

Risorse umane Carriere

Lo studio Nel 75% dei casi esistono ancora disparità di genere Più creative, concrete e lungimiranti Ecco i talenti in rosa *Ma solo il 12% frequenta corsi d'aggiornamento*

Maggior capacità di interazione e di creare appartenenza, attenzione ai dettagli, una visione più lungimirante del futuro. Ecco alcune delle caratteristiche da valorizzare in una donna per fare in modo che diventi una leader in azienda. A riferirlo è Alessandra Rizzi, direttore risorse umane di Randstad Italia che, a livello internazionale, ha condotto insieme a The European House-Ambrosetti, su un campione di 800 aziende, l'indagine: "Gestire il talento femminile per esprimere il potenziale dell'impresa".

Ma nonostante tutti i pregi femminili, la parità di trattamento sembra ben lontana dall'essere raggiunta, tanto che il 75,2% del campione interpellato ha risposto che esistono ancora disparità legate a differenze di genere. Dalla ricerca emerge inoltre che il 37,6% degli intervistati riconosce che tra i valori aggiuntivi delle donne emerge la

capacità di lavorare con gli altri con attenzione agli individui. Altre doti riscontrate sono la creatività (35,8%) e l'abilità nel fare piani più lungimiranti (22%). Mentre tra i principali ostacoli alla carriera vi sono per esempio il fatto che spesso le donne non sfruttano le opportunità perché mancano le reti so-

Il campione

L'analisi di Randstad Italia e The European House-Ambrosetti su un campione di 800 aziende

ciali e le relazioni che permettano la coesistenza di carriera e famiglia, la differenza di salario superiore al 15%, e la quota ferma al 12% delle professioniste che frequentano corsi di aggiornamento.

Ma quali sono gli ingredienti per far crescere il sesso «debole» in azienda? «In

Randstad Italia, dove le donne in posizioni di senior executive sono l'80% (78% a livello mondiale), diamo per esempio alle neomamme (e ai neopapà) che intendano ripartire subito un contributo mensile di 25 euro per il nido», spiega la Rizzi. Che aggiunge che la società investe molto sulla loro continua formazione e aggiornamento per aiutarle sempre a crescere professionalmente e su un adeguato piano di coaching e counselling dedicato a chi dimostra di avere alte potenzialità. «È più difficile far diventare leader una donna perché non ci sono altrettanti modelli come quelli maschili. Ma la valorizzazione completa dei talenti femminili consentirebbe alle organizzazioni di migliorare la propria efficienza, poiché utilizzerebbe "potenziali naturali" in ruoli chiave per l'azienda. Affinché questo avvenga, alle imprese si richiede di impegno e innovazione

Le chance in Toscana Oltre al sostegno annunciato pr

La classifica



Mba, Sda Bocconi in vetta

È italiano il Master in business administration primo al mondo nella classifica degli Mba che si ripagano più velocemente. È infatti l'Mba della Sda Bocconi ad aggiudicarsi l'oro nel ranking di «Bloomberg Businessweek» sul tempo impiegato dai diplomati per recuperare i costi della loro partecipazione, per i migliori corsi. Al secondo posto la Hec e al terzo la Manchester Business School.

15%

La differenza media di salario tra uomini e donne nel mondo del lavoro secondo gli ultimi dati

dal punto di vista comunicativo, organizzativo e gestionale», precisa il direttore risorse umane. Tra le qualità positive viene infine sottolineata l'intelligenza pragmatico-organizzativa con cui la professionista riesce a raggiungere gli obiettivi prefissati.

Irene Consigliere

© RIPRODUZIONE RISERVATA