

UNA CRISI SENZA PARI

La vita delle donne al tempo del Covid-19

A cura di Simonetta De Fazi

In Parlamento

SENATO, ricadute occupazionali dell'epidemia da Covid-19: indagine conoscitiva

[Atto n. 453](#) Affare sulle ricadute occupazionali dell'epidemia da Covid-19, azioni idonee a fronteggiare le situazioni di crisi e necessità di garantire la sicurezza sanitaria nei luoghi di lavoro, Assegnato alla **11^a Commissione permanente (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)**

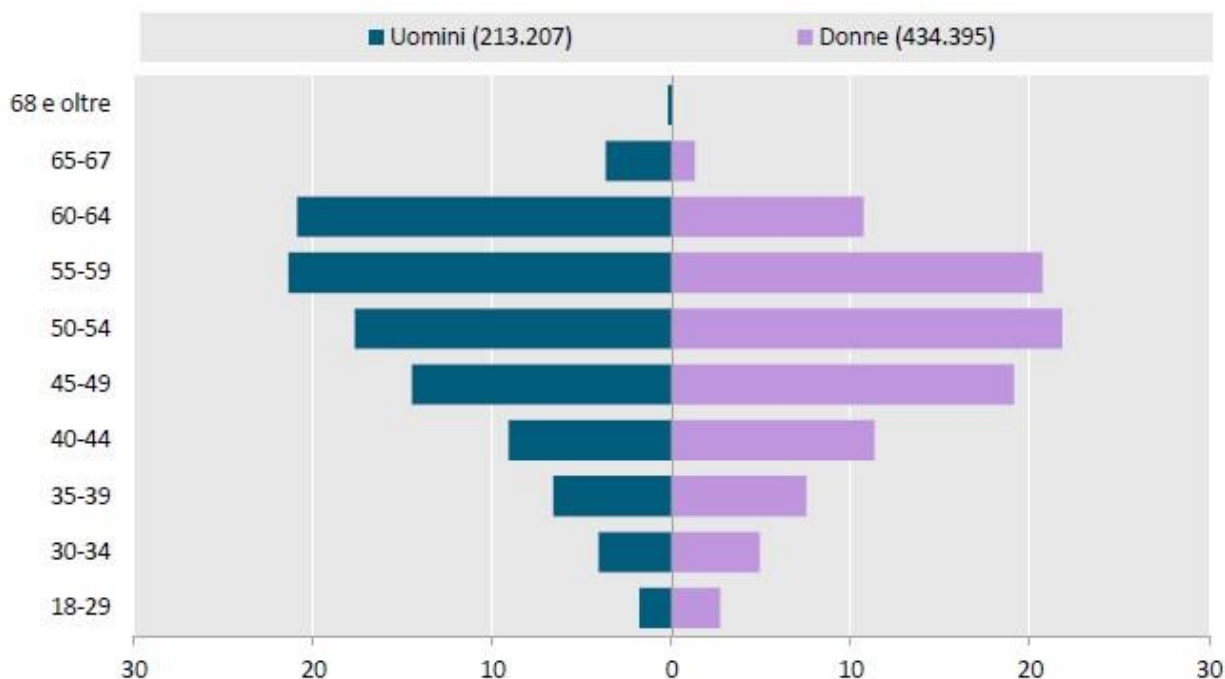
28 maggio 2020 | Audizione di [rappresentanti dell'ISTAT](#)

Fattori di vulnerabilità delle occupate per effetto della pandemia

Le donne occupate sono presenti in molti settori classificati a medio e ad alto rischio rispetto alla possibile esposizione al virus. Sulla base della classificazione fornita dall'Inail sui diversi gradi di rischiosità dei settori in cui si opera, **si stima che gli occupati uomini lavorino in settori a basso rischio nel 62,9% dei casi, contro il 37% delle donne.** Viceversa è più alta la quota di lavoratrici che opera in settori a rischio alto o medio-alto (28% contro 12%).

Il 30,1% degli occupati nei settori considerati a basso rischio sono rappresentati da donne; tale quota sale al 50,9% nei settori a rischio medio-basso, al 59,7% in quelli a rischio medio-alto e al 67,3% in quelli considerati maggiormente rischiosi. Nel 2019, le donne costituivano, infatti, il 64,4% del personale impiegato nell'assistenza sanitaria e l'83,8% di quello operante nell'assistenza sociale non residenziale, entrambi settori posizionati al livello di rischiosità più elevato.

Figura 4 - Distribuzione percentuale per classi di età e genere dei dipendenti della sanità (a) - Anno 2018



Fonte: Elaborazione Istat su dati su RGS-IGOP

(a) L'analisi riguarda solo il "personale stabile". Sono esclusi "altro personale" e lavoratori flessibili.

Fra i settori a rischio medio-alto troviamo una presenza femminile molto elevata nelle attività lavorative presso le famiglie (88,1%), nei servizi di assistenza sociale residenziale (80,2%) e nelle altre attività di servizi alla persona (70,0%).

