

 STUDIO LEGALE ASSOCIATO ALIVERTI REDAELLI CARIELI CREMONESI AVVOCATI ASSOCIATI	PDG125-M09	
	Rev 00	
	Pag. 1 di 1	Data 30/09/2025

Lavoro: gli 8 pregiudizi che limitano le possibilità di affermazione per le donne

L'uguaglianza di genere è ancora un miraggio, soprattutto nel settore economico finanziario, dove le donne sono ancora sottorappresentate

Le donne **non hanno ambizioni** o, comunque, ne hanno meno rispetto agli uomini». Questo è uno dei pregiudizi che ancora oggi, nelle organizzazioni, rallentano gli sforzi per promuovere la diversità di genere. Mazars, gruppo internazionale specializzato in servizi di audit, tax e advisory, con la collaborazione con il *Gender Balance Observatory*, ne ha **individuati otto**, che limitano la possibilità di affermazione per le donne.

Li ha messi a fuoco nel suo report *Myths and barriers preventing the progression of women*, basato sull'analisi della situazione attuale di occupazione femminile nel top management delle aziende europee, e redatto a partire da interviste a manager e figure apicali di vari settori.

Gli altri pregiudizi che ostacolano l'evoluzione della carriera delle donne sono questi:

- «La maternità non è compatibile con una posizione di leadership»,
- «Non riusciamo a trovare candidate donne competenti nel pool di talenti»,
- «Le donne sono avverse al rischio»,
- «Il lavoro part-time non è compatibile con i ruoli di leadership»,
- «Le disuguaglianze di genere si riscontrano soprattutto ai vertici aziendali».
- «Esistono lavori da uomini»
- «Le quote non sono basate sul merito, sono ingiuste nei confronti degli uomini e rischiano di spingere le donne incompetenti in posizioni chiave».

L'uguaglianza di genere è ancora un miraggio, soprattutto nel settore economico finanziario, dove le donne sono ancora sottorappresentate. In Italia, in particolare, le donne rappresentano il 46% del personale, il 37% dei manager e solo il 25% del leadership team. Nel mondo, il 60% circa dei laureati sono donne, ma poche fanno parte della leadership aziendale: nel 2019, solo il 20% dei membri dei Cda a livello globale erano donne. Ma «al di là dell'uguaglianza e dell'equità, si tratta di un problema di business», spiega Hervé Hélias, Ceo e presidente del Gruppo Mazars. «Non è più possibile operare in ambienti solo maschili.

La diversità è fonte di apertura e di migliori prestazioni: consente scambi più ricchi, nuove visioni e decisioni meno distorte. Oggi i temi della *diversity & inclusion* sono diventati più che mai una questione di gestione generale dell'azienda, che deve essere affrontata ai massimi livelli».