

# Come aumentare il numero di quadri donne?

**Nel nostro paese, solo il 4-5 per cento delle donne riesce ad accedere a un'alta carica di gestione aziendale, ma anche fra i quadri dei livelli medio e basso sono tuttora molto poco presenti. Come si possono aumentare le possibilità di carriera delle donne?**

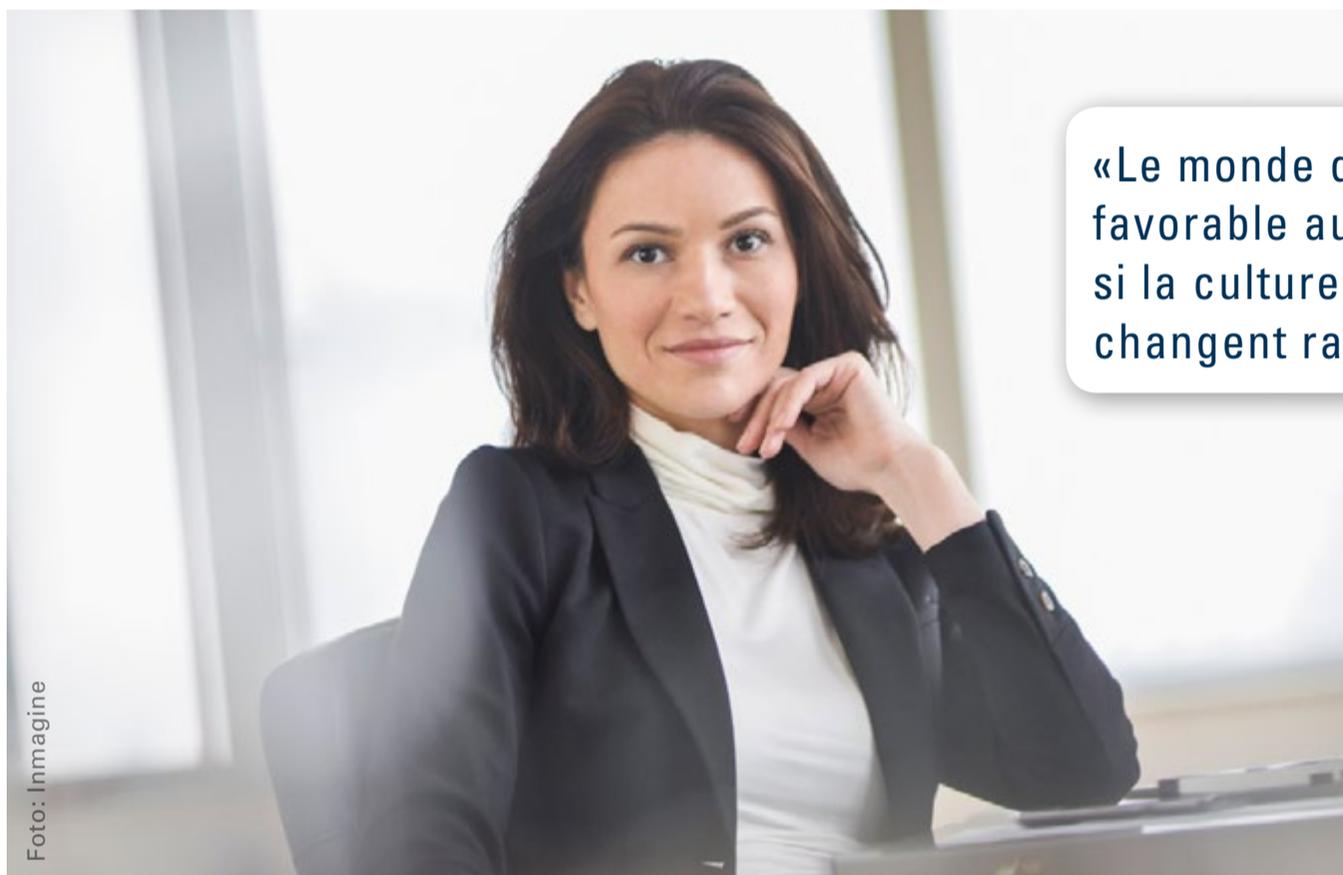


Foto: Immagine

«Le monde du travail ne sera favorable aux femmes que si la culture et les valeurs changent radicalement.»

