

# Uguaglianza nei salari? Ripartiamo dalla crisi

di **Alessandra Casarico\***  
 e **Paola Profeta\***

**I**n un anno che ha visto influenti figure femminili alla ribalta della scena politica, la classifica del Wall Street Journal («The 50 Women to Watch 2008») mette ancora una volta al centro dell'attenzione il tema della presenza di donne al vertice.

Guardando alle 50 donne segnalate, si conferma il primato delle imprese americane come luoghi di promozione e realizzazione delle carriere femminili ai livelli più alti. Ricordiamo tuttavia che, anche nelle imprese nordamericane, la percentuale di donne nei consigli di amministrazione è inferiore al 13% negli Stati Uniti e all'11% in Canada. Spazi al vertice per le donne stanno emergendo anche in contesti di sviluppo economico e culturale molto diversi: notiamo per esempio l'ascesa delle donne asiatiche. Le donne influenti spaziano dal mondo della finanza a quello delle multinazionali nell'industria e nei beni di consumo, alle istituzioni economiche e politiche, configurando un quadro complesso in cui non è identificabile un unico modello di donna di potere. Le competenze richieste e le attività svolte sono articolate e spesso non si sviluppano nei settori più tradizionalmente considerati "femminili".

Quali sono gli elementi che portano al vertice?

L'investimento in istruzione e il raggiungimento di titoli di studio di qualità elevata sono condizioni necessarie: offrono alle donne la possibilità di accumulare capitale umano e segnalare il proprio talento. Non dimentichiamo però che spesso la famiglia di origine condiziona le possibilità di crescita, in particolare in società caratterizzate da una bassa mobilità sociale e da un forte capitalismo familiare.

Il contesto economico e sociale può contribuire a far emergere e valorizzare le capacità femminili. Numerosi studi testimoniano che la crescita e lo sviluppo creano opportunità: nei Paesi con il Pil pro-capite più alto sono minori le differenze nella partecipazione economica, politica e sociale tra uomini e donne.

Ma non solo la partecipazione conta. Focalizzandoci sull'Europa, non sembra che esista una correlazione tra il tasso di occupazione femminile e la

percentuale di donne ai vertici (legislatori, amministratori e manager): i Paesi in cui le donne sono meno attive sul mercato del lavoro non sono necessariamente quelli in cui meno donne raggiungono posizioni di prestigio. Questo risultato suggerisce che la partecipazione e la selezione possono essere due processi distinti e come tali devono essere analizzati. Con le opportune cautele, questa evidenza tra Paesi può dare indicazioni sulle dinamiche temporali: l'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, tendenza comune a tutti i Paesi europei negli ultimi decenni, non garantisce un automatico miglioramento nella presenza femminile ai vertici dell'econo-

## IL CASO EUROPA

**L'aumento della partecipazione al mondo del lavoro non garantisce automaticamente una maggiore presenza nelle posizioni che contano**

mia e della politica. Il processo di selezione per le posizioni di prestigio può presentare per le donne ostacoli ulteriori, una volta superate le barriere all'ingresso. Per promuovere le donne nel processo di selezione al vertice, come sottolinea l'Ocse, alcuni interventi possono risultare efficaci: stabilire e monitorare obiettivi specifici per le donne manager, realizzare programmi di sviluppo professionale e di networking, garantire pratiche di lavoro *family-friendly*.

Superate le barriere all'ingresso e al raggiungimento di posizioni di vertice resta ancora un ostacolo: anche le donne più influenti spesso sono pagate molto meno dei loro colleghi uomini. La crisi della finanza sta promuovendo un dibattito sui compensi percepiti da chi (soprattutto uomini) occupa le posizioni apicali. La revisione delle retribuzioni al vertice potrebbe essere una buona occasione per discutere e dare spazio alla realizzazione di una maggiore uguaglianza salariale di genere.

\* Università Bocconi

[alessandra.casarico@unibocconi.it](mailto:alessandra.casarico@unibocconi.it)

[paola.profeta@unibocconi.it](mailto:paola.profeta@unibocconi.it)



[www.oecd.org](http://www.oecd.org)

Il documento Gender and sustainable development

