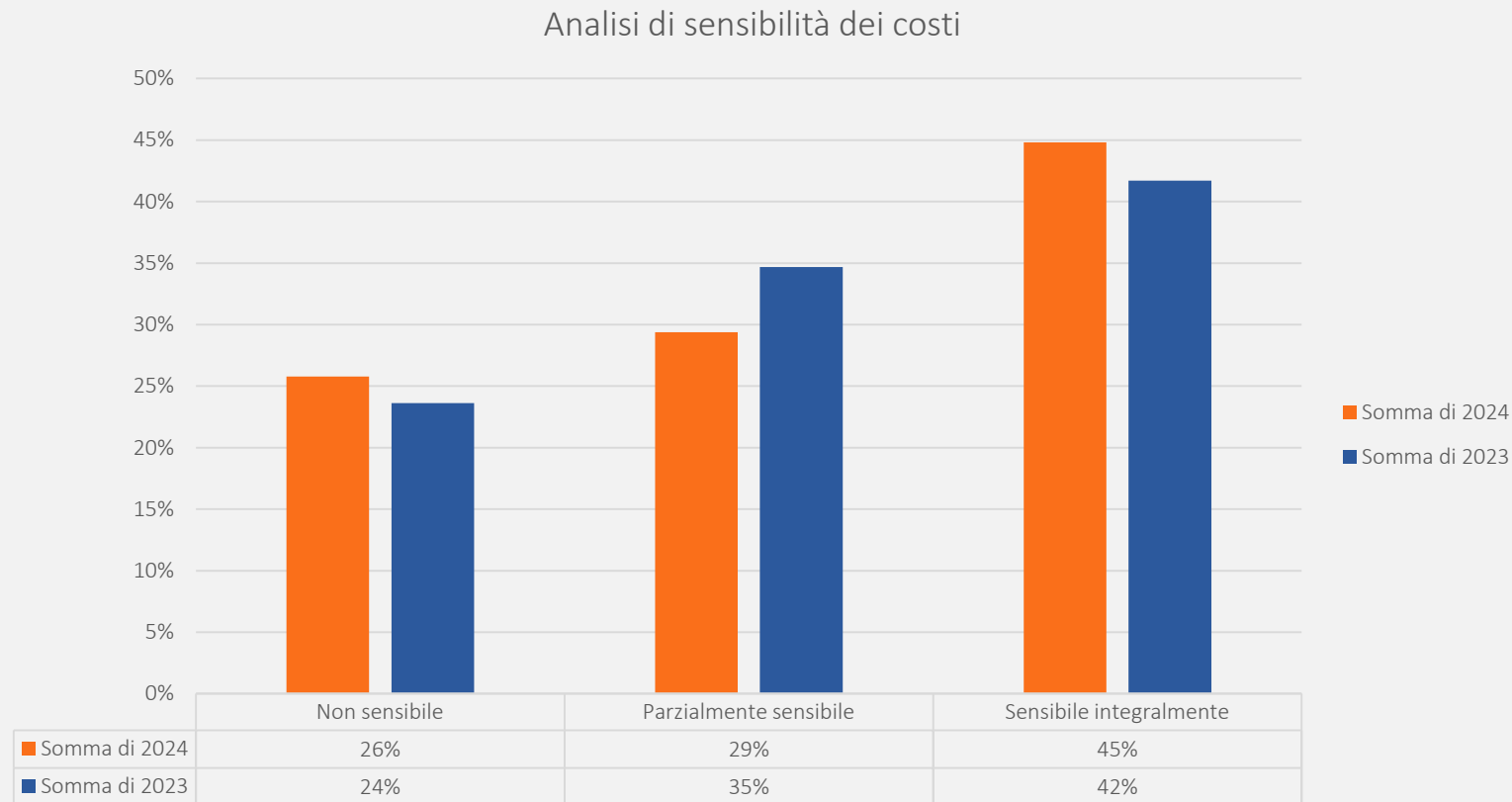




Bilancio di Genere 2024



Confronto dati di bilancio



Ca. il 25% dei costi sono privi di sensibilità al genere, mentre dal 35% del 2023 i costi parzialmente sensibili sono diminuiti al 29%, con un incremento al 45% di quelli integralmente sensibile.