**L**e cifre sono deludenti: nelle direzioni delle cento maggiori imprese svizzere, le donne rappresentano appena il 6 per cento dell'organico. Lo rivela il rapporto Schilling del 2013. In molti paesi europei, la quota di quadri femminili è in aumento, ma da noi continua a stagnare a livelli inferiori. Secondo Guido Schilling, ricercatore capo e Presidente del Consiglio d'amministrazione della schilling partners ag, siamo comunque sulla buona via: «La questione è ben nota nella maggior parte delle aziende. I team eterogenei sono incontestabilmente più efficaci e producono di più, per cui è

nell'interesse delle imprese coinvolgere un più grande numero di donne nei loro circoli dirigenziali», spiega il cacciatore di talenti, basandosi sulla sua esperienza.

## **Progressi troppo lenti**

Nonostante un barlume di speranza all'orizzonte, siamo lontani dalla meta. Ancora troppo spesso si considera la prole un impedimento alla carriera e si continua a temere che prima o poi le donne lascino l'azienda per dedicarsi alla famiglia. Molti responsabili delle risorse umane persistono nell'evitare di



Foto: Inmagine

**Vie professionnelle et familiale: trop souvent, les enfants sont considérés comme briseurs de carrière.**

assumere donne come quadri. Anche le disparità salariali costituiscono una discriminazione tuttora molto comune. Nel 2010, le donne attive nell'economia privata hanno guadagnato in media il 23,6 per cento in meno rispetto agli uomini. Quanto più alto il livello salariale, tanto più ampie le disparità. Ciò va ricondotto solo in parte a differenze nella formazione: non c'è dubbio che si tratti spesso di situazioni discriminatorie. È la conclusione a cui è giunto l'Ufficio federale di statistica in uno studio pubblicato nel 2012 su dati del 2010.

### **Le donne pensano in maniera diversa**

La sottorappresentanza femminile nei circoli dirigenziali è però anche dovuta al fatto che molte donne non si interessano a questa possibilità. Molte di loro si dimostrano poco orientate alla carriera fin dalla scelta della professione. La cultura aziendale è sovente poco allettante: rituali tipicamente maschili, giochi di potere e di influenza, retorica aggressiva e competizione tra le personalità più dominanti dissuadano molte donne che, se non se la sentono di accettare questi valori, preferiscono cercare altrove. Esistono poi i malintesi sulla conciliabilità del lavoro e della famiglia. Le possibilità di custodia dei bambini sono importanti, e le aziende devono proporre soluzioni adeguate, ma un clima più accogliente per le donne può essere creato soltanto con un profondo mutamento dei valori aziendali. Petra Jenner, dirigente presso Microsoft Svizzera, ha recentemente pubblicato un libro in cui rivendica un vero e proprio cambiamento di paradigma. Quanto tempo sarà ancora necessario finché più donne saranno coinvolte nelle alte sfere dell'economia è una questione aperta. Intanto, sempre più spesso si parla dell'idea di introdurre quote.

### **La carriera comporta anche rinunce**

Guido Schilling accenna anche a un altro aspetto che sovente si sorvola nei dibattiti: «Chi è molto impegnato professionalmente deve per forza rinunciare ad altre cose. Le donne che ambiscono alla carriera tendono a legarsi a partner meno ambiziosi per quanto riguarda il lavoro.» Un consiglio che vale tanto per gli uomini quanto per le donne è di curare una buona rete di contatti e, per quanto si sia impegnati nel posto attuale, non bisogna mai perdere di vista le successive tappe della carriera. ●  
Michael Zollinger