

Elisabetta Croci Angelini, Enzo Valentini

Disuguaglianze di genere in una pandemia: un approccio economico

Riassunto

L'evidenza empirica più recente indica che le disuguaglianze di genere durante la pandemia da Covid-19 si sono accentuate. Questo lavoro, dopo aver esposto la concettualizzazione e la misurazione delle disuguaglianze di genere, esamina i principali meccanismi economici e comportamentali che, portando a una maggiore disuguaglianza, in seguito alla pandemia rischiano di azzerare i diritti faticosamente conquistati dalle donne.

Abstract

The latest empirical evidence shows that gender inequalities have been increasing during the Covid-19 pandemic. Starting from how inequalities are defined and measured, this paper addresses the issue of economic and social mechanisms which – by increasing gender inequalities, after the pandemic – are likely to jeopardize many of the rights conquered by women.

1. Introduzione

Le disuguaglianze di genere sono state accentuate durante la pandemia da una serie di meccanismi familiari, sociali ed economici i cui effetti sono stati più difficili da contrastare sia per la tendenza a replicare tradizionali comportamenti, sia per la per-

cezione, anche soggettiva, delle conseguenze che questa nuova situazione avrebbe potuto avere sulla salute e dunque sui diversi ambiti in cui si svolge la quotidianità.

La raccolta dei dati, a 18 mesi dall'esordio del coronavirus, pur avendo coperto questo fenomeno in modo abbastanza estensivo, soffre ancora di numerosi problemi di affidabilità e rappresentatività dei campioni osservati.

Si può tuttavia iniziare ad esaminare in che modo le disuguaglianze di genere siano state coinvolte, colpite, alimentate, in modo diverso tra loro e quanto il punto di vista dell'economista risulti rilevante.

2. *La misurazione delle disuguaglianze di genere*

Le disuguaglianze di genere hanno molte facce, alcune delle quali sono per di più controverse. L'ovvia diversità che si riscontra tra le componenti, femminile e maschile, di una popolazione si replica a volte anche all'interno di entrambe. Occorre quindi, innanzitutto, identificare i contorni del problema, escludendo le differenze e mettendo a fuoco le disuguaglianze che a volte si traducono in discriminazioni di fatto, se non di diritto.

Molti indicatori sono stati introdotti negli anni più recenti per dare conto delle disuguaglianze di genere con varie analisi quantitative, ed è un primo passo. È anche necessario osservare come avviene la selezione degli indicatori, come essi mutino nel tempo, se e come si influenzano reciprocamente, per capire infine quali sono i meccanismi comportamentali che li determinano. La scelta è ampia e forse si potrebbe tentare una gerarchia concettuale perché non è detto che sia evidente quale sia l'aspetto più importante, quale sia il tipo di disuguaglianza più inaccettabile.

Nel corso degli anni la ricerca su questi temi ha percorso varie vie spesso partendo dalle differenze economiche, di occupazione, di retribuzione, di reddito, di responsabilità. È stato così formulato un nuovo concetto – l'*empowerment* (emancipazione) – che è più difficile da misurare rispetto al reddito o alla spesa, perché si passa dall'aver all'essere e consente di muoversi

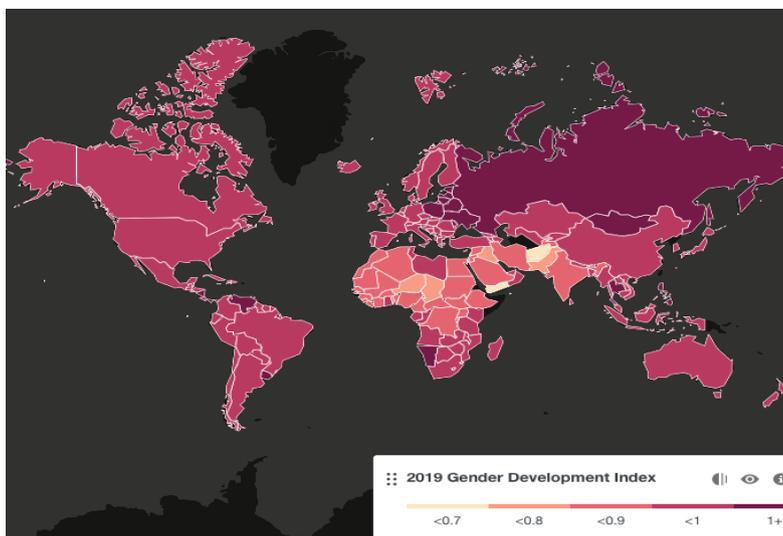


Figura 1. Gender Development Index (disparità in salute/istruzione/red-dito) (Fonte: www.resourcewatch.org 20/10/2021)

dalla misura della disuguaglianza alla valutazione della sua persistenza e delle sue dinamiche.

