

ISSN 1121-8762

# Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da  
MARCO BIAGI

*Il gender gap: l'analisi del World  
Economic Forum*

Valentina Sorci, Rosita Zucaro

anticipazione

Pubblicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)

Rivista di  
ADAPT

N. 1/XXIV - 2014



GIUFFRÈ EDITORE



#### 4. Quadro internazionale e comparato

**4.1.** WORLD ECONOMIC FORUM, *The Global Gender Gap Report 2013*, ottobre 2013 (in  ADAPT *International Bulletin*, 2013, n. 19).

#### Il gender gap: l'analisi del World Economic Forum

*Sommario:* **1.** La classifica Paesi secondo il Global Gender Index 2013. – **2.** L'analisi di un caso intermedio: l'Italia. – **3.** I sotto-indici e le macro-aree. – **4.** Conclusioni.

**1.** Il rapporto *Global Gender Gap 2013* del *World Economic Forum* (in epigrafe), che ha analizzato anche quest'anno, a livello globale, il fenomeno della disparità di genere, presenta lievi variazioni rispetto allo scorso anno (per approfondimenti sui dati 2012, si consenta un rinvio a V. SORCI, R. ZUCARO, *Il quadro internazionale del divario di genere secondo il World Economic Forum*, in *q. Rivista*, 2013, n. 1, 271-277). Tra gli Stati esaminati non figurano Gambia e Timor-Leste, per mancanza di aggiornamento dei dati ufficiali. È stato, però, possibile l'inserimento di Angola, Bhutan e Lao PDR, per un totale di 136 Paesi di cui 110, analizzati sin dal 2006, anno della prima edizione del rapporto in commento.

Per il quinto anno consecutivo al primo posto dell'indice si colloca l'Islanda, in virtù dei costanti miglioramenti nella partecipazione e nelle opportunità economiche, nonché per l'*empowerment* politico. La Finlandia mantiene la seconda posizione, nonostante le perdite nel punteggio complessivo a causa di un decremento nella partecipazione economica. Segue la Norvegia, che presenta un leggero miglioramento e la Svezia, salda alla quarta posizione.

Sebbene nessun Paese abbia ancora colmato totalmente il *gender gap*, il Nord Europa è comunque prossimo a tale risultato, avendo concluso il 2013, con un livello di parità di genere superiore all'80%.

Analizzando il dato generale, nello specifico, si osserva che tutti i Paesi nordeuropei hanno raggiunto il 99-100% del tasso di alfabetizzazione da diversi decenni e, addirittura, per quanto attiene al livello più alto d'istruzione, il divario di genere si è invertito, poiché il rapporto è in media di 1,5 donne ogni uomo. I Paesi nordeuropei rappresentano, quindi, un ormai riconosciuto modello di riferimento, essendo riusciti a massimizzare gli investimenti attuati nel campo delle pari opportunità, trasformandoli in ottime performance: il tasso di partecipazione femminile alla forza lavoro tra i più alti del mondo; un gap retributivo quasi inesistente; enormi possibilità per le donne di raggiungere posizioni di *leadership*, sia a livello economico che politico. Sono diffuse azioni legislative e buone prassi orientate a tali obiettivi che vanno da misure di *work-life balance* a strategie mirate a rendere più agevole il rientro a lavoro dopo la maternità, nonché un sistema di quote rosa, introdotto spesso in modo

volontario dagli stessi partiti politici. L'adozione di tali azioni positive è stata senz'altro una componente importante nel raggiungimento, da parte della Svezia, della più alta percentuale al mondo di donne presenti in parlamento (44,7%). Interessante sul punto è riportare le conclusioni, cui è pervenuto recentemente il Parlamento europeo nel rapporto, *Electoral gender quota system and their implementation in Europe 2013* (in [www.fareconciliazione.it](http://www.fareconciliazione.it), sezione *Studi e ricerche*), il quale ha osservato che le quote di genere elettorali hanno determinato in alcuni casi un rapido aumento della rappresentanza politica femminile, ma in altri hanno conseguito risultati nettamente inferiori. La principale motivazione è riconducibile al fatto che, ai fini della sua efficacia, le quote devono essere compatibili con il modello elettorale in vigore e i relativi meccanismi – per esempio, il 40% di donne delle liste elettorali – devono essere coordinati con le norme inerenti all'ordine dei candidati nelle liste, così come devono essere previste sanzioni giuridiche efficaci, in caso di violazione. Ad ogni buon conto le quote rosa introdotte in più di 100 Paesi al mondo (si veda [www.quotaproject.org](http://www.quotaproject.org), contenente dettagliate schede Paese sul punto) sono uno degli strumenti più utilizzati per promuovere il riequilibrio di genere nell'ambito della rappresentanza politica.

