



*Ordine dei Dottori Commercialisti e
degli Esperti Contabili di Brindisi*



COMITATO
PARI
OPPORTUNITA'
ODCEC BRINDISI

PIANO STRATEGICO DI PARITA' DI GENERE



INTRODUZIONE E ANALISI DI CONTESTO

La parità di genere è un valore fondamentale dell'Unione europea ed è uno degli obiettivi dell'ONU per lo sviluppo sostenibile (OSS). In particolare, l'**Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile**, adottato all'unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la **Risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015**, si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età, così come l'eliminazione di pratiche quali i matrimoni precoci o forzati e le mutilazioni genitali.

L'Obiettivo punta alla parità di genere nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne alla pari opportunità di *leadership* a tutti i livelli decisionali politici ed economici. L'Unione Europea (UE) è da sempre sensibile nel portare avanti le iniziative volte a favorire l'uguaglianza di genere, in particolare nell'identificare percorsi volti a capire le cause delle disparità ancora esistenti a livello lavorativo tra uomini e donne. L'obiettivo della strategia dell'UE per la parità di genere è un'Unione in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire il percorso scelto nella vita, abbiano pari opportunità di dare il meglio di sé e possano ugualmente partecipare e guidare la nostra società europea.

In ambito nazionale, in coerenza con la Strategia UE, la strategia ha una visione a lungo termine e si inserisce negli interventi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) finanziato dal programma Next Generation EU, fortemente orientato all'inclusione di genere in cui l'empowerment femminile e il contrasto alle discriminazioni di genere non sono affidati a singoli interventi, ma sono obiettivi trasversali di tutte le 6 Missioni in cui sviluppa i suoi obiettivi. La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 è articolata in cinque priorità (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere) e individua, rispetto a ciascuna, target dettagliati e misurabili da raggiungere entro il 2026.

Tra i progetti inseriti nel PNRR è presente anche l'introduzione di un **sistema nazionale di certificazione della parità di genere** a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità, e la Creazione di impresa femminile, nell'ambito della Missione 5 "Inclusione e coesione"

Per quanto attiene la categoria dei commercialisti a seguito di un *iter* molto contrastato che ha portato a un rinvio delle elezioni degli Ordini territoriali, si è giunti finalmente a una modifica del nostro ordinamento con **l'introduzione di una serie di vincoli a tutela dei principi della parità di genere**.

In primo luogo nella predisposizione delle liste elettorali è, attualmente richiesto, il rispetto di vincoli specifici che garantiscano la rappresentanza di genere. Si è poi introdotto anche un **procedimento**

elettorale per la nomina del Comitato Pari Opportunità. Questa scelta è apparsa molto significativa poiché **elevare ad organo elettivo il Comitato** ha voluto dare ad esso una pari dignità, se pur con funzioni e poteri differenti, nella governance degli Ordini professionali.

L'attuazione delle politiche di pari opportunità all'interno dell'ODCEC Brindisi

È opportuno segnalare che l'ordine di Brindisi ha una particolare attenzione alle tematiche oggetto del presente piano, né è una prova la *Governance* (composta da 1 donna Presidente e 3 consigliere) che rispetta le tematiche di genere e ritiene che la valorizzazione del pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuiscano al successo e alla qualificazione professionale. Come pure l'adozione della **Carta Etica** elaborata dal CPO, l'istituzione dello **sportello di ascolto**, la collaborazione con i **centri antiviolenza** che ha portato all'assunzione, con una borsa lavoro, di una lavoratrice inserita nel programma di protezione e al lavoro di formazione e informazione portato avanti dal CPO mediante convegni sul tema di parità genere, certificazione UNI Pdr 125 e benessere organizzativo.

Nell'elaborare il Piano strategico, quindi, si è voluta acquisire l'esperienza e l'analisi delle iniziative in essere nei Comitati degli altri territori e di altri Enti del nostro territorio nella consapevolezza dell'importanza di un dialogo fra diverse realtà.