Nel 1995, la Conferenza mondiale sulle donne a Pechino diede un forte impulso agli studi di genere. Nell'ambito degli studi sulla valutazione dell'Indice di Sviluppo Umano, le Nazioni Unite proposero due nuovi indici per approfondire gli aspetti dello sviluppo legati al genere: il GDI, *Gender-related Development Index*, ed il GEM, *Gender Empowerment Measure*.

Il primo, l'indice di sviluppo di genere, consiste in un approfondimento dell'Indice di Sviluppo Umano e lo integra misurando le disuguaglianze di genere nelle tre dimensioni utilizzate per valutare lo sviluppo umano:

1. Salute, valutata in base alla speranza di vita alla nascita femminile e maschile;
2. Istruzione, misurata da: a) gli anni di istruzione attesi per bambine e bambini e b) gli anni medi di istruzione per gli adulti di 25 anni ed oltre, distinti per femmine e maschi;

3. Comando sulle risorse economiche, che corrisponde a una stima del reddito effettivamente guadagnato da femmine e maschi.

Il secondo indice, la misura dell'*empowerment* di genere, intende valutare se donne e uomini possono partecipare attivamente alla vita economica e politica e prender parte alle decisioni che li riguardano. Questo indice si avvale di tre indicatori:

1. Proporzione di donne nei parlamenti nazionali;
2. Percentuale di donne nei ruoli decisionali dell'economia (amministrativi, manageriali, professionali e tecnici);
3. Quota di reddito ascrivibile alle donne (reddito guadagnato dai maschi contro quello guadagnato dalle femmine).

Nel 2005, dieci anni più tardi, il World Economic Forum iniziò a pubblicare annualmente il *Global Gender Gap Report* che si avvale di 14 indicatori aggregati in 4 dimensioni:

- 1) Partecipazione e opportunità economiche,
- 2) Livello d'istruzione conseguito,
- 3) Salute e sopravvivenza,
- 4) *Empowerment* politico.

Nel 2007 inizia l'attività dell'Istituto Europeo per l'Eguaglianza di Genere (EIGE) incaricato dalla Commissione Europea di studiare come realizzare il programma d'azione sottoscritto a Pechino. Fra i numerosi compiti affidati dall'Unione europea all'agenzia c'è la produzione di un rapporto annuale in cui viene evidenziata l'attività di raccolta di dati, lo sviluppo di politiche, cooperazione con altri enti e la disseminazione presso il vasto pubblico riguardo alla promozione dell'uguaglianza di genere.

L'Indice di disegualianza di genere (*Gender Inequality Index*) a cura dell'UNDP nel 2010 è stato aggiunto ai precedenti, per completarli tenendo conto di alcune critiche, e con lo scopo di stimare il danno che un paese sopporta a causa della disegualianza di genere.

Le tre dimensioni su cui si valuta il costo opportunità subito dal paese sono:

- 1) la salute riproduttiva,
- 2) l'*empowerment*
- 3) la partecipazione al mercato del lavoro.



Figura 2. Global Gender Gap Index, 2021, prime posizioni (bassa di-disuguaglianza) (Fonte: *Global Gender Gap Report 2021*, World Economic Forum)

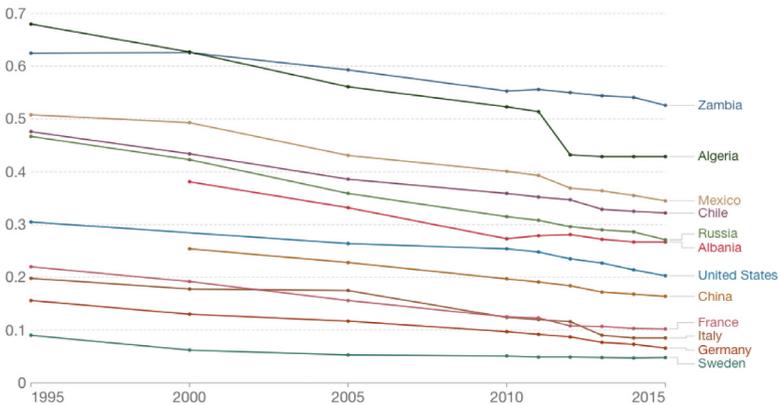


Figura 3. Gender Inequality Index: valori più elevati indicano maggiore disuguaglianza (Fonte: *Human Development Report 2015*)

Dal 2015 l'uguaglianza di genere è stata posta tra i 17 obiettivi dello sviluppo sostenibile. L'obiettivo 5, Parità di genere, si propone di «raggiungere l'uguaglianza di genere e l'*empowerment* (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze» e comprende nove traguardi il cui conseguimento viene misurato complessivamente da 14 indicatori. Per la prima volta si parla di violenza, traffico umano e sfruttamento;

di matrimoni precoci e mutilazioni genitali; della divisione dei ruoli e del riconoscimento del lavoro domestico. Richiamando il “Programma d’azione della Conferenza internazionale sulla popolazione e lo sviluppo” e la “Piattaforma di azione di Pechino” si riafferma il valore dell’*empowerment* in tutti gli ambiti: familiare, lavorativo, politico e sociale.