Altro elemento di criticità è rappresentato dalle difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia in assenza di reti formali preposte all'accudimento, alla cura e all'educazione dei figli dovute alla chiusura delle scuole. Nel complesso sono oltre 3 milioni le donne occupate con almeno un figlio con età fino a 14 anni (30,7%), e di queste 1 milione 304 mila ha almeno un figlio con meno di 6 anni (13,2%). Le donne con almeno un figlio di età inferiore ai 14 anni, che risultano lavorare in settori di attività economica ad alto o medio rischio per la propria sicurezza e salute sono 752 mila (27%); di queste, circa 319 mila ha un figlio con meno di 6 anni e svolge un lavoro altamente rischioso (11,4%) per la propria sicurezza.

Nel settore della "Sanità e assistenza sociale" le donne occupate sono 1 milione 343 mila; di queste 417 mila hanno un figlio di età inferiore ai 15 anni (31%), di cui 195 mila al di sotto dei 6 (14,5%). Per entrambi i sottoinsiemi di madri occupate il lavoro svolto è classificato con una classe di rischio medio/alto (11,7% con figlio 0-5 anni vs 28,5% con figlio 0-14enne) o alto (15,2% con figlio 0-5 anni vs 31,6% con figlio 0-14enne).

Infine, combinando l'informazione derivante dalla tipologia di settore "attivo/sospeso" all'11 Aprile 2020, è possibile osservare che circa un quarto delle donne occupate con almeno un figlio in età 0-14 lavora in settori sospesi (796 mila) mentre il 73,7% (2 milioni 237 mila) risulta occupata in settori rimasti attivi. Restringendo l'attenzione alle donne con almeno un figlio al di sotto dei 6 anni d'età, sono 951 mila quelle occupate in settori attivi, a fronte di circa 353 mila impiegate nei settori sospesi. A corollario di questo scenario si può anche notare che il 26,4% delle occupate in settori attivi con almeno un figlio 0-14 anni ha un lavoro classificato a medio/alto o alto rischio; la medesima quota passa all'11% per le madri occupate con un figlio con meno di 6 anni.

Tavola 5 - Occupate donne per numero di figli, classe di rischio integrato del settore di attività, e settori aperti/sospesi all'11 aprile - Anno 2019
 (valori assoluti e percentuali)

		Valori assoluti (in migliaia)					% di riga					% di colonna					
		Figli 0-5 anni		Figli 0-14 anni		Totale	Figli 0-5 anni		Figli 0-14 anni		Totale	Figli 0-5 anni		Figli 0-14 anni		Totale	
		Senza figli 0-5 anni	Almeno un figlio 0-5 anni	Senza figli 0-14 anni	Almeno un figlio 0-14 anni		Senza figli 0-5 anni	Almeno un figlio 0-5 anni	Senza figli 0-14 anni	Almeno un figlio 0-14 anni		Senza figli 0-5 anni	Almeno un figlio 0-5 anni	Senza figli 0-14 anni	Almeno un figlio 0-14 anni		
TOTALE	CLASSE DI RISCHIO	Totale	8.568	1.304	6.840	3.032	9.872	86,8	13,2	69,3	30,7	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
	Basso	3.084	565	2.394	1.255	3.649	84,5	15,5	65,6	34,4	100,0	36,0	43,3	35,0	41,4	37,0	
	Medio-basso	2.987	414	2.390	1.011	3.401	87,8	12,2	70,3	29,7	100,0	34,9	31,8	34,9	33,3	34,5	
	Medio-alto	1.533	152	1.282	403	1.684	91,0	9,0	76,1	23,9	100,0	17,9	11,6	18,7	13,3	17,1	
	Alto	933	167	751	349	1.100	84,8	15,2	68,2	31,8	100,0	10,9	12,8	11,0	11,5	11,1	
	NC	32	6	24	14	38	84,2	15,8	63,7	36,3	100,0	0,4	0,5	0,4	0,5	0,4	
ATTIVI	CLASSE DI RISCHIO	Totale	6.345	951	5.060	2.237	7.297	87,0	13,0	69,3	30,7	100,0	74,1	73,0	74,0	73,8	73,9
	Basso	2.015	381	1.566	830	2.396	84,1	15,9	65,4	34,6	100,0	23,5	29,2	22,9	27,4	24,3	
	Medio-basso	2.111	294	1.661	744	2.404	87,8	12,2	69,1	30,9	100,0	24,6	22,5	24,3	24,5	24,4	
	Medio-alto	1.271	106	1.070	307	1.377	92,3	7,7	77,7	22,3	100,0	14,8	8,1	15,6	10,1	13,9	
	Alto	933	167	751	349	1.100	84,8	15,2	68,2	31,8	100,0	10,9	12,8	11,0	11,5	11,1	
	NC	16	3	13	7	20	83,3	16,7	64,8	35,2	100,0	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	
SOSPESI	CLASSE DI RISCHIO	Totale	2.223	353	1.780	796	2.575	86,3	13,7	69,1	30,9	100,0	25,9	27,0	26,0	26,2	26,1
	Basso	1.069	184	827	425	1.253	85,3	14,7	66,0	34,0	100,0	12,5	14,1	12,1	14,0	12,7	
	Medio-basso	876	121	729	268	997	87,9	12,1	73,2	26,8	100,0	10,2	9,3	10,7	8,8	10,1	
	Medio-alto	262	45	212	96	307	85,3	14,7	68,9	31,1	100,0	3,1	3,5	3,1	3,2	3,1	
	NC	16	3	12	7	18	85,2	14,8	62,6	37,4	100,0	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	

SENATO, mozioni sulla parità di genere e tutela delle lavoratrici

Il 13 maggio, l'Assemblea del Senato ha approvato la mozione di maggioranza n. 227 (testo 4) e due punti della mozione di minoranza n. 231 sulla parità di genere e la tutela delle lavoratrici.

