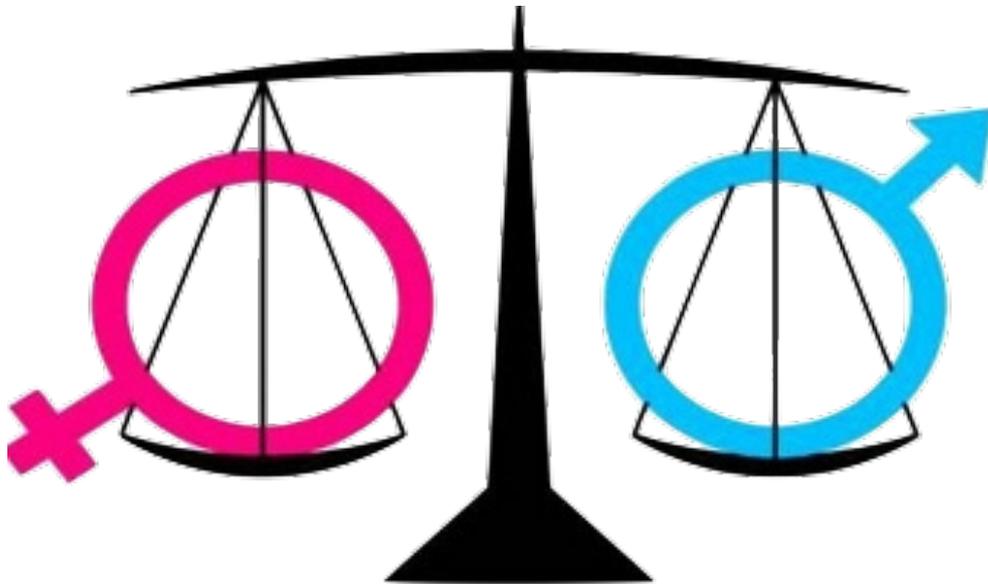


BILANCIO di GENERE anno 2017



Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti
Contabili della provincia di Matera

Per una donna esiste il problema della credibilità, bisogna dimostrare che si è brave.

Alla donna manca il diritto alla mediocrità, si arriva ad occupare posti importanti solo se si è bravissime.

Ma quando ci saranno anche le mediocri, come avviene per gli uomini, vorrà dire che esiste la parità.

Occorre quindi dimostrare che a uguali opportunità corrispondono uguali meriti.

Marisa Bellisario

2

Redatto dal Comitato Pari Opportunità dell'ODCEC di Matera

Delegata del Consiglio:

dott.ssa Gabriella Viggiano

Presidente: dott.ssa Anna Lucia Dell'Acqua

Vice Presidente : dott.ssa Vincenzina Tempone

Segretaria: : dott.ssa Maria Rosaria Macagnino

Componenti:

dott.ssa Marianna Di Cesare

dott.ssa Giuseppina Mantarano

dott.ssa Clelia Petrillo



INDICE

Premessa	4
Introduzione	5
Analisi di contesto	6
<i>Panoramica degli interventi normativi volti alla riduzione del divario di genere.</i>	6
<i>Gli interventi volti alla riduzione dei divari di genere per i Commercialisti.</i>	6
<i>Divari di genere relativi alla libera professione</i>	8
<i>Esperienze internazionali e nazionali di bilancio di genere.</i>	9
L'ODCEC di Matera	10
<i>Gli Iscritti</i>	10
<i>Il Consiglio dell'Ordine</i>	11
<i>Il Consiglio di disciplina territoriale (CDT)</i>	12
<i>I delegati alle Casse Professionali</i>	12
<i>Le Commissioni di Studio dell'Ordine</i>	12
<i>I dati reddituali delle Casse Professionali</i>	13
Conclusioni	15



Premessa

Nel 1995, anno del 50° anniversario della fondazione delle Nazioni Unite, i 189 Governi riuniti a Pechino per la IV Conferenza Mondiale sulle donne - decisi a far progredire gli obiettivi di eguaglianza, sviluppo e pace per tutte le donne del mondo, nell'interesse dell'umanità intera - assunsero l'impegno di "ristrutturare e ridefinire la spesa pubblica per promuovere le opportunità economiche delle donne e il loro accesso alle risorse produttive". Tale impegno si è, poi, concretizzato nel Trattato di Amsterdam del 1997 con la codifica del gender *mainstreaming* e con l'individuazione, da parte della Commissione europea nel 1999, del *gender budgeting* come strumento principe dell'orientamento di genere delle politiche pubbliche.