La quantità e la varietà degli indicatori e l’impegno che da oltre 25 anni è stato profuso per la parità di genere non deve trarre in inganno. Le statistiche che vengono raccolte, e mettono a confronto i paesi, sono necessarie per fornire, anno dopo anno, informazioni su livello e direzione del cambiamento dei vari indicatori, ma da sole non possono spiegare i meccanismi comportamentali che in aggregato danno luogo alle disuguaglianze di genere.

Le dimensioni utilizzate per evidenziare le disuguaglianze sono spesso interdipendenti tra loro e ciò le rende allo stesso tempo causa ed effetto del fenomeno, rendendo più difficile isolare le singole variabili per effettuare un’analisi puntuale. L’interdipendenza, inoltre, può essere sinergica, per cui è possibile ipotizzare che essa sia maggiore in tutte le dimensioni in cui la disuguaglianza è maggiore. La varietà di comportamenti e le specificità culturali aumentano la complessità di eventuali interventi volti ad introdurre e sostenere la parità di genere anche per l’interferenza che spesso si stabilisce con gli effetti delle altre politiche.

3. *Le disuguaglianze nel mercato del lavoro*

Dalla rassegna dei principali indicatori delle disuguaglianze di genere (reddito, diritti, salute, istruzione, considerazione e coscienza di sé) si potrebbe dedurre che la mancata emancipazione (*empowerment*) stia alla base di tutto.

L’aspetto più importante è però capire le ragioni e i meccanismi che portano tante donne a non partecipare al mercato del lavoro.

Per quale motivo ciò accade in quasi tutto il mondo, e anche in Italia? Possiamo chiederci se esistono ragioni oggettive che rendono la manodopera femminile inadeguata, ad esempio la

mancanza di istruzione. In passato forse era così anche in Italia, ma da decenni a scuola le studentesse ottengono a scuola i voti più alti e nei paesi industrializzati ben più della metà di tutti i diplomi universitari oggi va alle studentesse. Nell'UE per ogni 100 maschi di tutte le età con un titolo universitario (ISCED 5-8) nel 2019 l'Eurostat contava 134 femmine, in Italia 135, in Polonia addirittura 193. Solo in Germania si contano 98 femmine per 100 maschi, ma solo nel 2019: dal 2013 le femmine sono state sempre in maggioranza, cioè più di 100 per 100 maschi. Quindi il problema non pare essere l'inadeguato livello d'istruzione.

Si tratta forse di ragioni soggettive, ad esempio mancanza di volontà? Se il problema fosse nell'offerta di lavoro, si potrebbe sostenere che le donne in fondo non credono che il loro posto sia nel mercato del lavoro e che cercano lavoro solo se costrette per mancanza di altri redditi in famiglia; oppure, quando le loro famiglie non hanno bisogno di loro (in assenza di neonati, bambini, disabili, vecchi). Potremmo però chiederci se si tratti di diverse, e legittime, priorità oppure di mancanza di opportunità. In tal caso sarebbe un problema di domanda di lavoro: alle donne vengono offerte meno opportunità perché chi pensa che il loro posto non sia nel mercato del lavoro sono i datori di lavoro.

Quale che sia la ragione, il risultato che si può osservare quasi dovunque è che le donne sono mediamente pagate meno degli uomini per svolgere lo stesso lavoro¹. Ciò, paradossalmente, è tanto più vero quanto più il lavoro ha un alto contenuto di capitale umano.

Da un lato, le donne tendono a non salire altrettanto celermente la scala della carriera, e si sa che la possibilità di far carriera esiste soltanto quando l'attività da svolgere non riguarda mansioni generiche che richiedono competenze minime. Dall'altro spesso scelgono di formarsi per accedere a mansioni poco retribuite, come nel campo dell'istruzione e della sanità. C'è da chiedersi allora se infermiere e insegnanti siano meno retribuite perché si tratta di occupazioni prevalentemente femminili, oppure se queste occupazioni siano prevalentemente svolte da manodopera femminile, proprio perché sono malpagate.

¹ Phelps 1972.

