



CREMONA

ORDINE
DEI DOTTORI
COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI
CONTABILI

IL BILANCIO DI GENERE 2023

Sommario

Premessa e fonti normative di riferimento	pag. 4
- <i>Il contesto internazionale</i>	pag. 5
- <i>Il contesto nazionale</i>	pag. 6
- <i>La Parità di Genere e il PNRR</i>	pag. 7
- <i>Le pari opportunità nella nostra professione</i>	pag. 8
Il Comitato pari Opportunità dell'Ordine	pag. 9
Rendicontazione attività svolta nel periodo 2022-2023	pag. 10
- <i>La Banca del Tempo rag. Elena Bosio</i>	pag. 11
- <i>Il sondaggio «Conosciamoci meglio»</i>	pag. 11
Metodologia di redazione del Bilancio di Genere	pag. 12
<u>Analisi del contesto</u>	
- <i>La «popolazione» degli iscritti per genere e per fasce di età</i>	pag. 13
- <i>Società tra professionisti (STP) e genere dei soci</i>	pag. 15
- <i>La «popolazione» dei tirocinanti per genere</i>	pag. 16
- <i>Le cariche istituzionali dell'Ordine e le deleghe operative</i>	pag. 17
- <i>La composizione per genere delle Commissioni dell'Ordine</i>	pag. 18
- <i>Il divario retributivo – Gender Pay Gap</i>	pag. 19
- <i>Analisi per genere delle cariche/incarichi nelle società del Registro Imprese della CCIAA di Cremona</i>	pag. 20
- <i>La «popolazione» degli studenti iscritti/laureati della facoltà di economia</i>	pag. 22
Il sondaggio del CPO dell'Ordine «Conosciamoci meglio»	pag. 23
Le iniziative e le proposte per il 2024	pag. 25
Conclusioni	pag. 26



Le Nazioni Unite hanno indicato la parità di genere come il quinto dei 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030.

Premessa e fonti normative di riferimento

«Il Gender Budget (o Bilancio di Genere), secondo la definizione del Consiglio d'Europa del 31 marzo 2004, rappresenta l'adozione di una valutazione d'impatto del genere nelle politiche di bilancio, integrando la prospettiva del genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite per promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne». Alla base del bilancio di genere, infatti, vi è la considerazione che esistano differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali e che quindi, la politica dell'Ente non può essere neutrale rispetto al genere, ma al contrario intende determinare un impatto differenziato. Questo con il duplice obiettivo di realizzare concretamente le pari opportunità e di valorizzare le differenze del genere come motore di crescita della realtà di riferimento. Il bilancio di genere consiste in una rendicontazione volontaria e consente agli iscritti di conoscere, sia a livello nazionale, che a livello locale, quale sia stata l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile.

Il contesto internazionale

L'esigenza di integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche e i programmi pubblici e di valutarne periodicamente le ricadute sulla condizione femminile è emersa in occasione della Quarta conferenza mondiale sulle donne dell'Organizzazione delle Nazioni Unite, svoltasi a Pechino tra il 4 e il 15 settembre 1995.

Il Parlamento europeo nel 2003, attraverso la Commissione per i diritti della Donna e le pari opportunità, ha presentato una proposta di risoluzione in tema di bilancio di genere: "Gender budgeting – la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere". In coerenza con la prospettiva adottata, il Programma di azione stilato dalla Conferenza faceva specifico riferimento anche alla necessità di rendere più trasparenti e aperti i processi di redazione dei bilanci, nonché di avvalersi di analisi di genere nella elaborazione delle politiche economiche e sociali.

Con riferimento al contesto europeo, la strategia del Bilancio di genere si situa nell'ambito del più ampio approccio gender mainstreaming, che implica l'ideazione, lo sviluppo e l'implementazione delle politiche pubbliche incorporando la prospettiva di genere in ogni fase e ad ogni livello. Il gender Budgeting può considerarsi l'applicazione di tale approccio alle procedure di bilancio. Il primo riferimento a questo meccanismo di promozione dell'uguaglianza è rinvenibile nella Relazione che nel 2003 fu predisposta per il Parlamento europeo dalla Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (16 giugno, 2003, A5-0214/2003). La Relazione costituiva la proposta di una Risoluzione su Gender Budgeting - la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere, avente l'obiettivo di attivare gli Stati membri e le stesse Istituzioni dell'Unione Europea verso questa nuova prospettiva e di diffondere la conoscenza delle strategie di gender Budgeting presso gli organi decisionali e l'opinione pubblica.