La condivisione di buone prassi e informazioni e l'implementazione di azioni comuni, sulla conciliazione vita/lavoro e sulle attività formative ha, infatti, il vantaggio di uniformare le conoscenze e competenze e quindi l'impatto sulle iniziative intraprese.

Al momento attuale Il CPO di Brindisi è composto da sette elementi, **due** di genere maschile e **5** di genere femminile, nato con l'obiettivo di migliorare nel tempo l'equilibrio tra i generi e tra le generazioni e aiutare tutte le categorie che possano essere trattate o sentirsi "soggetti fragili".

ANALISI DEL CONTESTO

Per poter delineare un **piano strategico della parità di genere** dell'Ordine occorre partire da un dato di contesto, ovvero verificare l'esistenza o meno di differenze al fine di progettare la Strategia per il superamento delle disparità. All'interno della struttura organizzativa dell'Ordine la presenza di personale di genere femminile può ritenersi soddisfacente, presentando 1 dipendente donna su un totale di 1 dipendente e 4 componenti della Governance di cui 1 Presidente. La situazione si presenta differente se si analizzano i dati rilevati con il questionario somministrato dal CPO nel 2022 agli iscritti su cui l'Ordine ha il compito di vigilare.

Analizziamo di seguito alcuni dati riferiti dall'Ordine di Brindisi.

COMPOSIZIONE ISCRITTI

Per quanto concerne la composizione di genere degli iscritti al nostro Ordine alla data del 31/12/2022 si comunicano i seguenti dati: Ordine di Brindisi: Anagrafica Iscritti Albo,

ALBO SEZIONE A	
NUMERO ISCRITTI DONNE	NUMERO ISCRITTI UOMINI
292	490
ALBO SEZIONE B	
NUMERO ISCRITTI DONNE	NUMERO ISCRITTI UOMINI
3	6
ELENCO SPECIALE SEZIONE A	
NUMERO ISCRITTI DONNE	NUMERO ISCRITTI UOMINI
14	17

DETTAGLIO ETA' ANAGRAFICA

ALBO SEZIONE A

NUMERO ISCRITTI DONNE CON 29 ANNI DI ETA'	NUMERO ISCRITTI UOMINI CON 24 ANNI DI ETA' FINO A 29 ANNI
1	5

NUMERO ISCRITTI DONNE CON 30 ANNI DI ETA' FINO A 50 ANNI	NUMERO ISCRITTI UOMINI CON 30 ANNI DI ETA' FINO A 50 ANNI
138	151

NUMERO ISCRITTI DONNE CON 51 ANNI DI ETA' FINO A 79 ANNI	NUMERO ISCRITTI UOMINI CON 51 ANNI DI ETA' FINO A 86 ANNI
153	334

ALBO SEZIONE B

NUMERO ISCRITTI DONNE	NUMERO ISCRITTI UOMINI
3	6

ELENCO SPECIALE SEZIONE A

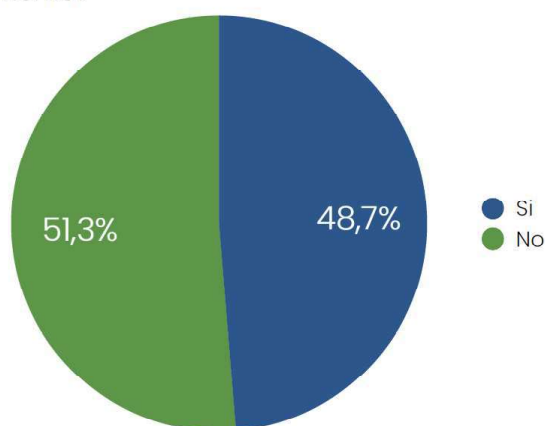
NUMERO ISCRITTI DONNE CON 30 ANNI DI ETA' FINO A 50 ANNI	NUMERO ISCRITTI UOMINI CON 30 ANNI DI ETA' FINO A 50 ANNI
6	7