Ce n'era bisogno?

In una situazione così straordinaria e critica, perché impegnare il Governo in azioni di promozione e tutela nei confronti delle donne?

E' presto detto: basta leggere le analisi, le indagini e i sondaggi più recenti – provenienti da mondi tra loro molto diversi – per capire che le crisi non riducono, semmai esasperano, le situazioni di discriminazione e gli effetti degli stereotipi. E così è puntualmente accaduto, in questo tempo breve eppure lunghissimo.

Riportiamo di seguito i testi delle mozioni approvate e le evidenze che le hanno determinate attraverso alcune tra le più recenti rilevazioni a riguardo. Non riportiamo invece nessuno dei pur numerosissimi articoli apparsi sulle agenzie di stampa e nei quotidiani, proprio a causa della loro quantità, anche se la loro riproposta avrebbe forse concorso a dare evidenza della situazione e della sua percezione sociale.

Le mozioni approvate

[Aula - Resoconto stenografico della seduta n. 217 del 13/05/2020 \(Definitivo\)](#)

(1-00227 p.a.) (testo 4) (13 maggio 2020)

Conzatti, et al.

Votata per parti separate. Approvata
impegna il Governo:

- 1) a predisporre un **piano straordinario di misure finalizzato al sostegno e all'incentivazione del lavoro femminile in modo da rendere compatibili i tempi della vita e del lavoro**, al fine di consentire alle donne lavoratrici la possibilità di dedicarsi alla famiglia senza correre il rischio di perdere il lavoro e senza incorrere in atteggiamenti discriminatori e di riprendere al più presto le attività lavorative prevedendo, a tal fine, strumenti di programmazione concreti per la **riorganizzazione del sistema scolastico e di ogni servizio alla famiglia**; il riordino e il potenziamento degli incentivi, anche selettivi, per sostenere l'ingresso o il rientro delle donne nel mondo del lavoro; la definizione di **misure a favore delle famiglie con persone con disabilità o con anziani non autosufficienti**; l'incremento del fondo per le politiche della famiglia per il potenziamento dei centri estivi diurni per i bambini e i ragazzi fino a 14 anni; l'incremento del bonus baby sitting per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 14 anni di età, indipendentemente dall'attività lavorativa svolta dal genitore con la possibilità che sia utilizzato anche per l'iscrizione ai servizi integrativi per l'infanzia e ai servizi socio-educativi territoriali;
- 2) a proporre un intervento di **modifica della normativa sullo smart working**, soprattutto **rispetto al diritto di disconnessione** e in modo che siano le lavoratrici a scegliere l'organizzazione dei tempi del loro lavoro, prevedendo comunque anche per loro il bonus baby sitting e introducendo misure ancora più stringenti rispetto a quelle previste per contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco, anche istituendo un apposito numero telefonico a tal fine dedicato;
- 3) a prevedere un **prolungamento dei congedi parentali** ulteriore rispetto a quanto previsto dal decreto-legge "cura Italia", incrementandone il valore, **rendendoli paritari e fruibili obbligatoriamente da entrambi i genitori** indipendentemente dall'attività lavorativa svolta, con particolare riferimento ai genitori con figli minori di 12 anni e a prescindere dalla sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole;
- 4) a **tutelare il lavoro di cura e quindi la figura del caregiver familiare**, che spesso è rivestita dalle donne, attraverso il riconoscimento del suo valore per la società e a valutare



l'opportunità di prevedere e proporre un sistema di premialità fiscale per consentire la deduzione delle spese sostenute per il lavoro di cura;

5) a predisporre un **piano nazionale dei tempi e degli orari** che favorisca la compatibilità tra orario di lavoro e le esigenze derivanti dalla forte riduzione dei servizi, che investirà prevalentemente le donne lavoratrici, in modo da prevenire possibili comportamenti discriminatori;

6) a rafforzare e implementare **misure volte a superare le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere in ambito lavorativo e professionale** per donne lesbiche e transgender nonché **misure volte a sostenere l'inserimento lavorativo di donne vittime di abusi e di violenza**, delle donne vittime di tratta e delle vittime del mercato della prostituzione;

7) a prevedere **misure di emersione dal lavoro nero e sommerso di colf e badanti**, consentendo ai datori di lavoro di mettersi in regola, in un tempo definito, con il pagamento dei contributi;

8) a promuovere ogni utile iniziativa al fine di **sostenere la crescita e l'educazione dei bambini e delle bambine di tutte le famiglie, anche monoparentali**;

9) a introdurre **misure finalizzate alla riduzione del "digital divide"** che ancora oggi penalizza le donne, in particolare nelle aree più svantaggiate del Paese;

10) ad adottare tutte le iniziative necessarie al **raggiungimento dell'obiettivo n. 5 dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile**: raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze;

11) a **prevedere una "strategia nazionale per la parità di genere"**, per colmare i persistenti divari di genere nel mondo del lavoro, a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni, di sviluppare il pieno potenziale femminile nelle imprese, nella politica e nella società, nonché di conseguire un equilibrio di genere a livello decisionale e politico;