Il contesto nazionale

L'esigenza di realizzare attraverso misure concrete un'effettiva parità di genere in tutti i contesti organizzativi, tanto più negli Enti Pubblici, trova sicuro ancoraggio anzitutto nei principi della Costituzione italiana. L'art. 3 non solo vieta al comma primo ogni forma di discriminazione, ma impone anche al suo secondo comma di contrastarle e di scardinare gli effetti che le stesse hanno inevitabilmente prodotto nel corso del tempo, anche attraverso l'adozione di specifiche azioni a supporto dell'uguaglianza. In questa prospettiva, gli artt. 37 e 51 della Costituzione assicurano alle donne e agli uomini pari condizioni sul lavoro e nell'accesso agli uffici pubblici, ma allo stesso tempo affiancano a questa pretesa di uguaglianza formale l'obbligo di realizzare un'eguaglianza sostanziale, attraverso misure promozionali.

Lo strumento del Bilancio di genere si pone come fondamentale strumento di "raccordo" tra queste due declinazioni dell'uguaglianza. Esso consente, infatti, di adottare una "lente" di genere nella valutazione dello stato di attuazione della parità all'interno di una organizzazione. Una spinta all'adozione del Bilancio di genere da parte di tutte le pubbliche amministrazioni è giunta anche con l'adozione della Direttiva n. 2 del 2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità. La Direttiva riproduce la previsione concernente la necessità di promuovere analisi di bilancio in prospettiva di genere e di fare diventare questo strumento una pratica consolidata. Ancora, con specifico riferimento al Bilancio dello Stato, va segnalato che nel 2016, con una modifica apportata all'art. 38-septies della Legge 31 dicembre 2009, n. 196, si è stabilito che il Ministero dell'Economia e delle Finanze avrebbe dovuto avviare, in sede di rendicontazione, "un'apposita sperimentazione dell'adozione di un Bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere".

La Parità di Genere e il PNRR

La Parità di Genere insieme a Giovani e Mezzogiorno rappresenta una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Ciascuna delle 6 Missioni contiene alcune linee di intervento che possono favorire la parità di genere le misure previste dal Piano sono in primo luogo rivolte a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, attraverso:

- interventi diretti di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile;
- interventi indiretti o abilitanti, rivolti in particolare al potenziamento dei servizi educativi per i bambini e di alcuni servizi sociali, che secondo le stime del PNRR potrebbero incoraggiare un aumento dell'occupazione femminile. Altri interventi finanziati o programmati con il PNRR si prefiggono l'obiettivo diretto o indiretto sia di ridurre le asimmetrie che ostacolano la parità di genere sin dall'età scolastica, di potenziare il welfare per garantire l'effettivo equilibrio tra vita professionale e vita privata. Il sistema di certificazione della parità di genere rientra nella Missione 5 (Inclusione e Coesione), Componente 1 (Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione) del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e mira a promuovere una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro promuovendo la trasparenza sui processi lavorativi nelle imprese, riducendo il *gender pay gap* (il divario retributivo di genere, che indica la differenza tra il salario annuale medio percepito da donne e uomini), aumentando le opportunità di crescita in azienda e tutelando la maternità. È disciplinato dalla legge n. 162 del 2021 (legge Gribaudo) e dalla legge n. 234 del 2021 (legge Bilancio 2022). L'introduzione del Sistema di certificazione della parità di genere ha l'obiettivo di ottenere, entro il 2026, l'incremento di cinque punti nella classifica dell'indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), che attualmente vede l'Italia al 14° posto nella classifica dei Paesi UE.

Le Pari Opportunità nella nostra professione

Al fine di valorizzare la diversità di genere all'interno della nostra professione il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili nel 2009 caldeggiò la costituzione del Comitato Pari Opportunità all'interno dei singoli Ordini dopo avere costituito il CPO nazionale.

In data 13/05/2010 fu costituito il primo Comitato Pari Opportunità dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Cremona.

In seguito nel 2021 il Consiglio Nazionale ha ritenuto di dover garantire ai diversi generi le condizioni di parità di accesso alla partecipazione ai Comitati Pari Opportunità e ha emanato il Regolamento per la costituzione e l'elezione dei Comitati Pari Opportunità, regolamento che è stato più volte modificato.