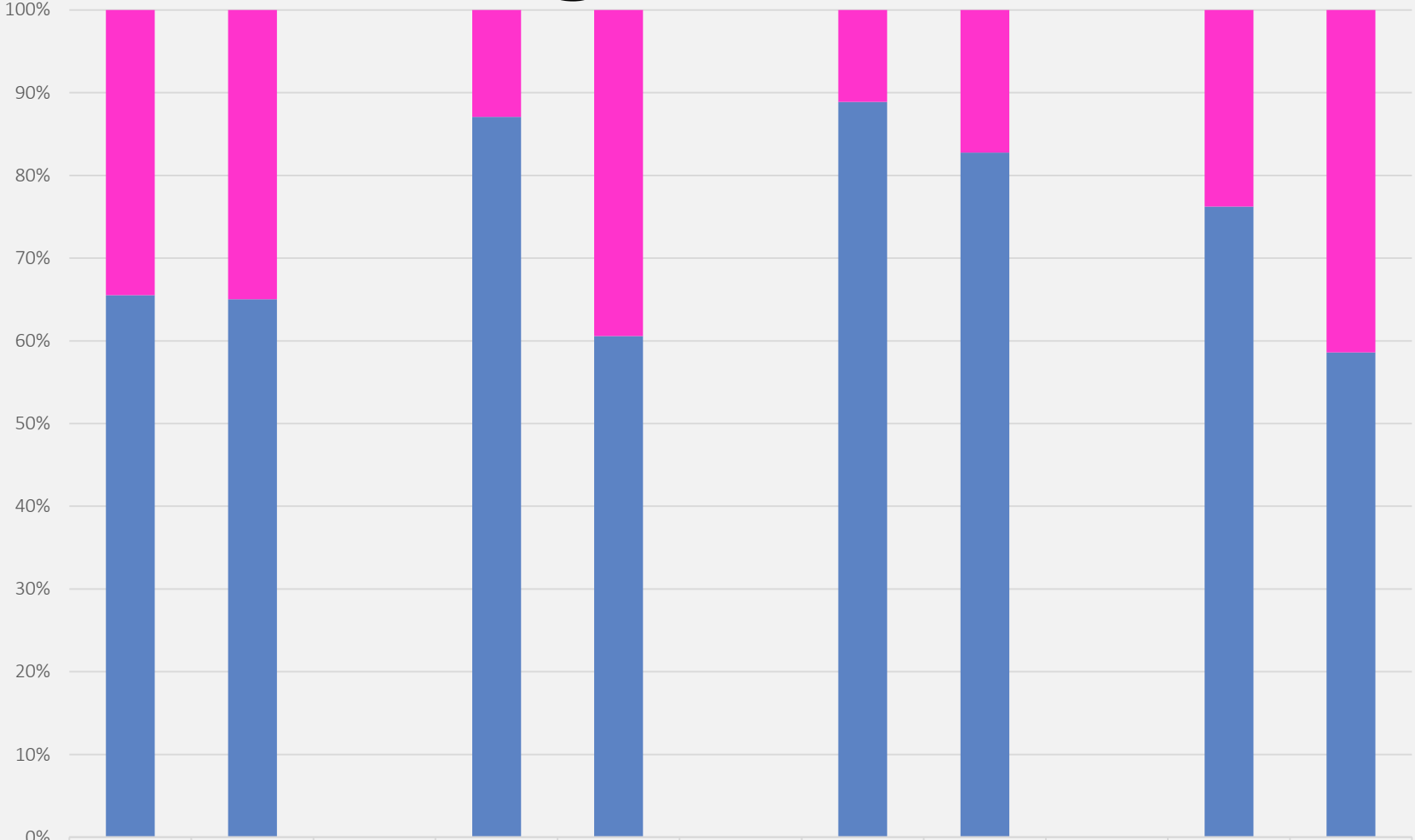


■

Analisi della situazione attuale

■

Fotografia dell'Ordine

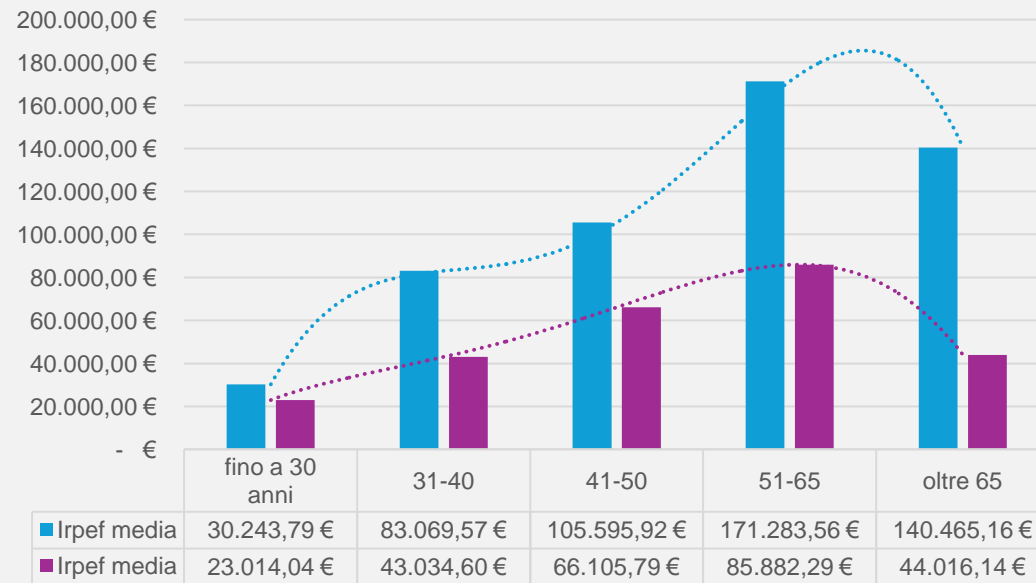


Una nota positiva nel confronto 2023-2024 è l'aumento delle praticanti, così come il netto incremento dei partecipanti alle commissioni (in valore assoluto): le donne sono aumentate di 3 volte, mentre gli uomini si sono mantenuti più o meno stabili. In valore assoluto l'incremento è tutto femminile

■ Somma di Donne 2023	34%	35%	13%	39%	11%	17%	24%	41%
■ Somma di UOMINI 2023	66%	65%	87%	61%	89%	83%	76%	59%