12) a **garantire una paritaria progressione di carriera per le donne**, in modo da eliminare quel "tetto di cristallo" che ha finora impedito alle donne di occupare ruoli apicali sebbene ne avessero le competenze, eliminando ogni forma di discriminazione e favorendo lo **sviluppo di una cultura organizzativa e di rispetto delle diversità di genere** ancora troppo spesso carente nel nostro contesto lavorativo;

13) a prevedere di **valorizzare le donne nei prossimi piani di stabilizzazione del lavoro precario nell'ambito della sanità**, nonché della ricerca biomedica;

14) a garantire alle donne il necessario supporto psicologico e psicoterapeutico per affrontare la "fase 2" per la riorganizzazione del lavoro e del contesto familiare con le prestazioni previste dall'articolo 24 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 12 gennaio 2017, recante la definizione e l'aggiornamento dei livelli essenziali di assistenza;

15) a valutare l'opportunità di intervenire sulla normativa vigente al fine di individuare una percentuale dei **beni confiscati alle associazioni mafiose da destinare ad uso e utilizzo delle imprese femminili**, in modo da rafforzare la presenza dell'imprenditoria femminile, contrastare la precarietà del lavoro delle donne, in particolare delle giovani donne e dare slancio alla vocazione femminile;

16) a **istituire l'osservatorio istituzionale** presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri **per la valutazione dell'impatto di genere come prassi ordinaria nella fase ex ante progettuale di qualsiasi iniziativa legislativa, politica, strategica, programmatica**, indispensabile per cambiare metodo di decisione e superare disuguaglianze e valorizzare le diversità. A tal fine occorre: effettuare ricognizioni della normativa di genere vigente; raccogliere dati comparabili sulla parità tra i generi, nonché statistiche disaggregate in base al sesso; quantificare le ricadute sull'occupazione femminile degli investimenti e delle politiche pubbliche in materia di occupazione e di formazione; assicurare il coordinamento delle amministrazioni in materia di analisi dell'impatto della regolamentazione (AIR), nonché di verifica dell'impatto della regolamentazione (VIR), per quanto concerne i profili di genere; favorire l'avvio di sperimentazioni finalizzate alla definizione di metodologie e di indicatori relativi alla misurazione di fenomeni sociali ed economici non ancora compiutamente

indagati nella prospettiva di genere; favorire e promuovere la realizzazione e la diffusione di statistiche di genere, anche attraverso il censimento delle ricerche e pubblicazioni di interesse per l'informazione statistica ufficiale, inserita nel programma statistico nazionale, realizzate anche da soggetti che non fanno parte del sistema statico nazionale (SISTAN); formulare suggerimenti e proposte finalizzati all'individuazione di nuove esigenze informative, tematiche emergenti nonché analisi, studi, ricerche e metodologie di particolare interesse in un'ottica di genere;

17) a continuare a perseguire **a livello europeo**, in aggiunta alle specifiche misure del momento necessarie ad arginare gli effetti della pandemia, ogni politica e misura finalizzata a **promuovere la parità tra donne e uomini**, sostenendola nell'ambito dei programmi strategici pluriennali a largo raggio e nella programmazione delle risorse, per colmare il divario in materia di occupazione, retribuzioni, pensioni e processo decisionale, eradicare la violenza di genere e aiutare le vittime e promuovere la parità di genere e dei diritti delle donne nel mondo, in primo luogo garantendo l'integrazione sistematica della dimensione di genere nelle politiche della UE.

(1-00231 p.a.) (12 maggio 2020)

Stefani, et al.

Votata per parti separate. Approvati i due seguenti punti; respinta la restante parte impegna il Governo:

2) ad adottare indirizzi nei confronti dei singoli ministri e dell'intero Governo affinché il supporto degli esperti venga limitato alla sfera meramente tecnica e che le decisioni sulle misure da adottare per contrastare l'emergenza epidemiologica ed economica siano demandate alla politica e, in particolare, al circuito Governo-Parlamento;

5) a promuovere ogni iniziativa utile a favorire la conciliazione "vita-lavoro" nonché modelli di riorganizzazione scolastica che consentano ad entrambe i genitori parità di condizioni nel ritorno alle attività lavorative evitando, in particolare, il rischio della segregazione femminile.

Analisi, indagini, sondaggi

ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri | Anno 2019

24 giugno 2020

Di seguito, alcuni stralci della relazione

Nel corso del 2019, sono stati complessivamente emessi **51.558 provvedimenti** di convalida, in numero leggermente superiore (**+ 4%**) rispetto ai 49.451 del 2018.

Ha trovato conferma la **prevalenza (oltre il 98% del totale) delle convalide relative a dimissioni**, censite in numero di 50.674 (a fronte delle 47.410 del 2018) di cui: 49.008 per dimissioni volontarie (oltre 95%) e 1.666 per giusta causa (oltre 3%). Residuale è rimasta la categoria delle risoluzioni consensuali, pari a 884 (circa il 2%), in decremento rispetto alle 2.041 del 2018.

Le convalide hanno prevalentemente interessato lavoratrici e lavoratori di nazionalità italiana. Il loro numero, pari a 43.101 (in aumento rispetto ai 41.335 del 2018), equivale infatti a circa **l'84% del totale** (percentuale in linea con quella del 2018).