Il Comitato Pari Opportunità è oggi organo obbligatorio dell'Ordine territoriale, resta in carica quattro anni e nel caso in cui gli iscritti all'Albo e nell'elenco speciale superino i 500, si compone di 7 membri, di cui uno designato dal Consiglio direttivo dell'Ordine.

Il CPO ha funzioni propositive e consultive e si propone di favorire e realizzare reali condizioni di parità professionale tra gli iscritti all'Albo dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, di rafforzare le azioni positive per la rimozione degli ostacoli che ne impediscano la realizzazione, di affrontare con specificità di genere i problemi di natura personale, professionale e organizzativa degli iscritti, nonché di promuovere azioni di formazione e di sostegno per gli iscritti e in particolare dei giovani.

IL COMITATO PARI OPPORTUNITA' DELL'ORDINE

Il Comitato pari Opportunità dell'Ordine è stato eletto dall'assemblea degli iscritti a seguito delle votazioni tenutesi nei giorni 21 e 22 febbraio 2022 e si è insediato nella riunione del 31 marzo 2022, con l'assegnazione delle cariche. Il CPO in carica per il mandato 2022/2026 è oggi così costituito

Alberto **ALQUATI** – Presidente
Carla **VISIOLI** – Vicepresidente
Veronica **GRAZIOLI** - Segretario
Monica **TANZI**
Da **LUO**

Rendicontazione attività svolta nel periodo 2022-2023

Per un corretto inquadramento dell'attività svolta dal CPO dell'Ordine, preme innanzitutto evidenziare il limitato numero degli iscritti (al 31/12/2023 n. 439) e la contenuta disponibilità di risorse economiche e organizzative.

Il CPO nel periodo 2022-2023 si è riunito cinque volte nelle sedute del: 31/03/2022 – 17/05/2022 – 05/10/2022 – 19/07/2023 e 28/12/2023 per trattare i seguenti argomenti:

- insediamento, assegnazione cariche e presa d'atto Regolamento costitutivo;
- definizione del programma di attività ed interventi da realizzare nel corso del mandato;
- Modifiche del Regolamento CPO – elezioni del Comitato Nazionale Peri Opportunità.

Il programma di attività di mandato del CPO dell'Ordine può essere così declinato:

- comunicazione delle finalità del CPO ed informativa relativa alle iniziative intraprese, anche eventualmente tramite apposita newsletter periodica e/o attivazione di una pagina dedicata sul sito dell'Ordine;
- attività di osservatorio/monitoraggio degli iscritti al fine di evidenziare eventuali condizioni di disparità, anche tramite l'eventuale somministrazione di apposito questionario;
- organizzazione di eventi formativi specifici in tema di pari opportunità;
- riattivazione «Banca del Tempo», con particolare riferimento all'attività di ricerca di adesioni e di diffusione e promozione tra i colleghi;
- promozione del bilancio di genere dell'Ordine;
- definizione di un questionario «conosciamoci meglio» somministrato agli iscritti all'Ordine;
- collaborazione e condivisione esperienze con altri CPO a livello locale, regionale e nazionale.

La «Banca del Tempo rag. Elena Bosio»

Il CPO dell'Ordine ha dato corso alla riattivazione della «Banca del Tempo rag. Elena Bosio», a suo tempo costituita dal consiglio direttivo in memoria della collega e consigliere dell'Ordine prematuramente scomparsa rag. Elena Bosio.

Estratto del Regolamento:

1.1. Si istituisce presso l'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Cremona una "Banca del Tempo", ad uso esclusivo degli iscritti all'Ordine medesimo, consistente in un elenco di Colleghi/e, iscritti/e all'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili da almeno 3 anni, i quali mettono la propria professionalità a disposizione di altro/a collega in temporanea difficoltà.

Il progetto viene intitolato e dedicato alla collega Elena Bosio, prematuramente scomparsa.