A seguire nell'indice, il quinto posto è occupato da un Paese asiatico, le Filippine, che sopravanzano di tre posizioni rispetto al 2012, in virtù di una lieve inversione di tendenza nelle opportunità e nella partecipazione economica, oltre ad essere l'unico Paese dell'Asia ad aver completamente superato il divario di genere nell'istruzione e nel benessere.

Si trovano invece al di fuori della *top ten*: la Germania (14°), che presenta lievi diminuzioni in merito alla partecipazione politica ed in ordine alla percentuale di donne *manager* ed alti funzionari pubblici, il Regno Unito (18°), che rimane stabile e gli Stati Uniti che scendono al 23° per un calo nell'*empowerment* politico.

In base alle risultanze del rapporto in commento, alla fine della classifica si collocano: Siria (56%), Ciad (55%), Pakistan (54%) e Yemen (51%). Quest'ultimo è noto per il fenomeno delle spose bambine, in ordine al quale studi dimostrano che investimenti mirati e funzionali all'educazione infantile producono, senza alcun dubbio, un effetto di moltiplicatore, configurandosi come scelte altamente strategiche per le economie in via di sviluppo (PLAN, *Girls in the global economy: Adding it all up*, 2009, consultabile in [www.fareconciliazione.it](http://www.fareconciliazione.it), sezione *Studi e ricerche*).

**2.** In posizione intermedia si colloca l'Italia che con il suo 71° posto, registra un miglioramento rispetto al 2012. Nonostante ciò la situazione italiana è tutt'altro che positiva, occupando una posizione comunque peggiore rispetto a Paesi come la Cina e il Senegal ed essendo l'ultima, in termini di raggiunta parità di genere, tra i Paesi dell'Unione europea. Inoltre il progresso è veramente microscopico: una variazione di un punto percentuale, passando dal 67% al 68% nell'arco temporale dal 2006 al 2013. A tali osservazioni va ag-

giunto che l'Italia, per quanto attiene la rappresentanza politica, presenta un dato al di sotto della media mondiale: il 19% rispetto al 21%.

I negativi valori italiani derivano soprattutto dal mondo del lavoro e, in particolare, dalla disparità salariale: una italiana in media guadagna 0,47 euro per ogni euro guadagnato da un uomo. Infatti la posizione dell'Italia nella classifica che misura l'eguaglianza salariale percepita è molto bassa: 124esima su 136 Paesi, quindi al di sotto della media mondiale. In merito, secondo i dati emersi dal rapporto OECD, *How's life? 2013 Measuring well being*, ogni donna in Italia lavora quotidianamente 326 minuti in più rispetto agli uomini, collocandosi al primo posto dei 28 Paesi considerati dall'indagine, la cui media giornaliera è di 131 minuti. Dedicano inoltre 36 ore settimanali al lavoro in casa mentre gli uomini solo 14. Diversamente in Danimarca, uno dei Paesi come si è visto più virtuosi in termini di riequilibrio di genere, il gap "domestico" non va oltre le tre ore settimanali, ma addirittura anche in Cina le donne dedicano ogni settimana al lavoro "in casa" meno ore rispetto alle italiane (8 ore più degli uomini).

Ad apparire ancora particolarmente marcato nel mercato del lavoro italiano è il fenomeno della segregazione occupazionale. Dal recente rapporto EUROFOUND, *Women, men and working condition in Europe, 2013* (consultabile in [www.fareconciliazione.it](http://www.fareconciliazione.it), sezione *Studi e ricerche*), il quale mette a confronto 34 Paesi europei, indagando le condizioni lavorative di uomini e donne, risulta che quest'ultime in Italia sono ancora abbastanza confinate in ambiti professionali considerati tradizionalmente femminili: lavori di assistenza, istruzione, servizi, vendita al dettaglio.