Questa domanda ci porta a distinguere tra discriminazione² e segregazione³ nel mercato del lavoro⁴. La distinzione, come spesso accade a fenomeni che sono reciprocamente causa ed effetto, è sottile: quanto appare discriminazione potrebbe essere segregazione perché le donne scelgono mansioni “da donna” per ragioni vocazionali così come per una maggiore probabilità di successo. Non essendo abituati ad avere lavoratrici, i datori di lavoro tendono a discriminarle per non incorrere in quello che reputano un maggior rischio di inefficienza. In tal caso gli incentivi volti a superare le differenze di genere sarebbero inutili perché tali differenze mostrerebbero le priorità culturali della società dal lato sia della domanda sia dell’offerta di lavoro. Si osserva inoltre che, paradossalmente, la segregazione si trova più frequentemente nei paesi in cui i tassi di attività femminile sono più alti.

Le frammentazioni del mercato, non solo del lavoro, sono ritenute subottimali e quindi spesso sono contrastate dalle politiche attive. Indubbiamente con mansioni *gender-oriented* si dà luogo a un mercato del lavoro frammentato in base al genere: a) orizzontalmente quando lavoratori, maschi e femmine, tendono a trovarsi in settori diversi dove svolgono mansioni differenti, e b) verticalmente quando la proporzione di lavoratori, maschi e femmine, differisce in base a livello, grado, responsabilità e remunerazione.

La Figura 4, tratta da un rapporto dell’OCSE/OECD evidenzia come esistano nel mercato del lavoro tanti “*gender gaps*” e come tutti i paesi presentino valori rilevanti (più scuri, nella figura) per almeno uno di questi “gap”. Sembrerebbe, quindi, che la discriminazione di genere – sebbene attraverso canali differenti – esista sempre in qualche forma.

Poiché la ridotta presenza della componente femminile sul mercato del lavoro è ritenuta uno svantaggio per il paese, al

² «Individui con le stesse caratteristiche economiche ricevono salari differenti, e le differenze sono sistematicamente correlate con talune caratteristiche non economiche dell’individuo» (Stiglitz 1973, p. 287)

³ Non è agevole confrontare le preferenze degli uomini e delle donne che si osservano nelle differenti scelte professionali (Bergmann 1974).

⁴ Rosti 2006.

	Gender gaps in education:			Gender gaps in employment:			Gender gaps in entrepreneurship:
	Mean PISA reading score ^a , 15 year olds	Mean PISA mathematics score ^a , 15 year olds	Share that have attained tertiary education ^b (%), 25-34 year olds	Labour force participation rate (%), 15-64 year olds	Share of managers ^c , all ages	Gender gap in median earnings for full-time employees ^d (%)	Share of employed who are employers ^e (%)
	2015	2015	2015 ^b	2015 ^d	2015 ^d	2014 ^d	2015 ^d
OECD average	-26.9	7.9	-11.9	12.2	37.7	14.5	3.2
OECD std. dev.	9.6	7.4	8.5	8.0	16.3	7.6	0.9
Finland	-46.5 *	-7.5 *	-16.4	3.0	33.4	19.6	3.9
Lithuania	-39.1 *	-1.3	-19.9	3.3	20.8	12.4	...
Sweden	-39.2 *	-2.2	-15.6	3.6	20.9	13.4	3.4
Norway	-39.8 *	-2.3	-17.3	4.3	27.9	6.3	1.6
Iceland	-41.6 *	-1.1	-16.8	4.8	23.5	13.6	3.8
Latvia	-42.1 *	-1.9	-28.4	6.1	11.4	21.1	3.6
Denmark	-22.2 *	9.4 *	-17.8	6.3	46.3	6.3	3.2
Portugal	-16.7 *	10.0 *	-15.2	6.4	34.7	18.9	3.7
Slovenia	-43.2 *	3.8	-22.3	7.4	25.3	5.0	2.8
Estonia	-27.9 *	5.2	-20.3	7.5	38.6	28.3	3.3
Canada	-26.2 *	9.0 *	-17.7	7.6	29.0	19.2	3.3
Israel	-22.9 *	8.5	-19.4	7.8	35.5	21.8	4.6
France	-29.1 *	6.0	-8.4	8.0	36.7	13.7	3.9
Switzerland	-25.3 *	12.0 *	-2.9	8.7	29.6	16.9	4.3
Germany	-20.8 *	16.6 *	-1.9	9.1	41.4	17.1	3.7
Belgium	-16.0 *	14.3 *	-12.1	9.2	34.9	3.3	3.5
Austria	-20.2 *	27.0 *	-5.6	9.2	40.6	17.7	3.8
Netherlands	-23.6 *	2.5	-8.9	9.9	47.9	14.1	3.2
New Zealand	-32.3 *	8.5 *	-8.4	10.2	...	6.1	2.1
United Kingdom	-21.9 *	11.6 *	-6.8	10.3	29.3	17.4	2.0
Luxembourg	-21.3 *	11.3 *	-10.4	10.4	63.6	4.1	2.2
Spain	-20.2 *	16.0 *	-2.1	10.8	37.2	8.6	3.0
Russian Fed.	-26.1 *	6.0	-13.1	10.9	22.6
Australia	-31.7 *	5.8	-11.9	11.5	27.6	15.4	0.9
United States	-20.1 *	8.5 *	-8.3	11.5	13.2	17.5	2.1
Hungary	-24.8 *	8.2	-12.3	13.1	19.9	3.8	3.6
Slovak Republic	-35.6 *	5.7	-13.1	13.2	37.4	14.4	2.2
Poland	-29.4 *	11.4 *	-18.7	13.4	19.7	11.1	2.4
Ireland	-12.0 *	16.1 *	-11.8	14.8	31.5	15.2	4.2
Czech Republic	-26.1 *	7.1	-13.9	14.9	41.0	16.3	2.9
Greece	-37.3 *	0.1	-12.4	16.0	48.6	9.1	4.2
Japan	-13.3 *	13.8 *	-2.7	18.2	75.2	26.9	1.8
Italy	-16.0 *	19.9 *	-11.6	20.3	46.9	5.8	4.0
Korea	-40.5 *	-7.0	-9.0	20.8	79.0	36.7	4.6
Chile	-11.9 *	18.3 *	-1.6	21.9	49.3	21.1	2.9
Colombia	-15.6 *	10.9 *	-7.3	22.1	...	9.6	...
Costa Rica	-15.0 *	16.1 *	-5.0	26.6	17.4	5.2	...
Mexico	-15.7 *	7.3 *	-1.8	35.2	31.4	16.3	3.0
Turkey	-27.8 *	5.9	0.6	42.0	73.7	6.9	4.6