Nel 2003, poi, il Parlamento Europeo, acclarando la consapevolezza che le differenze di genere implicano la non neutralità delle politiche pubbliche, ha rivolto un preciso invito alla Commissione ed ai Paesi membri a sviluppare modelli di bilancio di genere

Di qui la diffusione crescente della pratica di redazione dei bilanci di genere, ossia dell'analisi e valutazione delle politiche pubbliche nell'ottica di meglio comprendere quale possa essere la ricaduta della spesa sugli uomini e sulle donne, favorendo l'eliminazione delle disuguaglianze per porre in essere le condizioni fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi di crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva previsti dalla strategia EUROPOA 2020.

Va in tale direzione anche la presente pubblicazione, che rappresenta la prona sperimentazione dell'ODCEC di Matera nella lettura dei dati nell'ottica di genere.

Con l'obiettivo di voler offrire una chiave di lettura volta a cogliere come l'operato dell'Ordine, che agisce apparentemente in maniera "neutra" nei confronti dei propri Iscritti, in realtà produca effetti diversi sugli uomini e sulle donne, il Comitato Pari Opportunità, già istituito dal 2015 e rinnovato nella sua attuale composizione nel settembre 2017, ha proceduto alla rappresentazione dei dati rilevanti ai fini della corretta individuazione di come, nell'ambito della libera professione di commercialista le condizioni di vita, di accesso al lavoro, di opportunità di carriera, di partecipazione alla vita ordinistica siano nei fatti non neutre rispetto al genere.

L'analisi di genere del bilancio, specificatamente rivolta, nel presente documento, all'anno 2017, consente una maggiore consapevolezza delle diverse possibilità tra i due generi di poter cogliere e sviluppare le occasioni professionali e di poter valorizzare il ruolo, anche sociale ed istituzionale della professione.

L'intento è quello di innescare e sviluppare ulteriormente una crescita culturale e di introdurre i criteri della valorizzazione della differenza di genere nel *modus operandi* dell'ODCEC di Matera.

Gabriella Viggiano
Consigliera delegata al CPO



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
DELLA PROVINCIA DI MATERA

Introduzione

La sperimentazione del *gender budgetin*, s’inserisce in un contesto socio economico che per quanto evoluto presenta, anche a livello di Sistema Paese, divari di genere importanti in ambiti rilevanti quali:

- MERCATO DEL LAVORO: pur registrandosi un aumento dell’occupazione femminile, permangono e risultano essere molto marcate le differenze di genere in termini di accesso, permanenza e prospettive di carriera;
- CONCILIAZIONE TRA VITA PRIVATA E VITA PROFESSIONALE: la divisione dei compiti domestici e di cura all’interno della famiglia è ancora fortemente basata sul contributo delle donne e sull’implicita imposizione di esercizio dell’opzione tra i due ambiti, ovvero sulla correlata decisione di avere figli;
- TUTELA DEL LAVORO, PREVIDENZA E ASSISTENZA: i dati reddituali delle donne, si attestano su livelli più bassi rispetto a quelli degli uomini, soprattutto nell’ambito delle libere professioni;
- FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA: le donne hanno una minore propensione degli uomini a partecipare ad eventi formativi al di fuori del territorio in cui operano;
- PARTECIPAZIONE AI PROCESSI ECONOMICI, DECISIONALI, POLITICI E AMMINISTRATIVI: per quanto il dato faccia registrare un trend positivo, la presenza delle donne nelle posizioni apicali della vita pubblica e delle imprese private, nonché nella partecipazione attiva alla vita politica, istituzionale anche degli Ordini professionali è ancora limitata;
- CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE: la diminuzione degli atti di violenza di genere, intesa anche in termini di mancato ascolto, nonché degli atti di bullismo contro le donne è stata modesta negli ultimi anni.

5

I divari sopra rappresentati caratterizza un po’ tutti i settori del sistema socio economico, ivi incluso quello delle libere professioni.

Ragionare in una logica di bilancio di genere significa prendere consapevolezza della precisa entità dei fenomeni e attivare politiche utili al superamento delle discriminazioni.

Necessario, pertanto, anche per un piccolo Ente come l’ODCEC di Matera, prendere consapevolezza dell’entità del fenomeno al proprio interno al fine di cercare di sviluppare azioni che, partendo dalla valorizzazione delle differenze, incidano positivamente per il riequilibrio delle opportunità di crescita professionale tra commercialiste e commercialisti.



Analisi di contesto

Panoramica degli interventi normativi volti alla riduzione del divario di genere.