1.2. Scopo del progetto è:

*affiancare ed aiutare colleghe/i che, dovendo far fronte a **improvvisi, gravi ed urgenti** problemi di salute propri e/o dei propri familiari, incontrino grosse difficoltà nello svolgimento del proprio lavoro quotidiano;
supportare i familiari, nel caso di **decesso del professionista o di infermità/incapacità** occorsa allo stesso, al fine di preservare il lavoro professionale del Collega sino al passaggio di consegne al/ai professionista/i subentrante/i, o sino alla ripresa dell'attività lavorativa da parte del Collega temporaneamente impossibilitato.*

Il Sondaggio «Conosciamoci meglio»

Il Comitato Pari Opportunità dell'Ordine ha aderito al progetto di ricerca "**CONOSCIAMOCI MEGLIO**" proposto dal Coordinamento Regionale dei CPO degli Ordini lombardi e che si propone di approfondire la conoscenza dei colleghi sui temi della qualità dello stile di vita e della conciliazione dei tempi di vita, rispetto all'esercizio della professione, oltre che di focalizzare l'individuazione e la percezione dell'esistenza di pratiche o comportamenti discriminatori nella vita professionale (all. 1).

Metodologia di redazione del Bilancio di Genere

Il bilancio di genere dell'Ordine è stato redatto sulla base di dati statistici, di seguito riportati in tabelle, provenienti dalle seguenti fonti primarie: albo professionale dell'Ordine – registro dei tirocinanti dell'Ordine – CNPR Associazione Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Ragionieri – CNPADC Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti – Registro Imprese Camera di Commercio, Industria e Artigianato di Cremona – Università Cattolica del Sacro Cuore sede di Cremona. I dati statistici fanno riferimento ad un arco temporale di cinque anni (dal 2019 al 2023). Si evidenzia come il periodo temporale di riferimento, rappresenti una situazione particolare in quanto caratterizzato dagli anni di pandemia da COVID-19 e pertanto, anche i dati afferenti tale periodo, potrebbero avere una connotazione slegata dagli andamenti «storici» precedenti.

ANALISI DEL CONTESTO

- La «popolazione» degli iscritti per genere

Anno	Albo «A»	Albo «B»	Elenco Sp.	Totale	Femmine	Maschi
2019	426	6	9	441	171	270
2020	420	7	9	436	169	267
2021	421	9	8	438	173	265
2022	418	8	8	434	171	263
2023	422	10	7	439	173	266

- La «popolazione» degli iscritti per fasce di età

Anno	dai 20 ai 40 anni	dai 41 ai 60 anni	dai 61 ai 70 anni	dai 71 agli 80 anni	dagli 81 anni
2019	88	247	66	31	9
2020	81	243	72	32	8
2021	79	237	83	29	10
2022	78	224	94	29	9
2023	87	215	98	29	10

- **Società tra professionisti (STP) e genere dei soci**

Anno	Numero STP	Numero totale soci	N. soci maschi	N. Soci femmine
2019	3	13	12	1
2020	3	13	12	1
2021	3	13	12	1
2022	5	17	13	4
2023	5	17	13	4

- La «popolazione» dei tirocinanti per genere

Anno	Numero	Femmine	Maschi
2019	15	5	10
2020	21	10	11
2021	28	14	14
2022	26	14	12
2023	25	17	8

Le cariche istituzionali dell'Ordine e le deleghe operative

Consiglio direttivo

STELLA MONFREDINI Paolo	Presidente
FIORENTINI Giuseppe	Vicepresidente (delegato Commissione formazione)
PASQUALI Elisabetta	Segretario (delegato Commissione tirocinanti e Banca del Tempo)
GAMBARINI Rossana	Tesoriere
JACOBONE Roberta	Consigliere (delegato Commissione lavoro)
BIONDELLI Francesca	Consigliere (delegato Commissione procedure concorsuali)
ALQUATI Alberto	Consigliere (delegato Commissione procedure concorsuali)
PEDRONI Andrea	Consigliere (delegato Commissione parcelle e RPCT)
QUINTO Daniele	Consigliere (delegato Commissione procedure concorsuali e Commissione formazione)

Revisore unico dei conti

VAIANI Alessandra

Consiglio disciplina territoriale

D'Apolito Maurizio (Presidente) – **Sinelli** Catia Rosa (Segretario) – **Cavedaschi** Giuseppina –
D'Ambrosio Antonella – **Pallini** Cinzia – **Dondeo** Mauro – **Rancati** Costantino – **Ferrari** Ruggero –
Manara Federico

- Composizione per genere Commissioni dell'Ordine

Commissione	Femmine	Maschi
Lavoro	3	1
Tirocinanti	4	1
Procedure concorsuali	3	8
Formazione	2	3
Parcelle	1	3
Banca del Tempo	2	2
Totale	15	18