Figura 4. Gender Gaps in indicatori riguardanti istruzione, occupazione, imprenditorialità (Fonte: *Report on the Implementation of the OECD Gender Recommendations*, OCSE, 2017)

Consiglio europeo di Lisbona nella primavera del 2000 i capi di Stato e di governo dell'Unione Europea, nel dichiarare obiettivo strategico per l'UE «diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e più dinamica del mondo», hanno posto il tema di un'accelerazione da imprimere al tasso di occupazione femminile che avrebbe dovuto raggiungere il 60% entro il 2010, inferiore all'obiettivo maschile di solo 10 punti percentuali.

Alla scadenza, l'Unione Europea, nel suo complesso, registrava un tasso di occupazione femminile superiore all'obiettivo, ma il dato medio nascondeva cospicue differenze tra i paesi (es. Svezia, Finlandia, Danimarca e Olanda) che avevano abbondantemente superato l'obiettivo e altri (es. Grecia, Italia e Malta) che l'avevano largamente disatteso.

La successiva strategia Europa 2020 prevedeva di innalzare al 75% il tasso di occupazione della popolazione in età da lavoro (tra i 20 e i 64 anni) senza distinzione di genere. Per raggiungere questo obiettivo fu osservato che sarebbe stato necessario facilitare l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro ed aumentare la partecipazione degli uomini ai compiti familiari.

L'obiettivo non è stato conseguito e non solo a causa della pandemia, che pure ha inciso facendo invertire la direzione del trend. Nell'insieme il valore più alto raggiunto è stato 67,4% e come sempre si sono riscontrate ampie differenze nazionali: oltre 25 punti percentuali tra i valori del massimo (76,9) e del minimo (51,8). L'Italia a tutt'oggi non ha ancora toccato il 60%, l'obiettivo del 2010, anche se per alcune tipologie, ad esempio le *single*, il tasso di occupazione raggiunge valori più elevati.

Se una donna, con la stessa produttività di un uomo, non verrà assunta o verrà sotto-retribuita a causa della sua appartenenza di genere, ma la produttività di entrambi di fatto è uguale, ci si dovrebbe attendere che la domanda di lavoro femminile dovrebbe essere sostenuta, dato che costa meno, e dovrebbe spingere verso l'alto il livello dei salari femminili raggiungendo così il livello dei salari maschili. Ciò non accade perché la famiglia e il mercato sono due istituzioni diversissime. Si osserva invece un po' dovunque il *gender pay gap*, cioè il persistere di differenze retributive, motivate dalla convinzione che le donne siano lavoratrici più rischiose perché potrebbero non essere disponibili nell'emergenza⁵.

Discriminazione e segregazione sono l'esito del rapporto delle donne con il mercato del lavoro che è profondamente influenzato dalla ripartizione dell'impegno femminile tra l'attività domestica e l'attività professionale.

A parità di cultura nazionale e di contesto socio-economico, quasi dovunque la famiglia utilizza maggiormente il lavoro femminile in ambito domestico perché il lavoro maschile è in grado di ottenere una maggiore remunerazione sul mercato⁶. L'allocazione del tempo familiare indirizza gli uomini verso la competi-

⁵ Blau, Khan 2017.