Il divario di genere e le politiche poste in essere per il suo superamento, possono inquadrarsi in tre principali periodi storici a cui sono correlate altrettante fasi:

1. anni 50- 80: fase delle tutele e della parità di retribuzione;
2. anni 90: la fase delle pari opportunità e azioni positive;
3. periodo attuale: fase dell'integrazione della dimensione di genere nel disegno delle politiche (gender mainstreaming).

Le diverse fasi sono state interessate da interventi del Legislatore volti a superare il divario di genere e a garantire, anche tra uomo e donna, i principi costituzionali di pari dignità e parità di trattamento.

Nell'ultima fase, inoltre, si registra una maggiore attenzione nelle politiche di genere anche a favore delle libere professioni, attraverso interventi che mirano a favorire e sviluppare pienamente la conciliazione attraverso misure che consentano alle donne di assolvere al proprio ruolo in ambito familiare, professionale e sociale, senza essere costrette a sceglierne uno a discapito degli altri.

6

A riguardo, degni di menzione sono, senz'altro, gli interventi, finanziati anche attraverso i fondi SIE, per la concessione, alle libere professioniste, di voucher di conciliazione (per il baby sitting e buoni per gli asili nido, ad esempio).

Sono state, inoltre, emanate disposizioni volte a promuovere le pari opportunità nell'accesso alle cariche elettive, imponendo alle Regioni a statuto ordinario di disciplinare in quest'ottica il sistema elettorale regionale, nonché è stato rafforzato il principio dell'equilibrio di genere nelle società quotate e nelle società pubbliche, attraverso la Legge n. 120/2011.

Anche in ambito pensionistico, ad esempio, estendendo la cd. "opzione donna" anche alle lavoratrici che entro il 31 dicembre 2015 avessero maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 57 anni e 3 mesi per le dipendenti e 58 anni e 3 mesi per le lavoratrici autonome.

Ancora molto occorre fare per garantire che le politiche di genere non siano soltanto un rispetto di "quote" ma azioni volte a realizzare l'effettività del contributo che le donne possono offrire in ogni ambito.

Gli interventi volti alla riduzione dei divari di genere per i Commercialisti.

Oltre agli interventi di carattere generale volti a superare il divario di genere e a favorire la conciliazione



tra tempi di vita e di lavoro, si riscontrano norme regolamentari specifiche emanate dal Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili.

Specificatamente, il regolamento per la formazione professionale continua prevede che, l'iscritto può essere esentato dallo svolgimento della formazione professionale continua in caso di maternità. In tale ipotesi è concessa all'iscritta la facoltà di ripartire la riduzione concedibile nella misura di 45 CFP nel periodo compreso tra i mesi di gravidanza e fino al compimento del primo anno di età del bambino. Nella stessa misura e con le medesime modalità, l'esonero può essere concesso al padre (quando non ne gode la madre), ovvero ai genitori adottivi o affidatari, per il periodo determinato dal Consiglio su istanza dell'interessato.

Inoltre, l'Esecutivo nazionale nella proposta di riforma del D.Lgs. n. 139/2005 sottoposta a consultazione degli OO.TT., ha previsto misure volte a garantire la rappresentanza di genere nei Consigli territoriali ed in quello nazionale.

Per quanto attiene le prestazioni assistenziali e previdenziali in favore delle donne, la Cassa dottori riconosce Commercialiste per la tutela della maternità le seguenti misure:

- **INDENNITÀ DI MATERNITÀ:** riconosciuta in caso di gravidanza, adozione o affidamento preadottivo o temporaneo. Le dottoresse commercialiste, in possesso della partita Iva e dell'iscrizione all'Albo professionale nel periodo indennizzabile (due mesi antecedenti l'evento e i tre mesi successivi) iscritte alla Cassa o che hanno presentato la domanda di iscrizione, possono formulare specifica domanda per l'indennità di maternità a partire dalla 24^a settimana di gravidanza ed entro il termine perentorio di 180 gg. dalla data dell'evento. L'indennità di maternità, non riconosciuta qualora sussista il medesimo diritto in capo ad altro Ente di Previdenza, è pari a 5/12 dell'80% del reddito netto professionale dichiarato nell'anno precedente a quello dell'evento. In ogni caso, l'importo dell'indennità di maternità non può essere inferiore a € 5.012,80 o superiore a € 25.064,00. Il contributo non è riconosciuto qualora sussista il medesimo diritto in capo a un altro Ente di Previdenza.
- **CONTRIBUTO A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ:** è un contributo che si aggiunge all'indennità di maternità riconosciuta ai sensi dell'art. 44 del Regolamento Unitario e alla cui attribuzione la Cassa procede d'ufficio seguito del provvedimento di attribuzione dell'indennità di maternità. Il contributo è pari a 1/12 dell'80% del reddito netto professionale dichiarato nell'anno precedente a quello dell'evento. L'importo del contributo non può essere inferiore a € 1.730,00. In ogni caso la somma del contributo e dell'indennità di maternità riconosciuta non può superare € 25.064,00.



- INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA: in caso di interruzione di gravidanza intervenuta dal 61° giorno di gestazione, la cassa riconosce alle dottoresse commercialiste iscritte o che hanno presentato la domanda di iscrizione, un importo che varia a seconda del momento in cui avviene l'interruzione della gravidanza:
 - ✓ € 1.002,56 dall'inizio della gravidanza fino al 60° giorno (1/5 dell'importo minimo dell'indennità di maternità);
 - ✓ dal 61° giorno della gravidanza e fino al termine del 6° mese, un importo pari a 1/12 dell'80% del reddito professionale dichiarato nell'anno precedente l'interruzione. In ogni caso, l'importo dell'indennità non può essere inferiore a € 1.002,56 o superiore a € 5.012,80;
 - ✓ dall'inizio del 7° mese di gravidanza, un importo pari a 5/12 dell'80% del reddito netto professionale dichiarato nell'anno precedente l'interruzione. In ogni caso, l'importo non può essere inferiore a € 5.012,80 o superiore a € 25.064,00.

8

Ad esclusione dell'indennità di maternità e dell'interruzione della gravidanza intervenuta dopo il 60° giorno in presenza di posizione contributiva irregolare il contributo, anche se riconosciuto, non viene liquidato.

La Cassa Ragionieri riconosce alle professioniste iscritte L'INDENNITÀ DI MATERNITÀ, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi. L'indennità è pari all' 80% di cinque dodicesimi del reddito professionale. Quale reddito professionale si considera quello percepito e dichiarato come reddito di lavoro autonomo nel 2° anno precedente la data dell'evento.

L'indennità di maternità è corrisposta anche in caso di aborto spontaneo o terapeutico e in caso di adozione o affidamento in preadozione.

Divari di genere relativi alla libera professione

Attraverso la rappresentazione dei dati numerici in termini di genere è possibile analizzare e fornire elementi per una ragionevole interpretazione delle dinamiche che caratterizzano la professione in un'ottica di genere.

Nell'ambito delle libere professioni si registra un costante aumento della presenza femminile, al punto che, in maniera semplicistica si potrebbe pensare che gli interventi da porre in essere per la tutela del genere meno rappresentato debbano riferirsi alla componente maschile.

Invero, però, come meglio e più appropriatamente può dedursi dai dati reddituali messi a disposizione dalle Casse previdenziali professionali sui propri siti istituzionali, spesso la scelta delle donne di accedere



alla libera professione è dettata dalla necessità di dover ottemperare alla cura ed alle esigenze familiari e, quindi, alla possibilità di poter autodeterminare i tempi di lavoro.

Da tale constatazione deriva, quale corollario logico, che seppure le donne risultano essere numericamente superiori nei contesti professionali, possono spendere le loro competenze in tempi e con modalità più limitate rispetto al genere maschile, apparentemente meno rappresentato.

Quanto asserito trova conferma non solo nei dati reddituali a cui si è accennato, ma anche nella mancata proporzionale presenza delle donne all'interno dei consigli degli Ordini, nelle posizioni apicali degli stessi, nonché nei gruppi di studio e di lavoro istituiti nei consessi professionali locali e nazionali.

Esperienze internazionali e nazionali di bilancio di genere.

A livello internazionale la pratica di adozione del bilancio di genere è sufficientemente diffusa da oltre un trentennio ed essenzialmente in uso presso le istituzioni internazionali per promuovere al proprio interno le pari opportunità migliorando le ordinarie pratiche di bilancio con una maggiore focalizzazione delle decisioni sui destinatari ultimi degli interventi finanziati, soprattutto in termini di spesa.

9

Nella maggior parte dei casi, le esperienze concrete si concentrano quasi esclusivamente sul lato di spesa.