La maggior parte dei provvedimenti ha riguardato, come di consueto, le lavoratrici madri. Il loro numero - 37.611 - ha infatti rappresentato circa il **73% del totale**, percentuale equivalente a quella rilevata l'anno precedente (35.963, pari al 73%).

Sotto il **profilo dell'età delle lavoratrici e dei lavoratori interessati**, ha trovato conferma la maggiore concentrazione dei provvedimenti - in misura del 75% del totale - nelle fasce di età "da maggiore di 34 fino a 44 anni" (20.427, a fronte dei 20.102 del 2018) e "da maggiore di 29 fino a 34 anni" (17.952 a fronte dei 16.495 del 2018), per un totale complessivo di 38.379 (a fronte dei 36.597 del 2018).

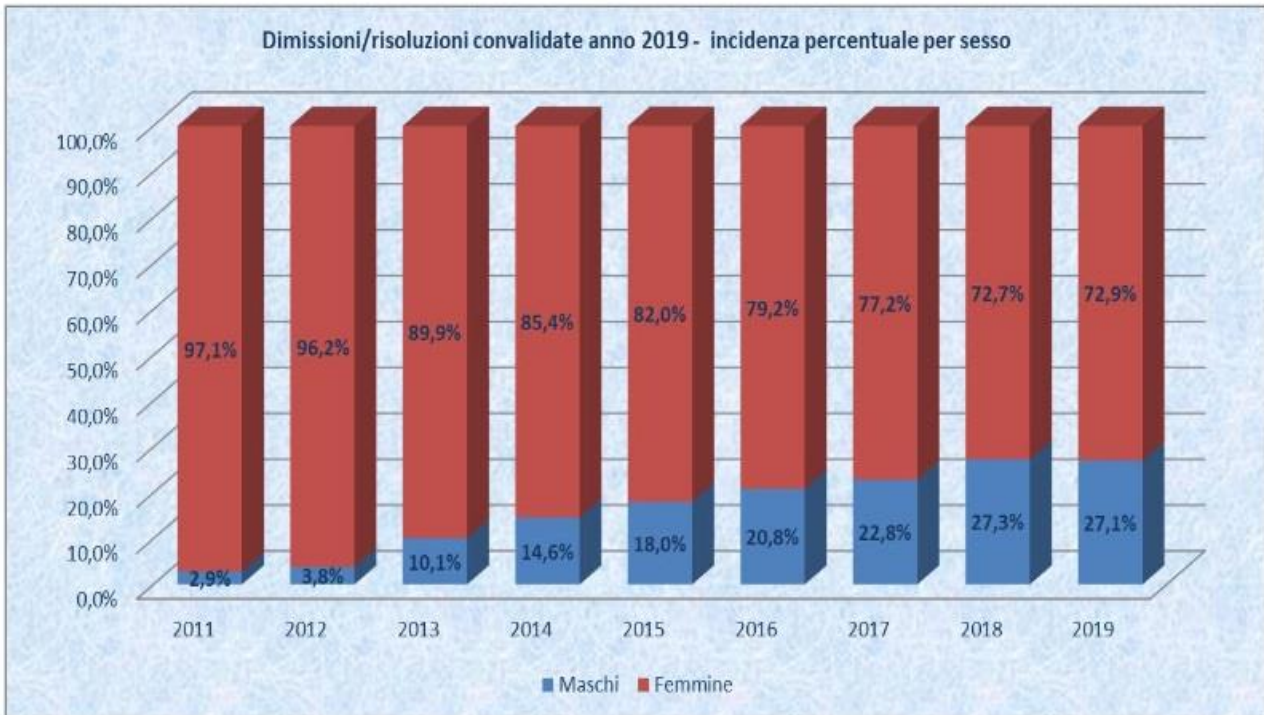


Grafico 3. Dimissioni/risoluzioni convalidate anno 2019 – Incidenza percentuale per sesso

Parimenti confermata è risultata l'incidenza della **bassa anzianità di servizio** delle lavoratrici e dei lavoratori interessati: 27.663 convalide (26.322 nel 2018) hanno infatti riguardato lavoratrici e lavoratori con anzianità di servizio "fino a 3 anni", mentre 17.968 (16.787 nel 2018) sono state quelle ricadenti nella fascia di anzianità di servizio "da oltre 3 a 10 anni". Nel loro insieme (45.631 unità), tali fasce di anzianità di servizio costituiscono quasi l'89% del totale dei provvedimenti.