⁶ Becker, 1985.

zione e il mercato e le donne verso la condivisione e la proprietà comune. Le donne hanno peggiori *performance* negli ambienti competitivi mentre ci si aspetta che si adattino meglio nell'ambiente familiare cooperativo per la capacità che hanno nella condivisione e nell'utilizzo delle proprietà comuni, ad esempio la casa, per produrre beni pubblici da distribuire, ad esempio in famiglia⁷. Puntare su queste diverse attitudini, tuttavia, pur se fossero verificate, alimenta un circolo vizioso che produce e rafforza stereotipi.

A questo proposito i pareri sull'opportunità di implementare politiche di conciliazione della vita professionale, familiare e privata, dirette alla componente femminile della popolazione sono discordi⁸. Poiché le carriere femminili sono condizionate dal ruolo sociale di moglie e madre (anche quando individualmente non sono né mogli né madri) e la promozione di una maggiore occupazione femminile pare comporti il costo di una maggiore segregazione di genere, ne consegue che le donne siano destinate a carriere e ruoli predeterminati. È preferibile combattere le differenze di genere e con esse gli stereotipi andando incontro almeno nell'immediato agli inevitabili costi di adeguamento, oppure sfruttarle e così rafforzarle in modo da conseguire una maggiore efficienza nell'immediato?

4. *Il circolo vizioso e l'impatto della pandemia*

Nel momento in cui le donne, a parità di altre condizioni, guadagnano meno degli uomini (a causa del *gap* salariale puro e/o della segregazione in lavori poco pagati e/o per pregiudizi che influenzano la loro formazione, etc.) si viene a creare un vero e proprio circolo vizioso (Figura 5): in ambito familiare, ogni volta che ci sono dei problemi nella conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di "lavoro domestico", sarà oggettivamente più conveniente che sia la donna a occuparsi del lavoro domestico, perché ogni ora di lavoro "fuori di casa" dell'uomo rende più di quello che rende un'ora di lavoro "fuori di casa" della donna.

⁷ Goldin 2014.

⁸ Sabbadini 2015.

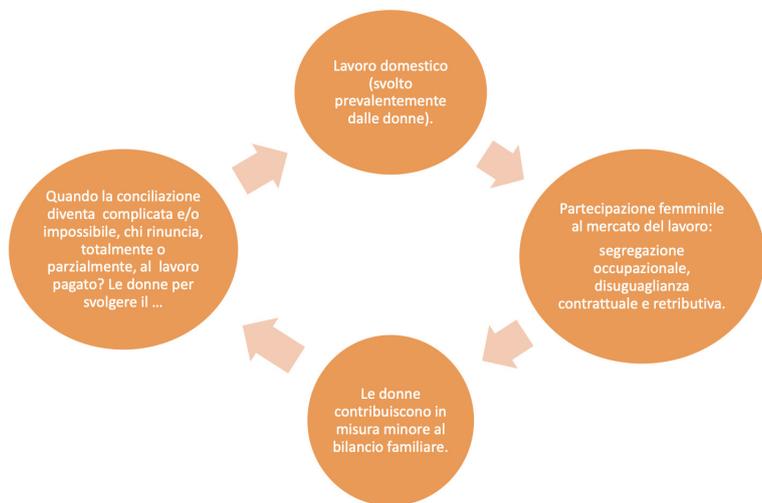


Figura 5. Il circolo vizioso del lavoro domestico femminile

Dal punto di vista generale delle politiche da adottare, è evidente l'importanza di agire su tutti i nodi di questo circolo vizioso per interromperlo: più asili nido riducono i problemi di conciliazione vita/lavoro; interventi, anche normativi, che favoriscano l'uguaglianza salariale tra donna e uomo riducono l'incentivo a "far lavorare fuori" solo l'uomo, etc.

Il tema attuale, però, è che la crisi pandemica ha invece esacerbato le problematiche relative a questo circolo vizioso.

In via preliminare è utile sottolineare che i settori e i lavori in cui le donne sono maggiormente "segregate" sono anche quelli che sono stati più esposti al rischio di contagio di Covid-19 (sanità, servizi alla persona, servizi di cura), e/o che hanno subito impatti negativi più grandi in termini puramente economici (settore ricettivo, ristorazione, commercio), come evidenziato da diversi rapporti di istituzioni internazionali⁹.

L'elevata occupazione femminile in settori molto colpiti dal Covid-19 rappresenta un fattore di aggravamento del "circolo

⁹ UNPD 2020; ONU 2020; OCSE 2020.

vizioso”: se diminuiscono le prospettive occupazionali in questi settori (in termini di quantità di domanda di lavoro e/o in termini retributivi), aumentano le probabilità che, in ambito familiare, diventi ancora più conveniente che a “cercare lavoro fuori casa” sia l’uomo.