In tale scenario si vuole però riportare un dato positivo che ha senz'altro contribuito al lieve miglioramento registrato in Italia in termini di riequilibrio di genere: l'aumento della presenza femminile nei consigli di amministrazione delle imprese per effetto della l. n. 120/2011, relativa alla previsione delle cosiddette "quote rosa" in tale ambito (in [www.adapt.it](http://www.adapt.it), indice A-Z, voce *Pari opportunità*; per un approfondimento sul tema si veda M. D'AMICO, A. PUCIO (a cura di), *Le quote di genere nei consigli di amministrazione delle imprese*, Franco Angeli, 2013; si consenta un rinvio anche a R. ZUCARO, *Le "quote rosa" nei consigli di amministrazione e di controllo delle società quotate*, in *Boll. ADAPT*, 2011, n. 29). Secondo dati aggiornati ad agosto 2013, nelle società quotate le donne sono passate da un modesto 7% al 17%, e in quelle controllate direttamente dal Ministero dell'economia al 20% (si veda EUROPEAN COMMISSION, *Women and men in leadership position in the European Union 2013*, in [www.fareconciliazione.it](http://www.fareconciliazione.it), sezione *Studi e ricerche*; A.F. ALESINA, F. LOTTI, P.E. MISTRULLI, *Do women pay more for credit? Evidence from Italy*, in *Journal of the European Economic Association*, 2013, n. 11, 45-66; E. CESARONI, M.F.F. LOTTI, P.E. MISTRULLI, *Female firms and banks' lending behaviour: what happened during the great recession?*, Banca d'Italia, QEF, 2013, n. 177).

L'Italia rappresenta pertanto nel *Global Gender gap index* un emblematico esempio di Paese i cui risultati, pur collocandosi in posizione intermedia rispetto alla classifica mondiale, sono sostanzialmente negativi in relazione agli altri Stati membri dell'Unione europea (per approfondimenti sul contesto europeo si veda EUROPEAN COMMISSION, *Mid-term review of the Strategy for equality between women and men (2010-2015)*, SWD (2013) 339 final, 2013, consultabile in [www.fareconciliazione.it](http://www.fareconciliazione.it), sezione *Documentazione europea*), esito che ridimensiona particolarmente il dato italiano, rendendolo nel complesso come negativo.

**3.** A seguire nel rapporto in commento, il divario di genere è analizzato in riferimento a sei macro aree geografiche. Il Nord America conferma per il 2013 la chiusura del divario al 74%; lievi miglioramenti per Europa e Asia centrale al 71%; America Latina e Caraibi al 70%; Asia e Pacifico al 67%. Risultati negativi tuttavia persistono nelle aree dell'Africa Sub-Sahariana con il 66% e del Medio Oriente e Nord Africa con il 59%.

Anche per il 2013, dalla lettura analitica dei dati relativi ai sotto-indici, invece, si conferma l'ampiezza della forbice tra le macro aree di riferimento, con gli estremi costituiti dal Nord America, che chiude il divario in merito alle opportunità e alla partecipazione economica all'82% mentre Medio Oriente e Nord Africa con un esiguo 39%, addirittura invariato rispetto al 2012.

Nella classifica inerente ai valori del sotto-indice educazione e formazione svetta il Nord America, con la chiusura totale del divario di genere, mentre le zone dell'Africa sub-sahariana si confermano all'ultimo posto.

Il Nord America detiene il primo posto anche nei dati relativi alla salute e alla speranza di vita, in netta controtendenza rispetto alle aree dell'Asia e del Pacifico che identificandosi con il 95% del divario colmato si configurano come le peggiori per il benessere delle donne.

I risultati cui giunge il *World Economic Forum* rilevano quattro ampi gruppi di Paesi che: a) stanno chiudendo il gap educativo e mostrano alti livelli di partecipazione economica delle donne; b) hanno colmato il gap educativo, ma presentano bassi livelli di partecipazione economica delle donne; c) hanno un ampio divario sia nell'educazione che nella partecipazione economica; d) hanno un gap accentuato nell'educazione, ma divario ridotto nella partecipazione economica.

Tutte le aree, esaminate dal rapporto, nel 2013 hanno subito oscillazioni determinate dalle variazioni percentuali dei sotto-indici relativi a formazione, lavoro, benessere e partecipazione al sistema politico. La classifica infatti consente di porre in evidenza gli effetti generatori sia di flessioni di tendenza che di miglioramenti significativi.