NUMERO ISCRITTI DONNE CON 31 ANNI DI ETA' FINO A 61 ANNI	NUMERO ISCRITTI UOMINI CON 51 ANNI DI ETA' FINO A 79 ANNI
8	10

Dal questionario sulla parità di genere somministrato nel mese di novembre 2022 e a cui hanno risposto

78 tra colleghi e colleghe su un totale di 782 , sono emersi i seguenti dati:

Secondo te essere uomo o donna nel mondo professionale crea disuguaglianze e diverso trattamento?



Cosa significa per te "Pari opportunità"?

Parità di possibilità senza pregiudizi

Equilibrio

Nessuna differenza tra uomo e donna

Uguaglianza giuridica e sociale fra uomini e donne senza alcuna discriminazione in tutti i campi

Una società in cui tutti hanno le stesse possibilità di progredire nella vita e nel lavoro, senza distinzione alcuna.

Ininfluenza del genere nei rapporti professionali

Stesse opportunità nel mondo del lavoro e in famiglia

Pari opportunità

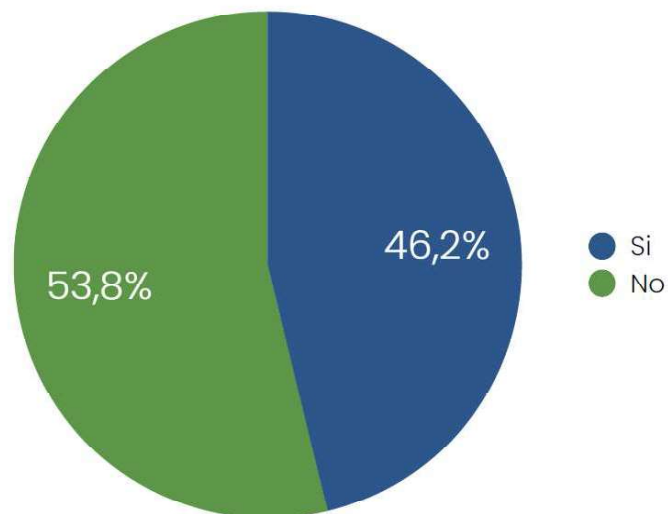
Medesimo trattamento

Uguali diritti e doveri

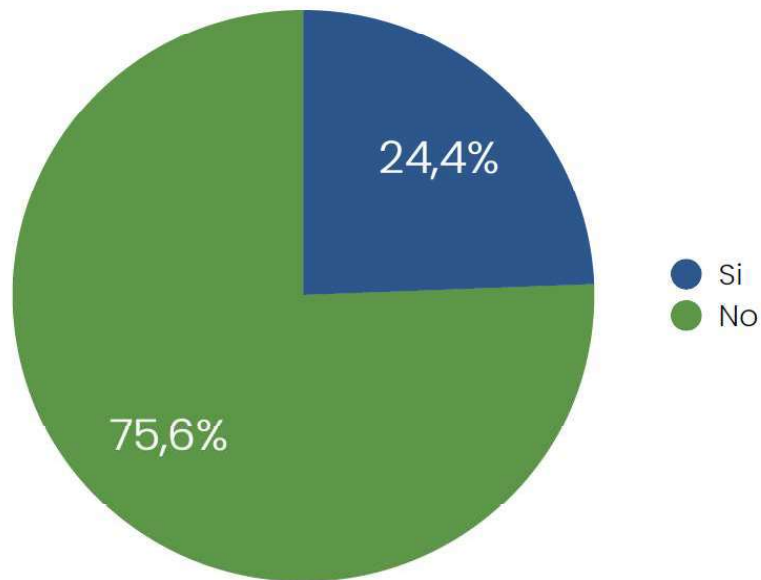
avere pari opportunità di partenza

Uguali diritti e doveri senza alcun tipo di distinzione (di genere, di razza, di religione ecc.)

