

Urgente colmare il divario di genere in Italia e nelle professioni

Gentile Redazione,

la celebre frase di Seneca, "Mentre si rimanda, la vita passa", risuona con forza nel contesto delle disuguaglianze di genere che persistono in Italia. Nonostante i progressi compiuti negli ultimi anni, il nostro Paese continua a registrare **significative disparità tra uomini e donne**, specialmente nel mercato del lavoro di cui fanno parte anche le professioni ordinistiche. La questione non è solo etica; l'eliminazione delle differenze, rappresenta, infatti, anche e soprattutto, un'**opportunità strategica** per potenziare la competitività e la crescita economica di una nazione e di una professione. Dal 1945 a oggi, le donne hanno ottenuto diritti fondamentali in ambito politico, familiare, lavorativo e sociale. I passi compiuti in quasi 80 anni sono stati epici, ma purtroppo restano ancora **sfide fondamentali aperte** come la parità salariale, la rappresentanza nei ruoli di vertice e la lotta alla violenza di genere.

Secondo il "Rapporto Bes Istat 2024", il tasso di occupazione femminile in Italia si attesta al 56,5%, significativamente inferiore rispetto al 76% maschile. Nonostante l'occupazione femminile sia cresciuta negli ultimi dieci anni in misura maggiore rispetto a quella maschile, il Global Gender Gap, stilato dal World Economic Forum, ci restituisce la fotografia di un divario che aumenta, portando il bel Paese all'87esima posizione su 146 economie e collocando l'Italia tra i Paesi europei con il **più ampio divario occupazionale di genere**, oltre ad allontanarci, in termini di tempo, dal goal fissato nell'agenda 2030.

E nelle professioni? Secondo il rapporto Adepp sulla libera professione, aumenta il numero delle libere professioniste, che ormai si attestano al 41% del totale, ma aumenta anche il **gender pay gap**, soprattutto nella fascia di età tra i 50 e i 60 anni, dove il reddito medio delle professioniste è solo il 56% di quello dei loro colleghi. Il dato viene confermato anche all'apice della carriera. La questione si fa ancor più grave se si considera che, a un numero di laureate in economia che rappresenta ormai il 51,12% degli oltre 14.000 laureati nelle classi di laurea che consentono l'accesso all'iscrizione all'albo, corrisponde un numero di partecipanti all'esame di abilitazione pari al 46% del totale. E, nonostante le iscritte rappresentino il **33%** del totale degli iscritti, le Presidenti degli Ordini Territoriali sono solo il **14%**.

Tale evidente sottorappresentazione è il risultato dell'**assenza**, in taluni casi, di **previsioni e di norme positive**, quali ad esempio le quote di genere per i ruoli

apicali.

Un'analisi dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) stima che l'eliminazione del divario di genere nell'Unione europea, anche solo di 0,5-0,8 punti percentuali, potrebbe generare un numero di nuovi posti di lavoro con un aumento del PIL pro capite dall'1,5% al 2,2% nel 2030 e dal 6,1% al 9,6% nel 2050. Stesse considerazioni arrivano da 4Manager di Confindustria e dall'Osservatorio sull'**empowerment** femminile nei Paesi G20 più la Spagna. La molteplicità di indici, provenienti dai più diversi osservatori e tutti convergenti sulle medesime considerazioni, non fa che confermare una realtà ormai acclarata da anni: esiste un problema e non riguarda più solo le donne, ma l'**intero sistema economico**. E non si tratta più soltanto di merito o preparazione, perché uguaglianza ed equità non sono sinonimi.

L'**uguaglianza** garantisce diritti uguali per tutti, che però non possono essere goduti a pieno se non grazie all'**equità**, ovvero a quegli strumenti o risorse necessari alla valorizzazione delle differenze, create da ruoli e condizioni anche sociali, affinché tutti possano raggiungere il proprio pieno potenziale. E quindi? Occorrono **interventi mirati** delle istituzioni politiche e di categoria, interventi sia concreti che simbolici, che consentano un salto di qualità effettivo e culturale.

Sicuramente il punto fondamentale è investire in una seria e convinta educazione contro gli stereotipi di genere. Ma perché non introdurre un patto **"no woman no panel"**? Perché non prendere atto del **gender pay gap** anche nelle politiche fiscali, inserendo negli ISA dei parametri di ponderazione che tengano conto delle differenze di genere? Perché non riconoscere un autentico valore ai **CPO** degli **Ordini territoriali** e al **CPO nazionale** attribuendo la rappresentanza esterna e un budget adeguato agli investimenti da realizzare? In maniera tale che siano proprio i CPO ad aiutare la categoria a parlare con una voce unitaria, contribuendo anche a migliorare la reputazione della nostra professione.

E se fosse proprio oggi il momento giusto per reagire, proporre, risolvere? Non in favore di qualcuno, come si vuol far credere, ma **a beneficio di tutti**? E se davvero pensassimo che il tempo fosse il bene più prezioso? Forse, allora, non ne perderemmo altro.

Le Presidenti CPO presso gli Ordini Territoriali della Toscana