Nel primo gruppo, noto per ampiezza geografica, sono racchiuse le aree che, avendo implementato costantemente gli investimenti nella salute e sull'educazione delle donne, hanno ottenuto effetti di ritorno in termini di partecipazione economica e politica. Quest'area, in continua espansione, mostra rispetto al 2013, un notevole ampliamento con l'inclusione del Canada, Nuo-

va Zelanda ed Australia. Tali Paesi guadagnano posizioni grazie ai costanti miglioramenti in termini di partecipazione economica ed opportunità, derivanti dalla totale chiusura del divario educativo. Alla luce di tali risultati, la riduzione del gap occupazionale può rappresentare un volano per lo sviluppo economico con effetti diretti e rilevanti anche sulla crescita del PIL.

Il secondo gruppo, mostra un cambiamento, rispetto al 2012, determinato dall'area territoriale dell'America Latina, con l'uscita del Brasile e l'ingresso del Messico, il quale si affianca al Giappone e agli Emirati Arabi, che confermano la presenza in quest'area. Tali Paesi pur avendo effettuato ingenti investimenti nell'educazione e nella formazione della componente femminile, non hanno ottenuto alcun effetto di ritorno in termini di crescita del capitale umano, perdendo altresì terreno nelle politiche volte all'eliminazione delle barriere che ostacolano l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro. Queste realtà territoriali palesano da anni una condizione di alta criticità rappresentata dallo sperpero di talento femminile totalmente inutilizzato e dalla perdita di guadagni in termini economici derivanti dalla partecipazione al mercato del lavoro di donne altamente qualificate. Emerge così una situazione di forte svantaggio, rispetto ad altri Paesi, avallata dalla contraddizione di avere capitale umano formato e non sfruttato.

Il terzo gruppo, se da un lato si allinea all'anno precedente, ricomprendendo Paesi come Yemen, Pakistan e Nepal, evidenzia, nel 2013, un notevole allargamento territoriale, con l'inclusione dell'India e del Bangladesh. Questi Paesi, come evinco dalla lettura analitica delle serie storiche riportate nel rapporto, detengono dal 2006 il primato negativo di aree geografiche non virtuose.

Il quarto gruppo si distingue per la presenza sia di ampi divari in termini di istruzione, che ridotti in relazione alla partecipazione economica, con un'elevata presenza femminile in lavori sotto-qualificati. In questi Paesi le donne sono più propense, rispetto agli uomini, ad investire quote di reddito familiare, sia nella formazione che nella salute dei propri figli. Il 2013, per questa area mostra la presenza di *new entry* come il Ghana, Malawi e Lao PDR, che sostituendosi al Gambia e Benin, si affiancano al Mozambico e al Burundi.

**4.** Il *leitmotiv* del rapporto in commento è rinvenibile nello stretto legame tra riequilibrio di genere e livelli di competitività di un Paese. Le donne rappresentano la metà dei potenziali talenti, pertanto la crescita di una nazione dipende in modo significativo dal "sé e come" questi vengono educati ed utilizzati. Il sistema per misurare il differenziale in termini di equità di genere avviene attraverso il noto approccio delle capacità di Amartya Sen, relativo a ciò che l'individuo può fare e può essere a partire dai mezzi e dalle risorse a disposizione, e in relazione alle capacità delle persone di trasformare questi mezzi in realizzazioni, traguardi, risultati che esse intendono conseguire (per approfondimento sul *capability approach*, si veda A.K. SEN, *Commodities and capability*, North Holland, 1985; A.K. SEN, *Capability and Well-being*, in M. NUSSBAUM, A.K. SEN (eds.), *The Quality of Life*, 31-53, Clarendon Press,

1993; A.K. SEN, *Social exclusion: concept, application, and scrutiny*, Office of Environment and Social Development, Asian Development Bank, Social Development Papers, 2000, n. 1). Un metodo che si differenzia quindi rispetto a quello basato sulle risorse disponibili per ciascuno, che non tiene conto dei diversi bisogni delle persone (lo stesso reddito non garantisce la stessa qualità della vita ad una persona sana o ad una malata) o di quello basato esclusivamente sulla valutazione soggettiva, che non considera le costrizioni e i condizionamenti culturali.