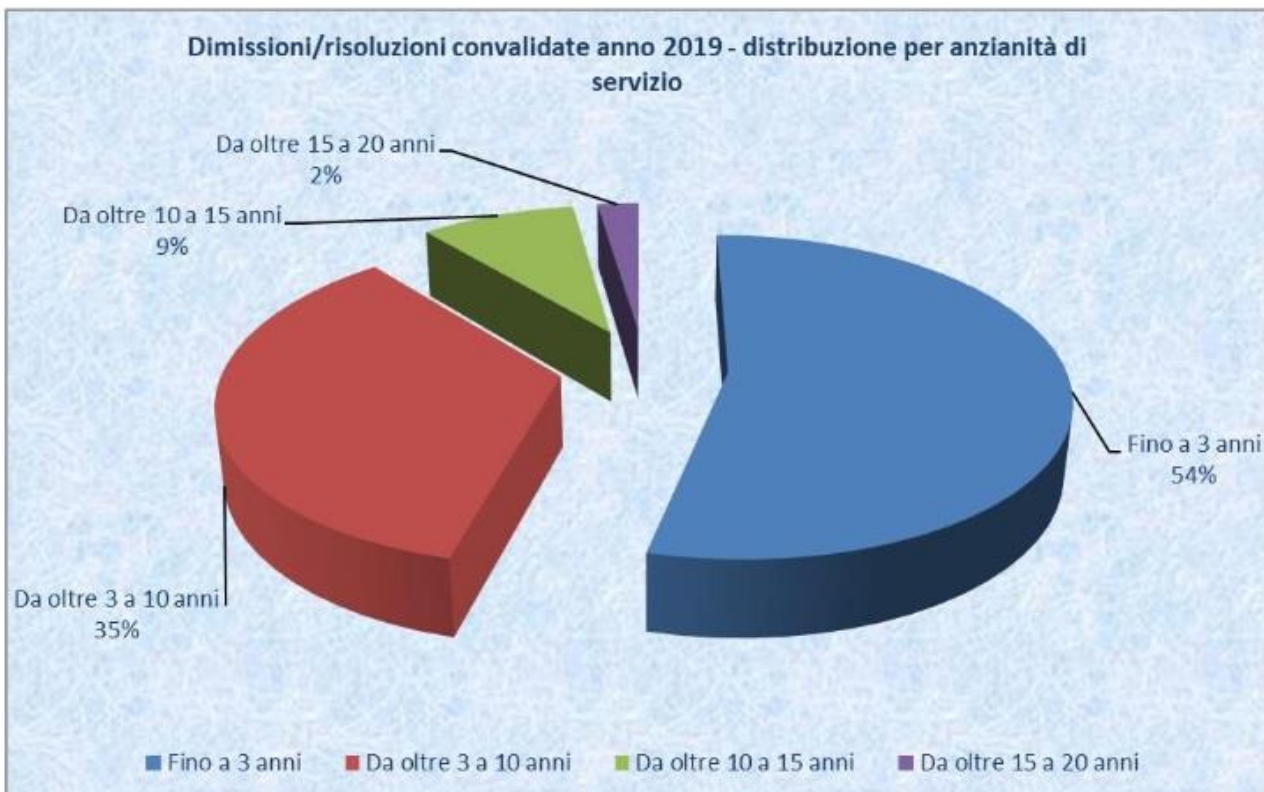


Grafico 6. Dimissioni/risoluzioni convalidate anno 2019 – distribuzione per anzianità di servizio

Come per gli anni precedenti, le convalide hanno per la maggior parte - **il 60% circa del totale - interessato lavoratrici e lavoratori con un solo figlio o in attesa del primo**. Significativa si è comunque confermata anche la percentuale - oltre il 33% del totale - di lavoratrici e lavoratori con 2 figli.

Fra le **motivazioni delle dimissioni/risoluzioni consensuali** adottate da lavoratrici e lavoratori (in sede di colloquio con il personale addetto al rilascio del provvedimento di convalida, volto a accertare la genuinità del consenso) la più ricorrente è rimasta la **difficoltà di conciliare l'occupazione lavorativa con le esigenze di cura della prole**, registrata in 20.730 casi (20.212 nel 2018), in percentuale pari a circa il 35% del totale, sostanzialmente in linea con quella dell'anno precedente (36%). Tale motivazione si è sostanziata, in particolare, in:

- ✓ **assenza di parenti di supporto in 15.505 casi** (15.385 nel 2018), pari a circa il 27% del totale, percentuale coincidente con quella dell'anno precedente;
- ✓ **elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato** (es. asilo nido o baby sitter) in 4.260 casi (3.907 nel 2018) pari a circa il 7% del totale, dato corrispondente a quello del 2018;
- ✓ **mancato accoglimento al nido** in 965 casi (920 nel 2018), pari a circa il 2% del totale, percentuale identica a quella rilevata nel 2018.

Ancora in crescita è risultato il dato relativo alle **dimissioni/risoluzioni consensuali per passaggio ad altra azienda**, pari a 20.467 (a fronte delle 18.683 del 2018) equivalenti a circa il 35% del totale delle motivazioni (33% nel 2018).

Rispetto all'anno precedente, è rimasta **stabile la percentuale (21%) di accoglimento delle richieste di part-time o flessibilità** presentate da lavoratrici e lavoratori interessati alle convalide: su 2.085 richieste (2.062 nel 2018) ne sono state infatti accolte 436 (423 nel 2018). I destinatari di provvedimenti di convalida sono risultati appartenere prevalentemente alle **qualifiche di impiegato (24.393, a fronte dei 22.878 del 2018) e di operaio (23.914, a fronte dei 23.706 del 2018), per un totale di 48.307 che rappresenta circa il 94% delle dimissioni/risoluzioni convalidate**, in linea con la percentuale registrata nel 2018.