Durante la pandemia (a causa di chiusure/restrizioni/didattica a distanza, etc) si è quindi verificato un aumento del “lavoro domestico” che, sempre secondo le indagini internazionali, ha finito per gravare di più (ancora) sulle donne. Tra le attività a cui è stato necessario dedicare più tempo durante la pandemia ci sono: pulizie, cura dei figli in generale, esigenze dei figli relative alla didattica, cucinare, fare acquisti per la famiglia. Quest’ultima attività sembra l’unica in cui l’aumento di tempo dedicato ha riguardato in modo uguale uomini e donne. Tutte le altre hanno riguardato in modo maggiore le donne¹⁰.

Siamo quindi in presenza di una novità: le crisi economiche passate suggerivano che le recessioni spesso colpiscono l’occupazione maschile e femminile in modo diverso, con un effetto negativo maggiore sugli uomini¹¹. Come conseguenza della crisi finanziaria del 2008, per esempio, la perdita di posti di lavoro è stata molto maggiore nei settori dell’economia dominati dagli uomini (in particolare l’edilizia e la produzione industriale), mentre l’orario di lavoro delle donne è aumentato. Come si è cercato di spiegare, è invece probabile che la recessione da pandemia abbia avuto un impatto rilevante sull’occupazione femminile¹².

Come si diceva, le misure di allontanamento sociale per combattere la diffusione del virus, come il lavoro da casa e la chiusura delle scuole, hanno imposto un ulteriore enorme peso alle famiglie.

Del Boca e altri hanno provato ad analizzare quanto questo “ulteriore peso” sia ricaduto sulle donne o sugli uomini per quanto riguarda le famiglie italiane¹³. Utilizzando dati di indagine raccolti nell’aprile 2020 da un campione rappresentativo

¹⁰ ONU 2020.

¹¹ Rubery, Rafferty 2013.

¹² Alon *et al.* 2020; ILO 2020.

¹³ Del Boca *et al.* 2020.

di donne italiane, le autrici hanno analizzato congiuntamente l'effetto della Covid-19 sulle modalità di lavoro, sul lavoro domestico e sulla cura dei figli delle coppie in cui entrambi i partner lavorano. I risultati mostrano che la maggior parte del carico di lavoro aggiuntivo associato alla Covid-19 è ricaduto sulle donne, mentre le attività di cura dei bambini sono state più equamente condivise all'interno della coppia rispetto alle attività di lavoro domestico. Ad eccezione di quelle che continuano a lavorare al loro solito posto di lavoro, tutte le donne intervistate dedicano più tempo ai lavori domestici rispetto a prima. Al contrario, la quantità di tempo che gli uomini dedicano ai lavori domestici dipende dalle modalità di lavoro delle loro partner: gli uomini le cui partner continuano a lavorare nel loro posto di lavoro abituale dedicano più tempo ai lavori domestici rispetto a prima. Il legame tra il tempo dedicato alla cura dei bambini e le modalità di lavoro è più simmetrico: sia le donne che gli uomini passano meno tempo con i loro figli se continuano a lavorare fuori casa. Anche per quanto riguarda la scuola a domicilio, i genitori che continuano a recarsi sul posto di lavoro abituale dopo il blocco hanno meno probabilità di dedicare una quantità maggiore di tempo ai loro figli rispetto a prima. Infine, l'analisi della soddisfazione nel contemperare lavoro e vita privata mostra che le donne che lavorano con bambini da 0 a 5 anni sono quelle che dicono di aver trovato più difficile l'equilibrio tra lavoro e famiglia durante la Covid-19. L'equilibrio vita-lavoro è poi stato particolarmente difficile da raggiungere per le donne i cui partner hanno continuato a lavorare fuori casa durante l'emergenza.

5. *Considerazioni conclusive*

Sulla base di considerazioni in linea con quelle evidenziate nel precedente paragrafo, molti rapporti di istituzioni internazionali evidenziano la necessità che le politiche volte ad uscire dalla crisi pandemica abbiano espressamente dei focus sulle disuguaglianze di genere con azioni calibrate in modo tale da interrompere il peggioramento del “circolo vizioso” potenzialmente messo in moto dalla pandemia.

L'OCSE¹⁴, ad esempio, suggerisce di:

- offrire opzioni di assistenza pubblica ai genitori che lavorano nei servizi essenziali, come sanità, servizi pubblici e servizi di emergenza;
- offrire un sostegno finanziario diretto ai lavoratori che hanno bisogno di prendere il congedo;
- dare sussidi finanziari ai datori di lavoro che forniscono ai lavoratori il congedo pagato;
- promuovere modalità di lavoro flessibili che tengano conto delle responsabilità familiari dei lavoratori;
- estendere l'accesso al sussidio di disoccupazione ai lavoratori non standard e rivedere il contenuto e/o i tempi delle riforme (già programmate) che limitano l'accesso ai sussidi di disoccupazione;
- fornire un accesso più facile ai benefici destinati alle famiglie a basso reddito, in particolare ai genitori *single* (prevalentemente donne);
- aiutare i lavoratori economicamente precari a rimanere nelle loro case, sospendendo gli sfratti e dilazionando i pagamenti di mutui e servizi.