L'adozione della pratica di redigere il bilancio di genere in Italia è riconducibile all'ultimo ventennio, periodo in cui, specialmente le Regioni ed gli Enti locali hanno, nella logica di favorire una miglio e maggiore partecipazione dei cittadini alla vita pubblica, proceduto alla riclassificazione delle poste di bilancio per offrire un monitoraggio delle politiche pubbliche in termini di genere e/o per ridefinire le priorità e le azioni utili al superamento delle disuguaglianze tra uomini e donne, pur nell'invarianza delle risorse a disposizione.



L'ODCEC di Matera

Gli Iscritti

Al 31 dicembre 2017, gli iscritti all'Ordine di Matera risultano essere complessivamente, tra Albo ed Elenco speciale, n. 397.

Più nel dettaglio, la composizione in termini di genere risulta essere quella rappresentata nella nota integrativa al Conto consuntivo dell'anno 2017, approvato all'unanimità dall'Assemblea degli Iscritti in data 24 aprile 2018, di seguito riportata.

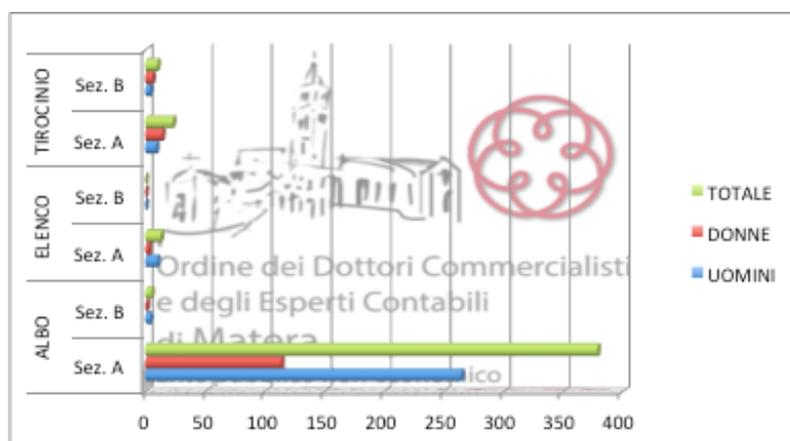
ALBO						ELENCO SPECIALE		
Sez. A			Sez. B			Sez. A		
Uomini: 265 Donne: 114			Uomini: 4 Donne: 1			Uomini: 10 Donne: 3		
Età ≤ 40 anni: 78	Uo ni	Donne	Età ≤ 40 anni: 3	Uo mini	Donne	Età ≤ 40 anni: /	Uo mini	Donne
Età 40-50 anni: 111	45	33	Età 40-50 anni: 2	3	/	Età 40-50 anni: 4	/	/
Età ≥ 50 anni: 190	69	42	Età ≥ 50 anni: /	1	1	Età ≥ 50 anni: 9	4	/
	151	39		/	/		6	3

10

I dati rappresentati rivelano una marcata componente maschile (il 70% degli Iscritti) con un acuirsi della differenza in termini di genere nella fascia di età ≥ 50 anni.

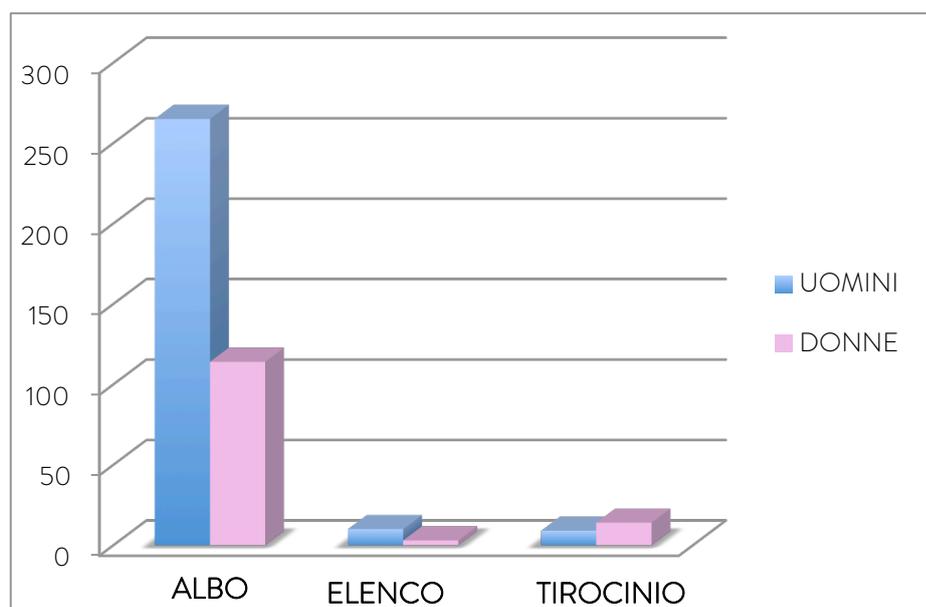
Diversa tendenza, invece, si registra per quanto attiene gli Iscritti al registro dei praticanti, nell'ambito del quale tanto nella sezione Commercialisti, quanto nella sezione Esperti contabili, la componente femminile prevale nettamente, rappresentando per entrambe le sezioni il 60% della totalità degli iscritti.