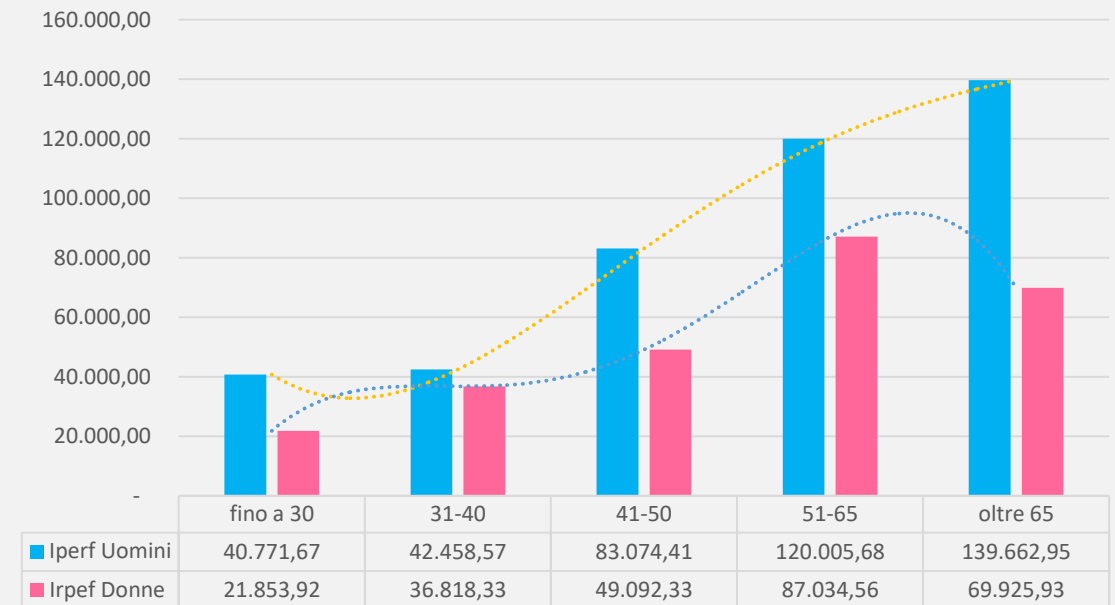
Fotografia dell'Ordine- Gender Pay Gap

Andamento reddito per età e sesso
Cassa Dottori



Nessuno miglioramento dai dati, il divario è non solo per sesso, ma anche per età.
!

Andamento reddito per età e sesso Cassa Ragionieri





Il questionario
OLTRE LA PROFESSIONE

Questioni emerse

Le commissioni Studi