Pertanto la classifica degli Stati che ne discende è indipendente dal livello di sviluppo economico ed è in funzione del divario di genere presente in ogni singolo Paese in quattro macro categorie di indicatori scelti come parametro di riferimento (partecipazione ed opportunità economiche, istruzione, salute e sopravvivenza, valorizzazione politica). L'Indice che ne consegue è il risultato di una media ponderata delle variabili all'interno di ogni sotto-indice. Questo comporta dei risultati secondo cui un Paese laddove uomini e donne versassero in condizioni di svantaggio, ma in misura perfettamente eguale, sarebbe in cima alla graduatoria. E analogamente, un altro in cui le donne stessero molto bene, ma gli uomini ancora meglio, verrebbe dopo il precedente.

La metodologia, però, prevede dall'altra parte anche il troncamento di eventuali indicatori elementari estremamente favorevoli alle donne. Ad esempio, in Italia e in molti altri Paesi, si registra un vantaggio femminile nel conseguimento dei titoli universitari. In questo caso, non si può superare lo *score* massimo di 1 (uguaglianza perfetta fra i generi), anche se le donne sono in una situazione migliore rispetto agli uomini. Così si perde la possibilità, all'interno di un singolo Paese, di compensare un indicatore meno favorevole (ad esempio per l'Italia la bassa presenza di donne nelle istituzioni rappresentative) con uno "superfavorevole" (sempre per l'Italia, il tasso di laureate).

È evidente quindi che non si possono analizzare i risultati dell'indice in commento senza tenere conto del fatto che esso fornisce un'informazione parziale e, a volte, fuorviante (come sostenuto da A. ZULIANI, *Statistiche come e perché*, Donzelli, 2010; A. ZULIANI, *Pesi e misure del gender gap*, in *ingenere.it*, 2010; M. GASBARRONE, *Global gender gap: maneggiare con cura*, in *ingenere.it*, 2010).

Enucleati i principi e gli elementi che sono alla base dell'architettura dello stesso (indice), ne si comprende maggiormente la portata e la funzionalità. Attraverso i dati cui perviene, il World Economic Forum è possibile monitorare annualmente le variazioni percentuali del divario di genere, nonché evincere gli interventi maggiormente in grado di produrre risultati in termini di parità.

Il rapporto, per il 2013 sottolinea che i trend osservati nei 110 Paesi che sono sempre stati inclusi fin dalla prima edizione, registrano un tendenziale andamento positivo. Infatti circa l'86% di essi sta colmando il divario, mentre solo il 14% mostra un ampliamento del gap. Da una lettura attenta dei dati emerge che il divario tra donne e uomini in merito alla partecipazione economica e all'*empowerment* politico resta ampio, rispettivamente solo il 60% per i risul-



tati economici e il 21% per il divario politico. Complessivamente nel 2013 ben venticinque Paesi hanno completamente chiuso il gap inerente al livello di istruzione e formazione, mentre 33 hanno colmato il divario in salute e benessere. Nessun Paese ha colmato il gap relativo alla partecipazione economica e il *rank* forma una forbice in cui si colloca la Norvegia che ha chiuso con un indice positivo superiore all'84% e la Siria con residuo 25%. Non si registra variazione analoga riguardo al sotto-indice indicativo dell'emancipazione politica, in tal caso il *rank* registra un valore massimo costituito dall'Islanda, che ha chiuso quasi al 75% del gap, e un valore pari a zero per il Brunei e Qatar che non hanno colmato nessun divario nel potere politico.

Il determinante più importante della competitività di un Paese è certamente costituito dal talento, le capacità umane, l'istruzione e la produttività della propria forza lavoro. Colmare il divario di genere non è, quindi, solo una questione di diritti umani e di equità, ma anche di efficienza e redditività. La sfida verso il superamento globale del *gender gap*, come si è visto, è ancora aperta e l'accelerazione del conseguimento di tale obiettivo, passa, quindi, attraverso la consapevolezza che il riequilibrio di genere ed il conseguente uso più efficiente della dotazione di capitale umano, sono leve fondamentali per incrementare crescita economica.

*Valentina Sorci, Rosita Zucaro*

*Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro  
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo*