



# DONNE E STUDI LEGALI: poche socie e TANTE CONTRADDIZIONI

Secondo una ricerca di *legalcommunity.it* le partner sono solo il 16,84%. Per una professionista su cinque, la maternità è un ostacolo alla carriera

di silvia pasqualotto

n.70

28.11.2016





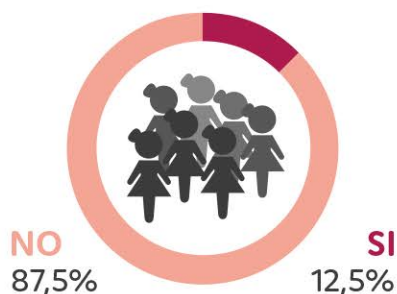






riducono a cinque quelle che hanno più del 40% di partner donne. E tuttavia bisogna ricordare che il dato comprende sia le partner, sia le equity partner: le uniche

**Il suo studio ha delle policy per aumentare o favorire la presenza di donne?**



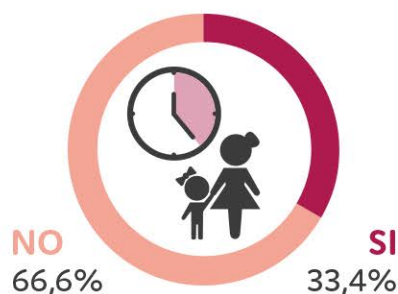
davvero alla pari con i soci uomini. Mancano, invece, nella quasi totalità degli studi legali italiani, nazionali e internazionali, delle policy per aumentare o favorire la presenza di donne, come ha dichiarato l'87,5% delle professioniste che hanno risposto all'indagine. Poche anche le law firm che prevedono delle agevolazioni in termini di tempo e flessibilità sul lavoro per i genitori. Sono infatti solo il 33,4%, a detta delle intervistate, gli studi legali e fiscali che offrono facilitazioni per le mamme e i papà.

## PARITÀ TRA SESSI? LA COMMUNITY È DIVISA

Un dato curioso è quello che emerge dalle risposte delle professioniste che lavorano nelle law firm meno virtuose, quelle cioè dove la presenza di partner donne è pari a zero. Sono paradossalmente proprio loro quelle che hanno dato le risposte più positive. Il 50% delle avvocate e fiscaliste che lavorano in studi senza donne ai vertici hanno infatti dichiarato che nel loro luogo di lavoro esiste una vera parità di genere e che le professioniste hanno esattamente le stesse possibilità di fare carriera dei colleghi uomini.

Tutto bene quindi? Non proprio, perché il restante 50% delle colleghe che lavorano in studi senza donne al vertice hanno invece segnalato con chiarezza le grandi criticità presenti nei loro luoghi di lavoro. 🙄

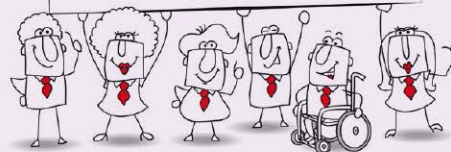
**Il suo studio offre delle agevolazioni in termini di tempo e flessibilità sul lavoro per i genitori?**



di silvia pasqualotto

DIVERSO SARÀ LEI

52



# Comunicare la diversity: pochi promossi tra gli studi legali italiani

Che la diversity non sia un tema in cima alle priorità della maggior parte degli studi legali italiani, lo dicono i numeri sulla presenza di partner donne ([vedi articolo su MAG](#)). Ma un indizio si trova anche nei siti web delle law firm. In quasi tutti i portali degli studi legali – compresi quelli che invece (per fortuna) di socie ne hanno parecchie – manca una sezione dedicata alla diversity.

Si tratta di una mancanza che non si riscontra, invece, nei siti web della maggior parte degli studi stranieri che, già da parecchi anni, (al di là – va detto – dell'effettiva applicazione di queste policy) hanno compreso il valore di comunicare ai propri clienti e anche ai futuri associati la loro attenzione verso questo tema.

Analizzando invece i portali di 40 tra i più importanti studi italiani, si nota come solo una minoranza abbia deciso di dedicare qualche riga al fatto che la diversity rappresenti per loro un valore fondante, tanto quanto l'attenzione al cliente o la trasparenza. Tra i "virtuosi" ci sono, ad esempio, Pavia e Ansaldo, Toffoletto De Luca Tamajo e Trevisan & Cuonzo.

Ma cosa ha spinto questi studi a fare una scelta ancora controcorrente nel panorama legale italiano? L'abbiamo chiesto a **Julia Holden**, senior partner dello studio Trevisan e Cuonzo che ci ha spiegato che la loro decisione «è nata dalla volontà di comunicare anche all'esterno una scelta che, già da anni, avevano fatto in maniera informale: la parità a tutti i livelli. Al momento, ad esempio, nello studio ci sono tre senior partner uomini e cinque donne. Mentre gli associate sono nove donne e sette uomini».

«Così circa tre anni fa – continua la professionista – abbiamo deciso di inserire nel nostro sito una sezione dedicata alla diversity perché pensiamo che l'avvocatura italiana debba avere, anche su questi temi, un respiro più internazionale».

L'effetto? «Sicuramente un ambiente di lavoro più stimolante e inclusivo» racconta l'avvocata «ma anche un riscontro positivo da parte dei clienti. Nelle grandi aziende c'è infatti una crescente attenzione alla gender diversity anche nella scelta degli studi legali», racconta l'avvocata. 🇮🇹

n.70

28.11.2016