Analisi delle politiche di genere per coinvolgere donne e giovani

Il Ruolo delle Commissioni



Interesse nelle commissioni

Il dato emerso dalla fotografia dell'Ordine è una crescita del numero dei partecipanti, soprattutto donne



Perché molti non partecipano

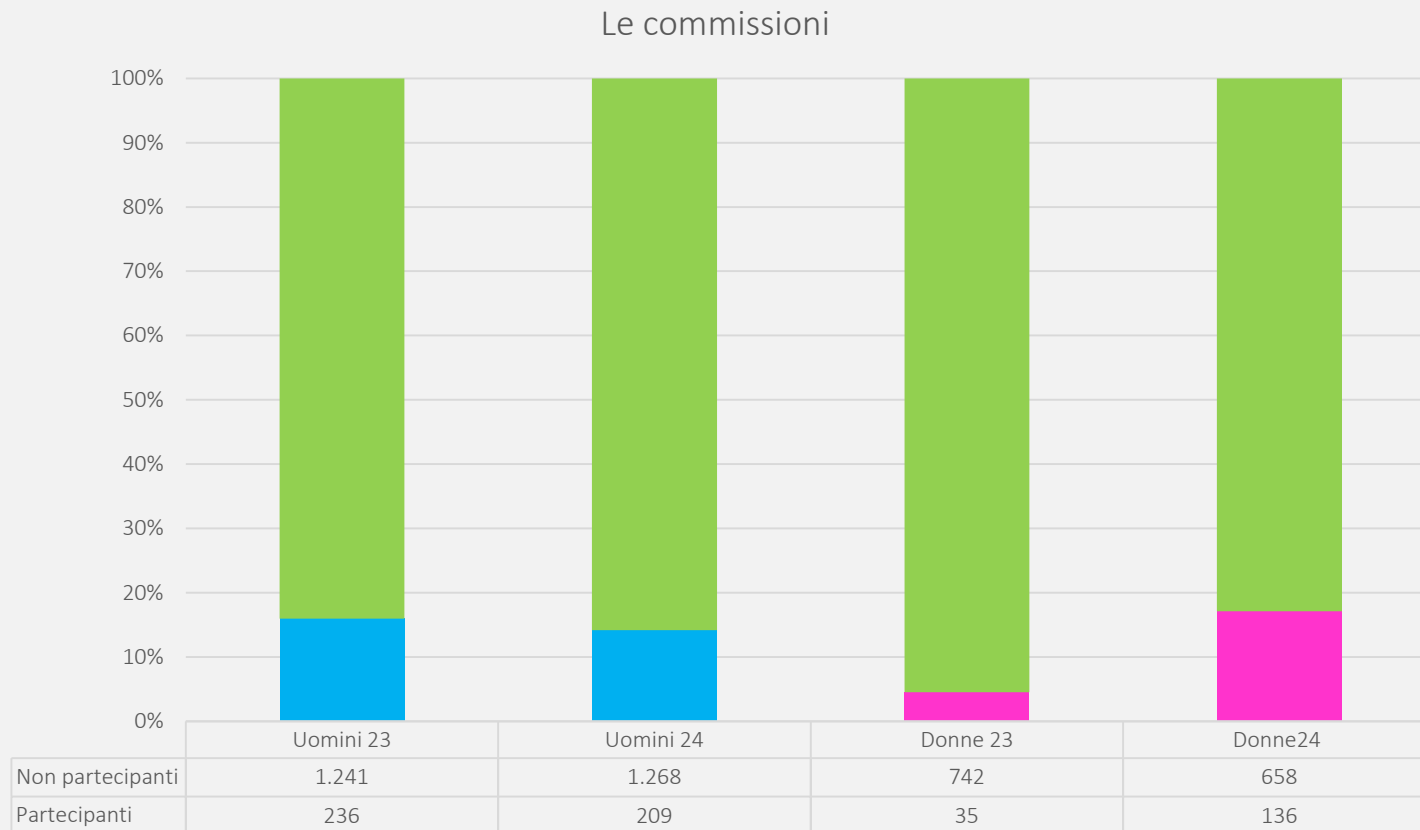
Mancanza di tempo
Per ca. il 55%
Dato trasversale