IL DIVARIO RETRIBUTIVO – GENDER PAY GAP

Di seguito si riportano le statistiche reddituali (medie IRPEF) elaborate sulla base dei dati forniti dalle Casse Nazionali di Previdenza (CNPADC e CNPR) della professione

Redditi anno 2022 CNPR	Nazionale	Gender Pay Gap	Cremona	Gender Pay Gap
Femmine	43.960,00	-30,62%	74.782,00	-21,54%
Maschi	63.356,00		95.311,00	
Media	53.658,00		85.046,50	
Redditi anno 2022 CNPAD	Nazionale	Gender Pay Gap	Cremona	Gender Pay Gap
Femmine	51.385,00	- 45,9%	68.349,00	-41,78%
Maschi	94.911,00		117.378,00	
Media	73.148,00		92.863,00	

L'analisi dei dati reddituali aggregati forniti dalla Casse Nazionali di Previdenza della professione, evidenziano che, pur essendo il dato reddituale a livello della provincia di Cremona migliore rispetto al dato nazionale, esiste comunque una marcata differenza (Gender Pay Gap) fra il reddito medio dei due generi, con un evidente divario retributivo e di conseguenza anche in termini di versamenti di contributi agli enti di previdenza e di future prestazioni previdenziali. Tale differenza di reddito risulta molto più marcata nei dati forniti dalla Cassa Nazionale dei dottori commercialisti rispetto ai dati forniti dalla Cassa Nazionale dei ragionieri.

Analisi per genere delle cariche/incarichi nelle società del Registro Imprese della CCIAA di Cremona

La sotto riportata tabella costituisce una rappresentazione di sintesi (le tabelle con il dettaglio delle singole tipologie di cariche è disponibile presso la segreteria dell'Ordine) dei dati forniti dall'Ufficio Statistica della Camera di Commercio Industria Artigianato di Cremona; i dati fanno riferimento alle persone attive e registrate nel Registro delle Imprese nel 4° trimestre del 2023. I dati aggregati fanno riferimento a tutte le cariche divise per genere.

Cariche	Femmine	Maschi	Totale
Persone registrate	12.135	32.049	44.184
Persone attive	10.613	28.389	32.002

L'analisi dei dati forniti dal Registro Imprese della Camera di Commercio, evidenzia una netta differenza in termini numerici fra le persone registrate e le persone attive di sesso maschile, rispetto alle persone registrate e le persone attive di sesso femminile.

In generale, negli ultimi anni la presenza femminile, seppur ancora troppo scarsa, è incrementata grazie alle disposizioni della Legge n. 120/2011 che ha introdotto l'obbligo del rispetto dell'equilibrio di genere negli organi di amministrazione e controllo per le società quotate e per le partecipate pubbliche.

La «popolazione» degli studenti iscritti/laureati della facoltà di economia

Nella tabella sotto riportata vengono indicati i dati, forniti dall'Università Cattolica del Sacro Cuore sede di Piacenza, relativi agli studenti iscritti ed ai laureati della Facoltà di economia e giurisprudenza della sede di Cremona (Campus Universitario Santa Monica), relativi agli anni accademici 2020/2023.

Anno Accademico	Isritti Maschi	Isritti Femmine	Laureati Maschi	Laureati Femmine
2020/2021	56%	44%	61%	39%
2021/2022	51%	49%	50%	50%
2022/2023	53%	47%	51%	49%

I dati statistici in percentuale, evidenziano un sostanziale equilibrio di genere in termini di numero di iscrizioni alla facoltà economico-giuridica e di completamento del ciclo di studi accademici.

Il sondaggio del CPO dell'Ordine «CONOSCIAMOCI MEGLIO»

