



Qui sopra, Paolo Citterio, presidente della Gidp, l'associazione dei direttori del personale

UNA RICERCA DI GIDP MOSTRA CHE SONO PER LO PIÙ UTILIZZATE NEI COMPARTI RISORSE UMANE E AMMINISTRAZIONE. "SONO PORTATE PER SVOLGERE QUESTO RUOLO"

Marina Cavallieri

Roma

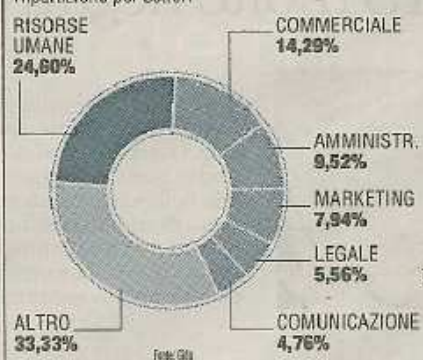
Sono poche, un'esigua percentuale, hanno tra i 40 e 50 anni, e quando siedono in posti direttivi sono concentrate in una manciata di settori: amministrazione, risorse umane, commerciale, marketing. Hanno una spiccata capacità di relazionarsi agli altri, di fare squadra, ma tra loro non fanno cordata, spesso divise da competizione e gelosie.

È l'identikit delle donne dirigenti d'azienda stilato dall'Associazione direttori risorse umane (Gidp), grazie a una ricerca che mette a fuoco il ruolo che svolge il sesso femminile ai vertici delle società e tra tabelle e numeri emergono cose note, ritardi antichi, ma spiccano anche promettenti novità. Trasformazioni ancora poco visibili ma che potrebbero cambiare il mondo del lavoro.

Nella maggior parte dei casi, infatti, (46,59%) le donne ai vertici sono pochissime: appena

### DIRIGENTI, DOVE LAVORANO LE DONNE

Ripartizione per settori



l'1%. È un numero esiguo ma concentrato soprattutto nell'amministrazione (19,02%), nel commerciale (16,30%), nelle risorse umane (7,61%), seguono in ordine sparso le signore del marketing (4,89%) e della finanza (4,89%) e quelle che si occupano della produzione (4,35%). La presenza femminile quindi, è circoscritta in settori specifici, ma sono proprio quelli che stanno

## Per le donne manager la carriera è nelle "Hr"

acquisendo un crescente valore. «È il caso delle risorse umane, ed è da qui che può partire un reale rinnovamento delle aziende», spiega Paolo Citterio, presidente dell'Associazione.

«Se le donne ce l'hanno fatta in questo settore possono farcela dappertutto, non era facile infatti entrare in un'area così affollata e maschile. L'acquisizione da parte delle donne di questi ruoli è dovuta a diversi fattori. Un tempo i direttori del personale si occupavano soprattutto di rapporti sindacali, oggi non è più così, si tratta di assumere, formare e sviluppare le competenze delle persone, al centro di tutto vi è il capitale umano e le donne sono generalmente più adatte degli uomini a ricoprire questo ruolo, per le loro capacità di ascoltare e coinvolgere gli altri, per il fatto di saper valutare la persona dietro le competenze».

Ma questi nuovi percorsi femminili sono una conquista o un altro ghetto? «Credo sia un'opportunità importante, non la vedo sicuramente come un ghetto», è l'opinione di Patrizia Bonometti, responsabile delle Risorse Umane per Datalogic. «È proprio in questi ruoli che si può influenzare il resto dell'azienda, fare da indirizzo e stimolo. È possibile che le donne si concentrino in questi settori perché tradizionalmente hanno alle spalle studi di tipo umanistico-sociologico, ma è anche vero che sono lavori molto congeniali all'approccio femminile».

Donne promosse ma bocciate invece le quote rosa. È quel che emerge dai questionari della ricerca: per la maggior parte degli intervistati le quote sono giudicate poco stimolanti o del tutto ignorate.

© ILLUSTRAZIONE RISERVATA