Cosa fare

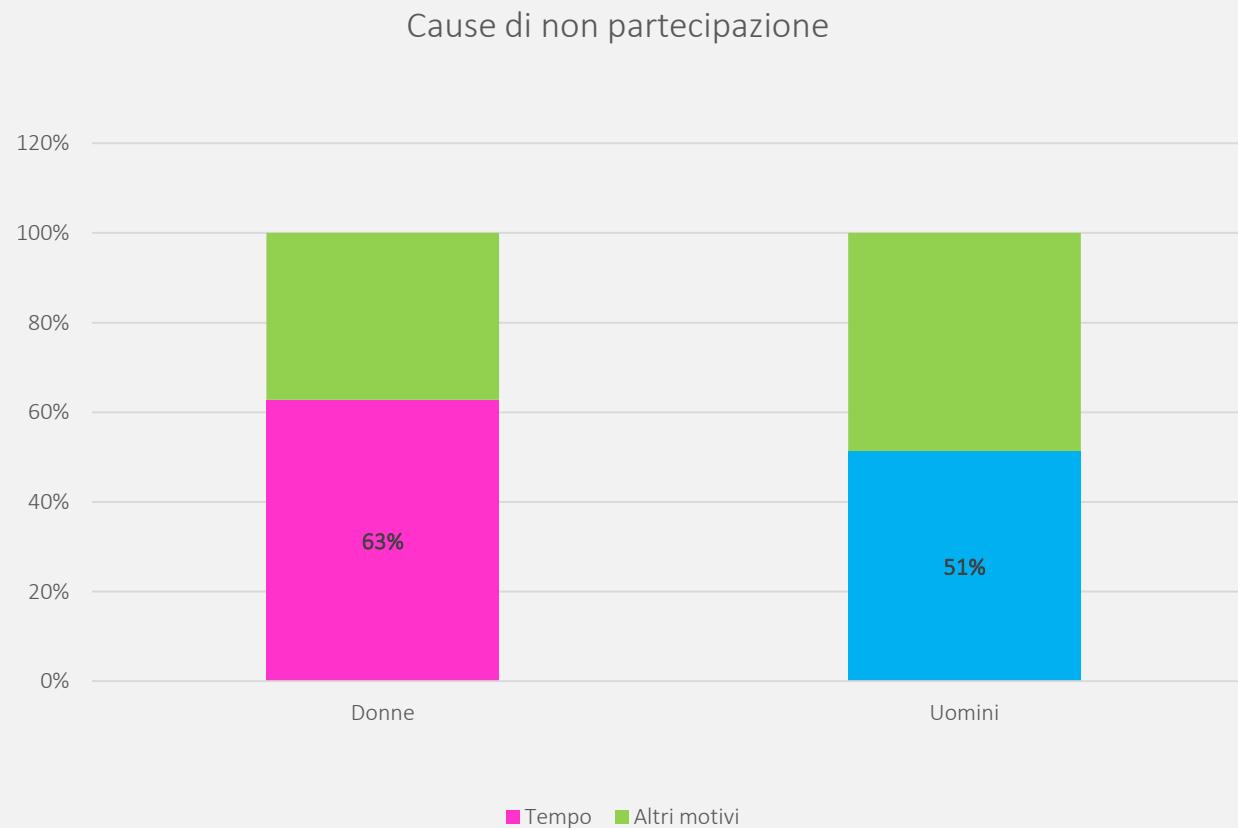
Maggior utilizzo del remoto
Maggior coinvolgimento (molti lamentano di non essere coinvolti e non si sentono preparati)
Valorizzazione delle competenze