In modo ancora più specifico, l'ONU (2020) raccomanda di:

- proteggere la salute e il benessere delle donne, compresa la garanzia di accesso ai servizi di salute sessuale e riproduttiva;
- riconoscere e affrontare con assoluta priorità le vulnerabilità alle malattie delle donne provenienti da comunità povere, emarginate ed escluse;
- anche nelle risposte alla pandemia, dare priorità alla prevenzione della violenza contro le donne (e all'assistenza per le vittime), assicurando che tali servizi siano considerati essenziali e rimangano accessibili e adeguatamente finanziati.

Come interrompere un circolo vizioso è una sfida che gli economisti hanno spesso vinto. I suggerimenti e le raccomandazioni sono preziosi e si collocano in un quadro, ad esempio centrare gli obiettivi dello sviluppo sostenibile, che potrà aiutare ad invertire la preoccupante tendenza attuale. L'ottimismo ci chiede di considerare questo *trend* congiunturale: l'arretramento verrà

¹⁴ Ocse 2020.

recuperato in fretta. Il realismo però ci può far riflettere sulla forza che le spinte della tradizione, delle richieste della vita familiare, della scarsa remunerazione e della stessa stanchezza potrebbero esercitare sul ripristino della situazione precedente la pandemia. Non sarà uguale in tutti i paesi, gli aspetti culturali e strutturali peseranno ancora.

Bibliografia

- Alon T.M., Doepke M., Olmstead-Rumsey J., Tertilt M. (2020), *The impact of COVID-19 on gender equality*, «Covid Economics», 4, pp. 62-85.
- Becker G. S. (1985), *Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor*, «Journal of Labor Economics», 3(1), pp. 33-58.
- Bergmann B. (1974), *Occupational Segregation, Wages and Profits: When Employers Discriminate by Race or Sex*, «Eastern Economic Journal», 1(2), pp. 103-110.
- Blau F.D., Khan L. M. (2017), *The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations*, «Journal of Economic Literature», 55(3), pp. 789-865.
- Del Boca D., Oggero N., Profeta P., Rossi M. C. (2020), *Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19*, «Review of Economics of the Household», 18, pp. 1001-1017.
- Goldin C. (2014), *A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter*, «American Economic Review», 104(4), pp. 1091-119.
- ILO, International Labor Organization (2020), *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work*. Second edition, <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_740877/lang--it/index.htm>.
- OCSE, Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (2017), *Report on the Implementation of the OECD Gender Recommendations*, <<https://www.oecd.org/mcm/documents/C-MIN-2017-7-EN.pdf>>.
- OCSE, Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (2020), *Women at the core of the fight against COVID-19 crisis*, <<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/>>.
- ONU, Organizzazione delle Nazioni Unite (2020), *From insight to action – Gender equality in the wake of Covid-19*, <<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/09/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19>>.

- Phelps E.S. (1972), *The Statistical Theory of Racism and Sexism*, «American Economic Review», 62, pp. 659-661.
- Rosti L. (2006), *La segregazione occupazionale in Italia*, in A. Simonazzi (a cura di), *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Milano: Carocci.
- Rubery J., Rafferty A. (2013), *Women and recession revisited*, «Work, Employment and Society», 27(3), pp. 414-432.
- Sabbadini L.L. (2015), *Come cambia la vita delle donne, 2004-2014*, Roma: ISTAT, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero per le Pari Opportunità, <<https://www.istat.it/it/files/2015/12/come-cambia-la-vita-delle-donne.pdf>>.
- Stiglitz J.E. (1973), *Approaches to the Economics of Discrimination*, «American Economic Review Papers and Proceedings», 63, pp. 287-295.
- UNDP, United Nations Development Program (varie annate), *Gender Development Index*, <<http://hdr.undp.org/en/content/gender-development-index-gdi>>.
- UNDP, United Nations Development Program (2015), *Human Development Report*, <<https://www.undp.org/publications/human-development-report-2015>>.
- UNDP, United Nations Development Program (2020), *Gender inequality and COVID-19 crisis: A Human Development perspective*, Human Development Working Paper, <<https://www.undp.org/arab-states/publications/gender-inequality-and-covid-19-crisis-human-development-perspective>>.
- World Economic Forum (2021), *Global Gender Gap Report*, <<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/>>.