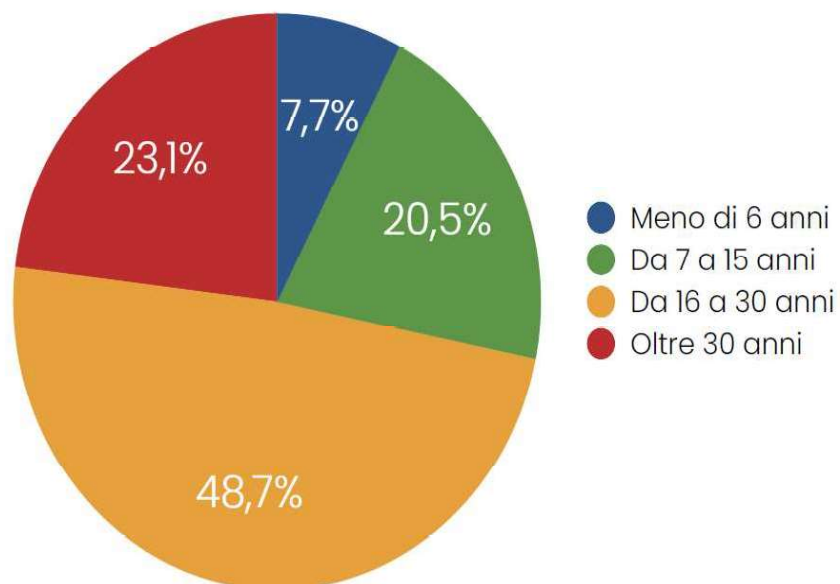
Secondo te esiste un problema di discriminazione nella carriera professionale?



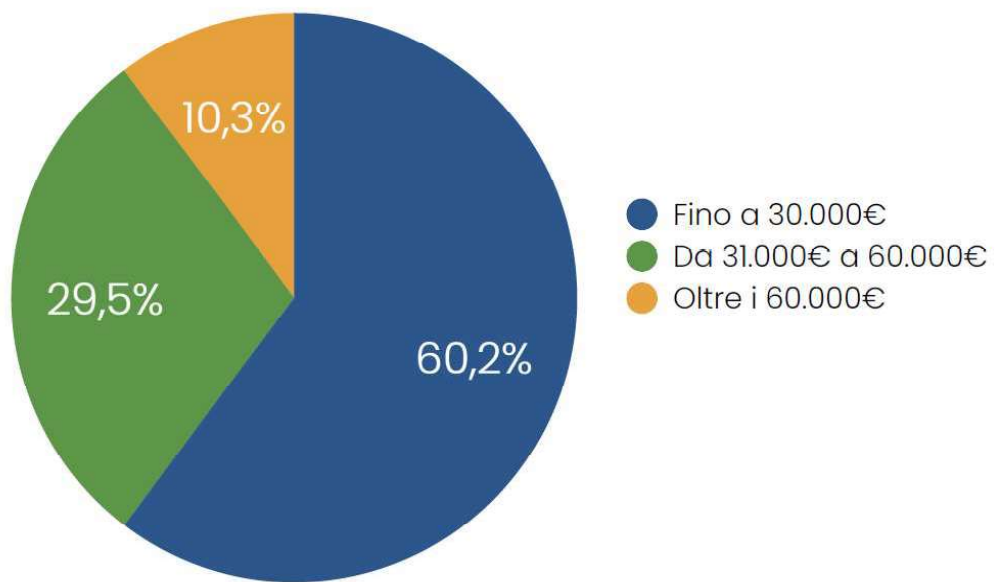
Ritieni di aver subito discriminazioni nell'esercizio professionale?



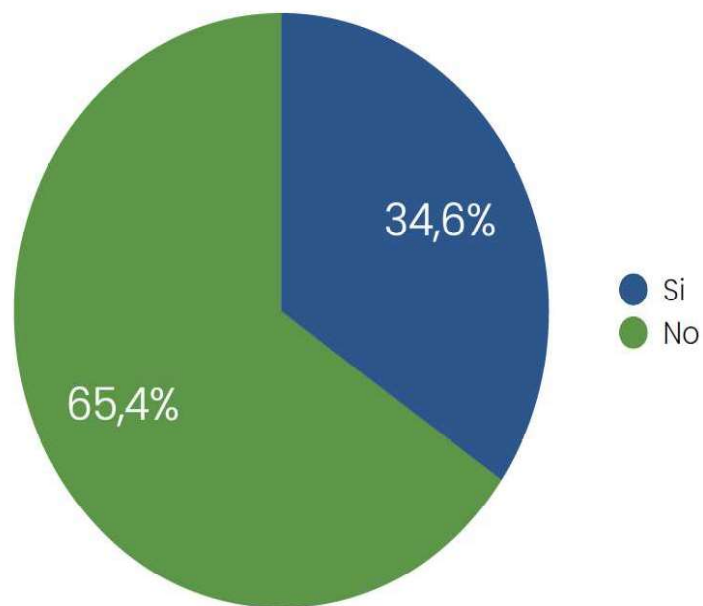
Da quanto tempo eserciti la professione?



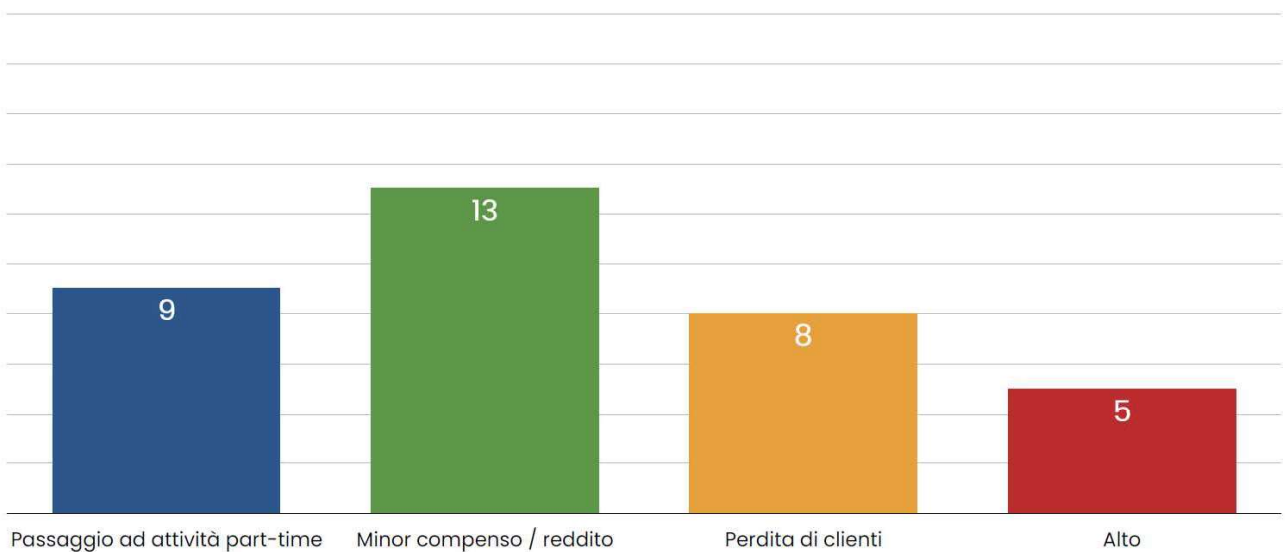
Quanto guadagni in media all'anno?



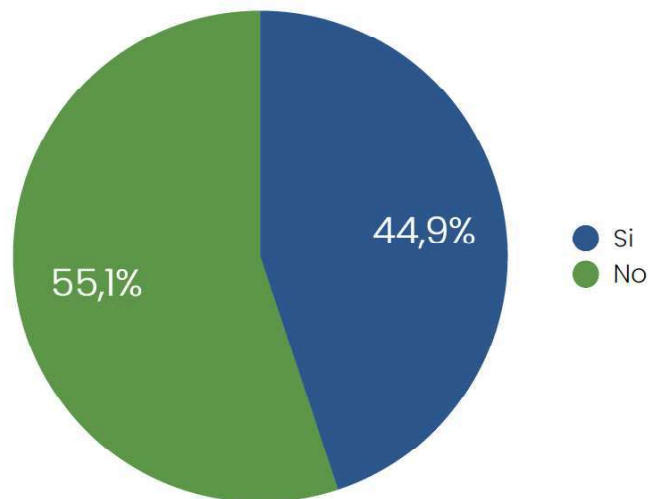
Ritieni che la maternità / paternità ti abbia condizionato nell'esercizio della tua professione?



Con quali conseguenze?



Tra i colleghi dell'Ordine di Brindisi, hai riscontrato un cambiamento di atteggiamento verso il tema delle *Pari Opportunità*, rispetto all'epoca in cui hai iniziato la tua carriera?



Questi i risultati del questionario che sono stati analizzati dal CPO e che hanno costituito il presupposto per delineare le linee programmatiche con gli interventi idonei a ridurre il gender gap e il gender pay gap.

Il Piano di Uguaglianza di Genere: premesse metodologiche

Le azioni progettuali e programmatiche descritte nel documento che presentiamo individuano gli obiettivi e relative azioni volti a rafforzare le opportunità e la valorizzazione di un cambiamento strutturale e culturale nella nostra professione.

L'orizzonte temporale entro il quale si colloca il GEP (Gender Equality Plan) per la durata del nostro mandato (2023-2025) – anche se il nostro mandato è esteso al 2026 –, si ritiene che dopo il triennio possa essere utile procedere ad una revisione in relazione ai risultati e riscontri ottenuti. Di seguito sono elencati sinteticamente gli obiettivi e le azioni delle aree tematiche oggetto del Piano per la Parità di Genere del CPO dell'Odcec di Brindisi:

Tabella 1. Obiettivi e azioni delle aree tematiche oggetto del Piano per la Parità di Genere

AREA TEMATICA (AT)	OBIETTIVI	AZIONI
AT1 - Equilibrio vita/lavoro E nella Cultura organizzativa	AT1.01 - Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa	Presidiare le misure di conciliazione vita-lavoro (telelavoro, lavoro agile, <i>part time</i> , banca delle ore, congedi dei genitori e permessi L. 104/1992 elaborando proposte normative o avviando iniziative)
		Dare vita a protocolli e convenzioni che consentano di usufruire di strumenti in grado di favorire la conciliazione famiglia/lavoro
	AT1.02 - Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze e al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze	Promuovere la comunicazione non ostile e inclusiva Ottenere la certificazione del sistema per la Parità di genere
AT2 - Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	AT2.01 - Rafforzare la capacità/potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali	Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali e in tutte le aree di attività dell'Ordine
AT3 - interazione della dimensione di genere nella formazione	AT4.02 - Promozione delle tematiche di genere nell'ambito della pianificazione della formazione (PAF annuale)	Predisposizione di un modulo formativo , da introdurre nella formazione dei tirocinanti (parità di genere, linguaggio non ostile, ruolo svolto dal CUG e , Codice Etico) Inserimento nella offerta formativa di tematiche inerenti le pari opportunità. Eventi formativi dedicati
AT4 - misure di Contrasto a ogni forma di discriminazione di genere e a ogni forma di violenza di genere incluse le molestie sessuali	AT5.02 - Individuazione delle possibilità di far rete creando relazioni fra istituzioni ed enti per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni, in ambito regionale e a livello nazionale	Partecipazione ai Tavoli territoriali anche al fine di progettare iniziative congiunte e interventi formativi creando, anche con gli altri CPO, momenti di interazione e confronto

AREA 1. EQUILIBRIO VITA/LAVORO E NELLA CULTURA ORGANIZZATIVA

obiettivo	azioni	indicatori	destinatari diretti	destinatari indiretti	strumenti	Cronoprogramma		
						2023	2024	2025
AT.1.01 favorire la Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziando l'efficacia e l'Efficienza negli studi	Sensibilizzare i colleghi verso misure di conciliazione vita/lavoro (telelavoro, part time, banca delle ore, congedi parentali e permessi L.104/1992)	Numero di fruitori per genere ed età	Tutti i colleghi	Personale negli studi	Percorsi formativi mirati	X	X	X
	Elaborare proposte normative volte ad agevolare la conciliazione vita/lavoro e dialogare con le istituzioni per la realizzazione delle proposte)	Emendamenti e modifiche normative	Organismi normativi a livello regionale nazionale	Tutti i colleghi	Convegni, comunicazione delle proposte sui media, dialogo con i singoli politici e con il CNDCEC	X	X	X

AREA 1. EQUILIBRIO VITA/LAVORO E NELLA CULTURA ORGANIZZATIVA

obiettivo	azioni	indicatori	destinatari diretti	destinatari indiretti	strumenti	Cronoprogramma		
						2023	2024	2025
AT.1.02 promuovere una Cultura organizzativa di Contrasto agli stereotipi legati all' età, alle differenze di genere, che miri a costruire un Clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze	Promuovere la comunicazione non ostile e inclusiva in applicazione del «Manifesto della comunicazione non ostile nella Pubblica Amministrazione»	Realizzazione e pubblicazione di documenti impostati secondo una comunicazione non ostile e inclusiva (2022)	Coinvolgimento del personale dell'Ordine	I colleghi e le realtà con cui la nostra categoria entra in relazione	Corsi di formazione e informazione Attuazione del Bilancio di Genere	X	X	X
	Adozione linguaggio di genere	Adozione linguaggio neutro, in tutti gli atti e i testi prodotti dall'Ordine	Tutto il personale dell'Ordine e i partecipanti di tutte le articolazioni dell'Ordine (Commissioni, Gruppi di lavoro	Tutti i colleghi	Ottenimento della certificazione del sistema di gestione per la parità di genere	X	X	X

AREA 2. EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI

obiettivo	azioni	indicatori	destinatari diretti	destinatari indiretti	strumenti	Cronoprogramma		
						2023	2024	2025
AT.2.01 rafforzare la capacità/potere decisionale del genere sotto sottorappresentato nelle posizioni apicali	Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	Raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere relativi alle posizioni apicali dell'Ordine	Posizioni apicali dell'Ordine in tutte le sue articolazioni	Tutti i colleghi e gli stakeholders	Attenzione in fase di nomine e nella formazione delle diverse articolazioni dell'Ordine	X	X	X

AREA 3. INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE

obiettivo	azioni	indicatori	destinatari diretti	destinatari indiretti	strumenti	Cronoprogramma		
						2023	2024	2025
AT.4.01 integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e formazione	Monitoraggio della dimensione di genere nei colleghi assegnati nelle diverse articolazioni dell'Ordine	Raccolta dei dati disaggregati per genere in relazione ai progetti e alla composizione delle differenti articolazioni dell'Ordine	Consiglio dell'Ordine e componenti articolazioni degli Ordini	Tutti coloro impegnati a vario titolo nell'Ordine	Controlli semestrali di rilevazione dei dati	X	X	X