Le commissioni



Vediamo la distribuzione dell'età per sesso. Le donne sono in netta crescita, così come il numero totale dei partecipanti


Le commissioni



Il principale deterrente è il TEMPO!
La distanza e il disinteresse subito dopo


Questioni emerse

La qualità della vita




Quanto tempo abbiamo oltre la professione?

Welfare negli Studi per i Professionisti




Cosa ci piace fare

I partecipanti si dividono equamente tra sport, cultura e beneficenza. Qualcuno però ha risposto: **NON HO TEMPO PER NULLA AL DI FUORI DEL LAVORO**



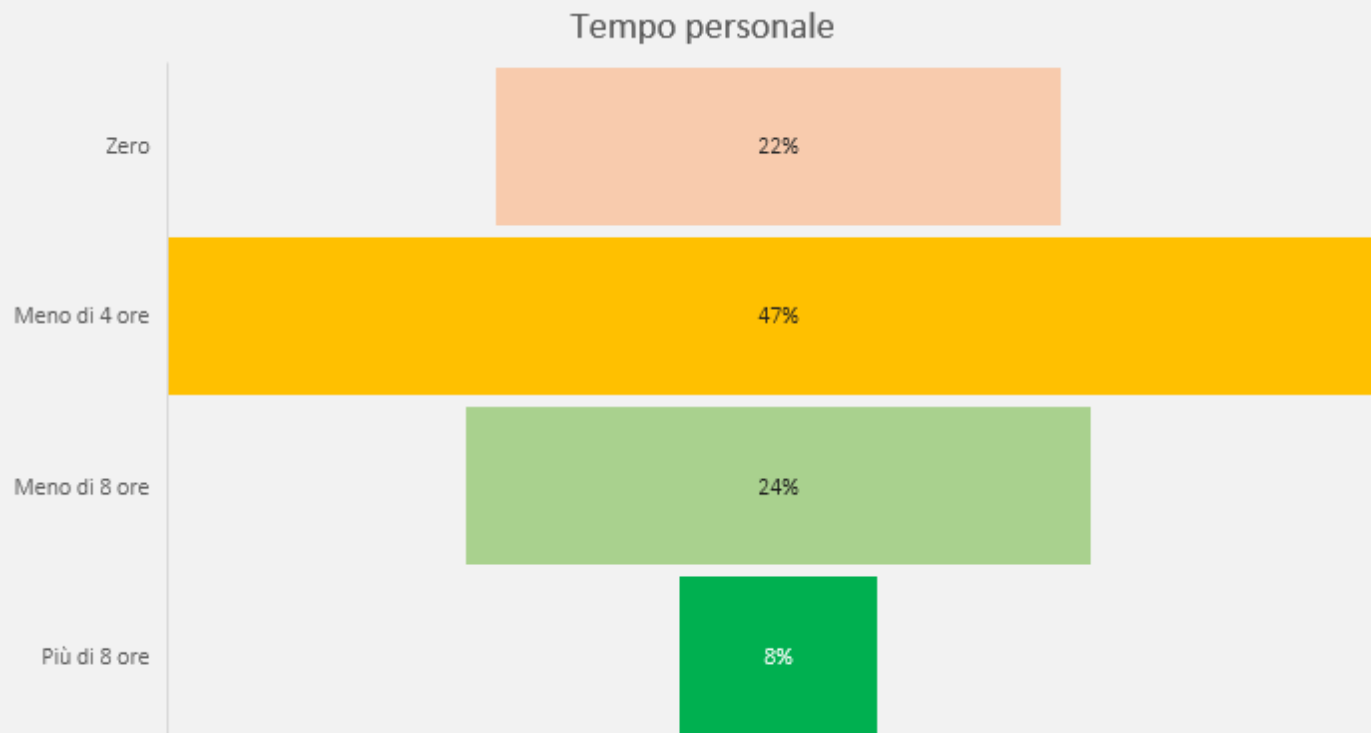
I più gettonati
Viaggi, Sport,
Musica, Lettura,
Arte, Ballo,
Ma solo il 30% delle
donne può dedicare
oltre 4 ore alla
settimana a sé
stessa.



Welfare negli Studi

La nuova frontiera anche per i professionisti: la vita ben oltre i buoni pasto

IL TEMPO



Il benessere in Studio passa anche dal tempo che possiamo dedicare a noi stessi: solo il 30% delle colleghe riesce a dedicare più di 4 ore alla settimana ai propri interessi.

Cosa vorresti dal Cpo

Risposte più originali (date da donne)

- Maggiori incontri conviviali fra colleghi. Ora si lavora solo individualmente senza interagire con i colleghi la conseguenza che si prospetta è una categoria disunita e arida di contenuti di accrescimento interpersonali. Ritengo dovrebbe essere compito dell'ordine creare piccoli eventi finalizzati a tale scopo che sicuramente verrebbero apprezzati dagli iscritti e con plauso da altre realtà professionali considerando l'attuale sviluppo dell'attività professionale che usa quasi esclusivamente web in tutte le sue declinazioni.
- Non serve. **Le donne che vogliono lavorare e impegnarsi hanno spazio e hanno stessi redditi e opportunità**. Nessun regalo perchè donna, ma meritocrazia.

Le più gettonate

- Creare una rete di collaborazione/aiuto tra colleghe priva di interessi economici
- Sostegno alla maternità e all'integrazione intergenerazionale

Conclusioni

Pari opportunità

- La legge prevede le quote ad 1/3 dei membri dei Cda e dei Collegi: il dato è 1/3
- Meritocrazia è una parola femminile che non fa il pari con il genere

Tempo come Welfare

- Gli Studi sono a traino, non conduzione, femminile, dovremmo valutare le esigenze oltre i buoni pasto: la componente femminile è preponderante tra le collaboratrici e le impiegate
- Avere un «traino femminile» non vuol dire che lo Studio respiri parità, ma solo che vi sono donne che vi lavorano

Back to the future

- Rivalutare il rapporto di colleganza
- Rivalutare il tempo da dedicare a sé stessi
- Rivalutare la deontologia come «etica» nella professione
- Imparare a valutare il supporto digitale quale ponte intergenerazionale