REGISTRO DEL TIROCINIO					
Sez. A			Sez. B		
Uomini: 9 Donne: 14			Uomini: 4 Donne: 6		
	Uomini	Donne		Uomini	Donne
Età < 25 anni: /	/	/	Età < 25 anni: 1	1	/
Età 25-30 anni: 16	6	10	Età 25-30 anni: 8	2	6
Età 30-40 anni: 5	3	2	Età 30-40 anni: 1	1	/
Età > 40 anni: 2	/	2	Età > 40 anni: /	/	/



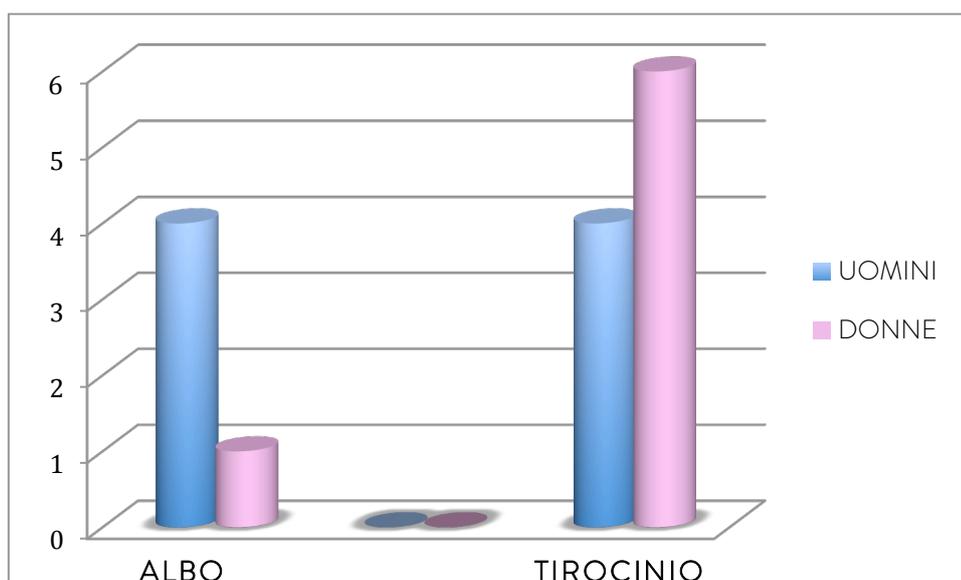
ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DELLA PROVINCIA DI MATERA

ISCRITTI SEZIONE A



11

ISCRITTI SEZIONE B



Il Consiglio dell'Ordine

Il Consiglio dell'Ordine di Matera si compone di 9 membri, compreso il Presidente, di cui 3 in rappresentanza del genere femminile. Delle cariche attribuite in Consiglio, quella di Tesoriere è ad una donna. Anche nel quadriennio 2013-2016, la componente di genere femminile era presente in Consiglio nella misura del 22% (n.ro 2 componenti), ma nessuna carica era stata attribuita al genere meno rappresentato.



Il Consiglio di disciplina territoriale (CDT)

Il CDT, si compone di 9 membri effettivi, di cui 5 donne. L'Organo di disciplina è presieduto da una donna, ma in merito all'attribuzione della carica di Presidente occorre precisare che la stessa è, per legge attribuita, al Componente il Consiglio con la maggiore anzianità di iscrizione.

Il precedente CDT era presieduto da un rappresentante del genere maschile e annoverava tra i suoi 9 membri, 3 donne.

I delegati alle Casse Professionali

Sia il delegato della Cassa Ragionieri che quello della cassa dottori sono rappresentanti del genere maschile.