AREA 4. MISURE DI CONTRASTO AD OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE LEGATA AL GENERE E AD OGNI FORMA DI VIOLENZA DI GENERE, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI

obiettivo	azioni	indicatori	destinatari diretti	destinatari indiretti	strumenti	Cronoprogramma		
						2023	2024	2025
AT.4.01 rafforzamento della presenza dell'ordine nella rete di relazioni fra istituzioni ed Enti	Partecipazione alle indagini proposte sul territorio e a livello nazionale anche al fine di progettare interventi formativi congiunti su questi temi	Incentivare l'adozione di <i>best practices</i> Partecipare alla progettazione e alla predisposizione di una banca dati/casistiche con particolare riferimento alla violenza economica	Consiglio dell'Ordine e componenti articolazioni degli Ordini	Tutti gli iscritti e la collettività	Organizzare eventi, elaborare documenti e utilizzare i canali dell'Ordine per sensibilizzare su questi temi	X	X	X

CONCLUSIONI

All'interno del piano strategico sopra delineato si segnala che sono già allo studio azioni operative con *focus* specifico alle seguenti aree:

TUTELA DELLE PROFESSIONISTE

L'analisi effettuata ha evidenziato che ancora oggi, nonostante notevoli progressi in questo senso frutto di evoluzione culturale e sociale e maggior tutela della parità di genere in molti settori delle attività produttive, la categoria delle professioniste soffre ancora di pregiudiziali che ne impediscono o rallentano lo sviluppo professionale e le piene potenzialità.

Obiettivo del CPO e del Consiglio è promuovere e facilitare la rimozione di queste barriere mediante azioni concrete ed efficaci, afferenti alle seguenti categorie:

Aiuti alla maternità - Nella maggior parte dei casi, il principale fattore distintivo della carriera e sviluppo di una professionista rispetto a quello di un professionista è la necessità di conciliare in misura maggiore vita familiare e professione.

Il momento in cui questa differenza si esprime con maggiore impatto è la maternità.

Per questo motivo si promuoverà una serie di azioni finalizzate a dare un aiuto reale alle professioniste in questo aspetto della loro vita, tra cui:

- convenzioni con asili nido (in collaborazione con il Comune di Brindisi ed enti cooperativi);
- aiuti per evitare la difficoltà di reinserimento nei confronti delle libere professioniste;
- convenzioni per vacanze estive per i figli.

In aggiunta a questo, promuoveremo le seguenti iniziative finalizzate alla salute e al benessere fisico e psichico delle professioniste:

- aiuti all'impegno familiari per la gestione, ad esempio, degli anziani: convenzioni con strutture sanitarie per assistenza anziani;
- aiuti alla formazione: corsi di *empowerment* personali con psicologhe.

SUPPORTO AI GIOVANI

Aiuti ai giovani per lo sbocco alla professione:

- collaborare con le Università;
- creare dei *desk* di ascolto presso le Università;
- controllare l'efficacia del tirocinio formativo;
- creare presso l'Ordine un *corner* di ascolto per i tirocinanti;
- convenzioni finanziarie per la partecipazione a corsi di sostegno.

Crediamo fortemente che uguali opportunità professionali spettino a tutti coloro che intraprendono la professione, indipendentemente da qualsiasi disabilità, fragilità o difficoltà personale.

CATEGORIE FRAGILI

Aiuti ai fragili e persone con disabilità

- partecipazione a Tavoli di lavoro sulla disabilità;
- collaborazione con Aziende socio-sanitarie;

- collaborazioni con associazioni e sindacati.

Aiuti a colleghi che si trovano in situazioni critiche

In sede di audit interno, inoltre, viene valutato l'andamento del sistema di gestione con riferimento a tutti i KPI indicati nella UNI PdR 125/2022, verificandone anche l'applicabilità al contesto della pubblica amministrazione. Nel corso della revisione periodica viene effettuata un'analisi complessiva sul sistema di gestione.

Sulla base del monitoraggio dei suddetti indicatori verranno delineati gli obiettivi di miglioramento sulle singole aree con cadenza annuale per il quale si procederà anche all'aggiornamento del GEP.