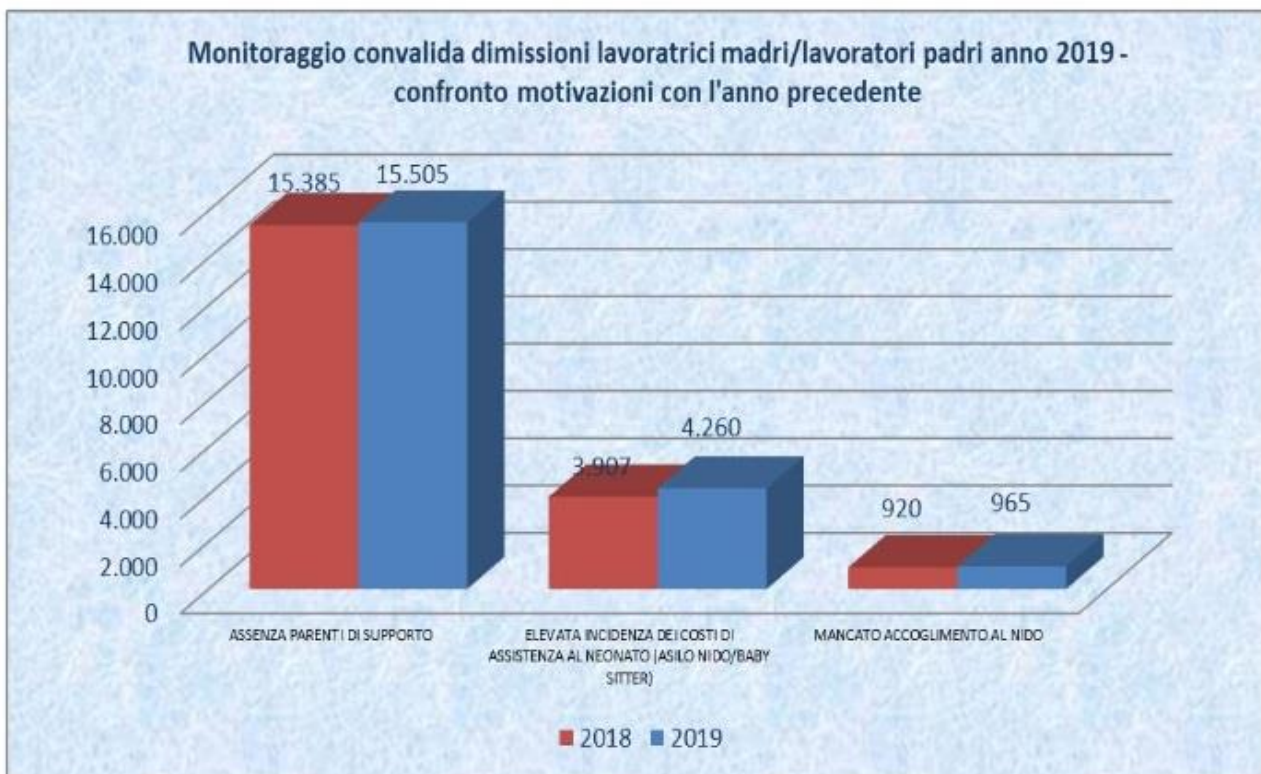


Grafico 8. Monitoraggio convalida dimissioni lavoratrici madri/lavoratori padri anno 2019 – confronto motivazioni

Le convalide, come di consueto, si sono concentrate nel settore del terziario, tradizionalmente caratterizzato da una maggiore occupazione femminile, nel quale sono stati censiti 39.247 provvedimenti (37.658 nel 2018), pari ad **oltre il 76% del totale**.

Anche per il 2019, è risultata confermata la distribuzione geografica dei provvedimenti tra le regioni del Nord, del Centro e del Sud Italia, sempre in stretto rapporto con l'andamento occupazionale che caratterizza le diverse aree del Paese. In particolare:

- ⇒ **nell'Italia Settentrionale** sono state rilevate 33.442 convalide, pari al **65% del totale** a fronte delle 31.691 del 2018, quando erano state circa il 64%);
- ⇒ **nell'Italia Centrale** le convalide sono state pari a 9.899, rappresentando il **19%** del totale (a fronte delle 9.055 del 2018, pari ad oltre il 18%);
- ⇒ **nell'Italia Meridionale** si sono registrate solo 8.217 convalide, che costituiscono il **16%** del totale (a fronte delle 8.705 del 2018, pari a circa il 18%).

A livello territoriale ha trovato conferma, anche per il 2019, la **prevalenza delle convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali di lavoratori padri nel Nord Italia**: ne sono state infatti rilasciate 11.276, pari a circa **l'81% del totale** (a fronte delle 10.193 del 2018, pari a circa il 76% del totale).

[Relazione 2019](#)

EUROFOUND

COVID-19 fallout takes a higher toll on women, economically and domestically

[Comunicato del 3 giugno 2020](#)

While women appear to be more resilient than men to COVID-19 in terms of health outcomes, that is not the case when it comes to the economic and social fallout. Measures taken by governments to control the spread of the virus are exacerbating gender divides in unemployment, domestic labour and financial security, all to the disadvantage of women. Meanwhile, work-life conflict is escalating as people work from home, with mothers of small children often bearing the brunt of the impact.