Le Commissioni di Studio dell'Ordine

L'Ordine di Matera ha istituito 6 commissioni studio:

- ✓ CRISI D'IMPRESA E PROCEDURE CONCORDSUALI: una soltanto degli 8 componenti è una donna e svolge le funzioni di segretaria;
- ✓ ENTI LOCALI: di 6 componenti 1 è donna
- ✓ DIRITTO TRIBUTARIO E CONTENZIOSO TRIBUTARIO: 16 componenti di cui nella sub commissione DIRITTO TRIBUTARIO: 6 uomini e nessun rappresentante del genere femminile, mentre in quella CONTENZIOSO TRIBUTARIO: su 9 componenti è presente 1 donna oltre che una praticante donna;
- ✓ REVISIONE LEGALE E DIRITTO SOCIETARIO: sono presenti 2 donne su 7 componenti a cui sono attribuiti i ruoli di Presidente e Segretario;
- ✓ ANTIRICICLAGGIO E FINANZA AGEVOLATA: delle due le donne presenti sugli 8 componenti ad 1 è attribuito il compito di segretario;
- ✓ LAVORO: 4 componenti di cui delle 2 donne una preside la commissione.
- ✓ COMITATO PARI OPPORTUNITÀ: non sono presenti uomini.

Nei gruppi di Lavoro istituiti a livello nazionale sono presenti 3 uomini iscritti all'ODCEC di Matera.



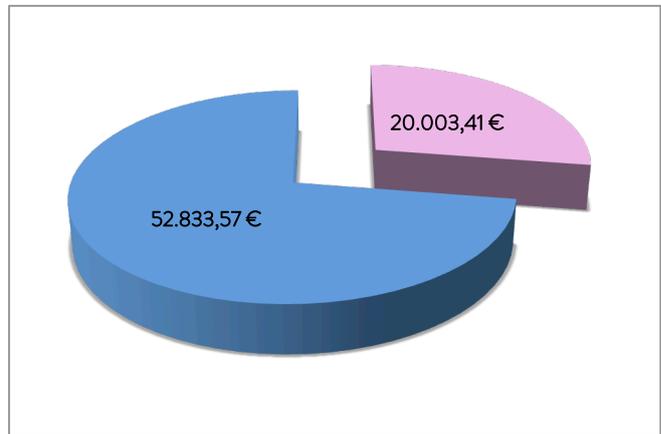
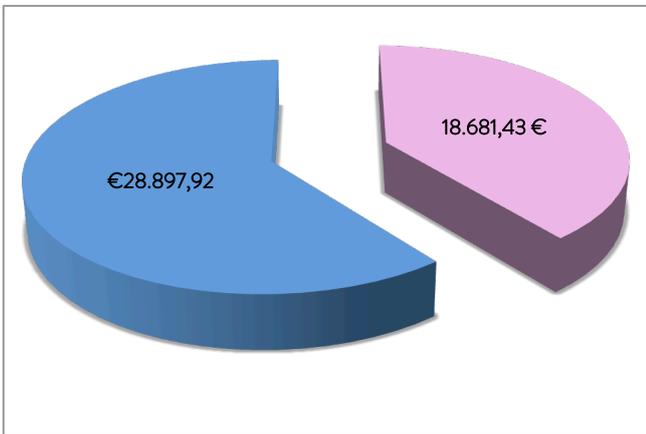
I dati reddituali delle Casse Professionali

Dai dati forniti dal delegato rag. Domenico Vizziello, gli iscritti alla Cassa dei Ragionieri dell'ODCEC di Matera sono 96, di cui 20 donne. Il quadro di dettaglio dei dati estrapolati dalle dichiarazioni del 2017, risulta, come sotto riportato in tabella, che in ognuna delle fasce di età considerate, il reddito medio delle donne è inferiore del 60% circa di quello degli uomini e che nessuna delle donne iscritte all'Ordine di Matera ha raggiunto i requisiti per la pensione.

FASCIA DI ETA'	FEMMINE	REDDITO MEDIO	VOLUME D'AFFARI MEDIO	MASCHI	REDDITO MEDIO	VOLUME D'AFFARI MEDIO
30-40	-	-	-	3	13.081,00	16.832,00
40-50	8	15.535,63	22.909,5	17	24.076,30	42.758,38
50-60	9	22.474,73	32.785,36	43	30.435,57	57.813,72
60-70	3	14.871,33	33.908,00	13	33.767,08	57.844,08

REDDITO MEDIO TOTALE

FATTURATO MEDIO TOTALE



Gli iscritti alla Cassa Dottori dell'Ordine di Matera risultano essere, come da dati forniti dal delegato, dott. Emilio Petrigliano, 199, di cui donne 69. Anche per la Cassa dottori si registra una notevole differenza (circa il 75% in meno) tra i redditi medi prodotti dalle donne rispetto a quelli prodotti dagli uomini.