Il CPO dell'Ordine ha condiviso e aderito al progetto di ricerca “**CONOSCIAMOCI MEGLIO**”, proposto dal Coordinamento Regionale dei CPO degli Ordini lombardi e che si propone di approfondire la conoscenza dei colleghi e delle colleghe, sui temi della qualità dello stile di vita e della conciliazione dei tempi di vita rispetto all'esercizio della professione, oltre che di focalizzare l'individuazione e la percezione dell'esistenza di pratiche o comportamenti discriminatori, sulla base del genere, nella vita e nella carriera professionale. Le informazioni - raccolte attraverso il questionario anonimo – sono state quindi aggregate e rappresentate graficamente per mezzo di istogrammi e areogrammi, al fine di presentare una fotografia della realtà degli iscritti all'Ordine. Successivamente, le informazioni saranno trattate in forma aggregata anche a livello regionale, con l'obiettivo di individuare eventuali aree di intervento e di adottare possibili misure di conciliazione dei tempi di vita privata-lavoro e di miglioramento del benessere lavorativo nel suo complesso. Le risultanze del questionario costituiranno dunque la base per promuovere iniziative che, nell'ambito delle competenze dell'ODCEC di Cremona e degli Ordini lombardi, possano favorire la realizzazione di reali condizioni di pari opportunità a livello di formazione, comunicazione, rappresentanza e pratica professionale.

Il sondaggio era composto da 31 domande e all'iniziativa hanno aderito n. 138 iscritti all'albo dei quali il 51,8% maschi e il 48,2% femmine, per il 68,6% coniugati. Per quanto riguarda l'età anagrafica si sono registrati i seguenti dati: 16,8% meno di 40 anni – 19,7% meno di 50 anni – 27,7% meno di 60 anni e 35,8% over 60. (I dati aggregati del sondaggio costituiscono allegato al bilancio di genere).

Focalizzando l'attenzione sulle domande che riguardano questioni attinenti la parità di genere, la maggioranza dei partecipanti al sondaggio ritiene che:

- che «pari opportunità» sia un concetto declinabile come «pari accesso agli incarichi professionali»;
- che nel mondo professionale esista una disparità e/o diverso trattamento di genere anche se non percepita in modo significativo;
- che i risultati ottenuti nell'attività professionale possano essere raggiunti da donne e uomini nello stesso arco temporale;
- di non aver subito discriminazioni nell'esercizio della professione;
- che la maternità/paternità non abbia condizionato l'esercizio della professione;
- che le conseguenze si concretizzano in un maggior stress (*per chi ha risposto sì alla precedente domanda*);
- che i familiari hanno aiutato il professionista nella conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- che presso l'Ordine di Cremona il problema delle pari opportunità sia «abbastanza» percepito;
- che nel caso di situazione di discriminazione possa essere utilizzato lo strumento interno dello «sportello di ascolto e tutela»;
- che nell'ambito della professione le donne non devono dimostrare molto più degli uomini per ottenere gli stessi riconoscimenti professionali;
- di non essere interessata a collaborare con il Comitato Pari Opportunità (83,9%)

Le iniziative e le proposte per il 2024

Il CPO dell'Ordine, per il 2024 continuerà la collaborazione con i CPO degli Ordini lombardi, per valutare possibili iniziative da condividere a livello regionale.

Per quanto riguarda l'attività e le proposte a livello territoriale, il Comitato di Pari Opportunità ha deciso di organizzare un convegno sul tema «**VITA E LAVORO VERSO IL BENESSERE: TECNICHE DI EQUILIBRIO**», che verrà proposto in occasione dell'assemblea generale degli iscritti all'Ordine.

Il convegno sarà tenuto da due relatrici esperte in materia.

L'evento, in una logica di condivisione delle iniziative e potenziamento delle risorse da dedicare a progetti attinenti la parità di genere, verrà proposto in collaborazione con il CPO dell'Ordine degli Avvocati di Cremona.

Conclusioni

Gentili colleghe e colleghi, concludiamo il nostro bilancio di genere ricordando che le informazioni e i dati riportati nel documento, sono semplici osservazioni e indicazioni che, però, consentono di descrivere in modo preciso la dinamica e la partecipazione dei diversi generi alla vita e all'attività dell'Ordine e mostrano la dinamica dei redditi tra gli appartenenti alla nostra professione.

A completamento del lavoro svolto il CPO ritiene di evidenziare come, solo attraverso la valorizzazione del pluralismo e l'adozione di pratiche inclusive nel mondo del lavoro, tutti potremo contribuire al successo e la qualificazione professionale. Pertanto, ciascuno di noi può e deve fare la sua parte.

Il Comitato Pari Opportunità ODCEC di Cremona

“L'uguaglianza di genere è più che un obiettivo. È una condizione indispensabile per affrontare la sfida della riduzione della povertà, della promozione dello sviluppo sostenibile e della costruzione di un buon governo”. (Kofi Annan ex Segretario generale delle Nazioni Unite)