	Maschi	REDDITO MEDIO	VOLUME D'AFFARI MEDIO	Femmine	REDDITO MEDIO	VOLUME D'AFFARI MEDIO
Fino a 30	1	n.d. ¹	n.d.	6	28.399	45.021
31-40	30	26.823	40.407	21	21.117	26.821
41-50	46	30.374	53.903	33	22.842	32.632
51-65	47	49.841	82.782	9	36.850	55.715
Oltre 65	6	71.260	111.056	/	/	/

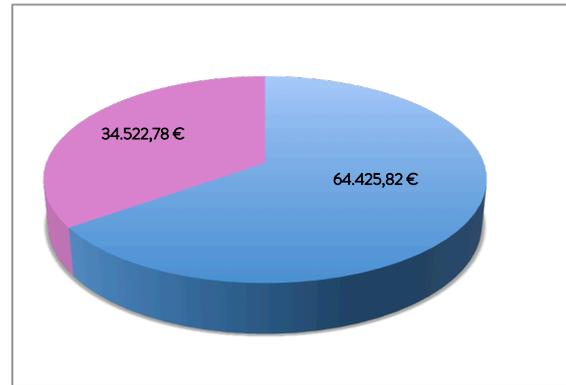
¹ Il dato è indicato come non disponibile (n.d.) nel rispetto della normativa sulla privacy necessaria nel caso di specie attesa la presenza di n. 1 solo iscritto.



REDDITO MEDIO TOTALE



FATTURATO MEDIO TOTALE



Al 31/12/2017 risultano pensionate 2 donne su un totale di 11 .



Conclusioni

Trarre le conclusioni da quanto rappresentato è semplice e difficile, allo stesso tempo.

Se consideriamo le differenze riscontrate tra i generi così rilevanti, alla fine convalidiamo vecchi stereotipi, secondo i quali è sempre più interessante individuare le differenze tra i sessi e sottolineare la scoperta di una diversità, piuttosto che non trovarne. Il bilancio redatto, contribuisce a contrapporre due mondi, rosa e celeste, Marte e Venere, ma ci porta anche a riflettere in termini di aspettative e stereotipi, alterando, con le conclamate disparità, interessi e inclinazioni, debilitando capacità e possibilità.

E' importante, invece, capire se i gap sono innati, oppure, come più probabile, sono il risultato di influenze sociali, di diverse aspettative sui generi. E' vero che, ancora oggi, il maschio e la femmina lavorano in modo diverso, ma ci sono già decenni di modellamento culturale da considerare, oggi accelerato dalla diffusione di internet e dalle nuove tecnologie, ergo, è indubbio che, la disparità di genere si sta riducendo.

Le donne riescono meglio nei comportamenti sociali. Fin da piccole le femmine vengono premiate, incoraggiate a essere gentili, generose, disponibili. Si muovono meglio nel mondo delle emozioni, esprimendole e riconoscendole in modo più accurato. Nella stessa maniera, la finanza non è roba da donne, vantiamo la maglia nera del *gender gap* in materia di conoscenze finanziarie. Le donne non vengono educate al denaro. Ci sono, però, sfide economico-finanziarie tipicamente femminili. Una donna può generare denaro con il suo lavoro e poi usarlo per se stessa oltre che per i familiari. Le donne hanno un'aspettativa di vita maggiore rispetto agli uomini, ma il loro reddito mediamente è inferiore. Devono affrontare interruzioni della carriera legate alla maternità o alla cura di familiari.

Le differenze tra i generi vengono esageratamente utilizzate per spiegare modi di pensare e di essere, contrapporre gruppi, enfatizzare divari, il che è pericoloso, oltre che riduttivo. Facilmente queste diversità sono utilizzate per sostenere credenze, pregiudizi e discriminazioni, tanto da affermare che non sono i cromosomi a spiegarci queste differenze quanto i condizionamenti sociali e culturali. Pertanto, l'aspetto da non sottovalutare è la promozione del riconoscimento delle differenze di genere, dando valore alle differenze per valorizzare il contributo che le donne possono offrire ai diversi ambienti professionali.

La scienza del resto ci dice che i due sessi sono fundamentalmente simili in termini di personalità, capacità cognitive, comunicazione verbale e non verbale, aggressività, capacità di leadership, autostima e ragionamento morale. Maschi e femmine, dall'infanzia all'età adulta, sono più simili che diversi per la maggior parte delle variabili psicologiche. Eventuali differenze tra i generi - che **non sono mai carenze** - semplicemente fluttuano con l'età e in momenti diversi.

15