Figure 1: Percentage of women and men with young children experiencing work-life conflicts

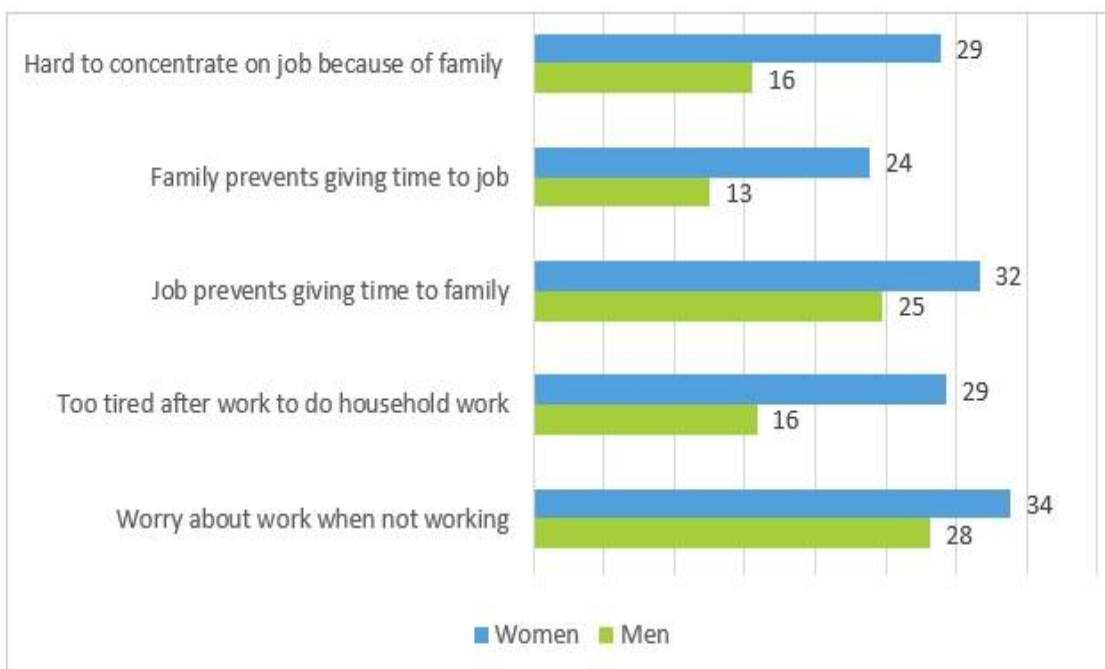
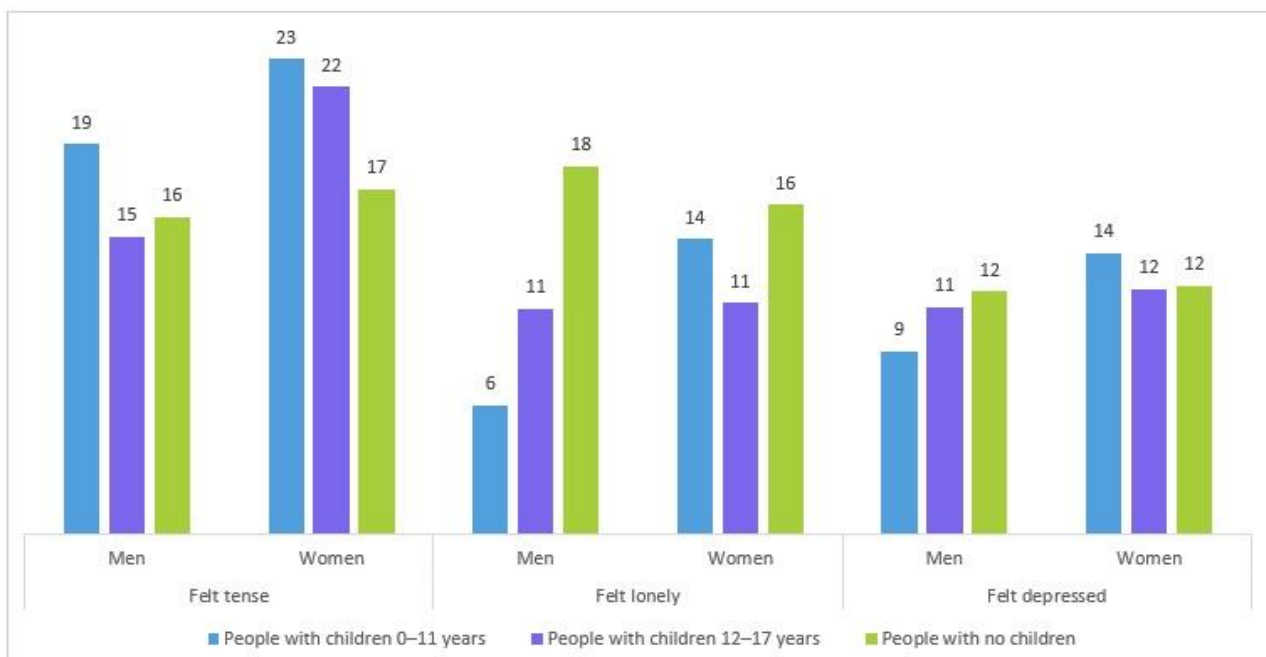


Figure 2: Percentage of women and men feeling tension, loneliness and depression



Il prezzo più alto lo stiamo già pagando

Le misure adottate dai governi per controllare la diffusione del Covid-19 stanno aumentando il divario di genere, non solo in termini di occupazione, ma anche di equilibrio tra vita e lavoro e di sicurezza finanziaria, il tutto a svantaggio delle donne. Lo conferma un'indagine europea

[18/06/2020 | inGenere.it](https://www.ingenere.it/18/06/2020)

Martina Bisello, Eleonora Clerici, Martina Campajola, Massimiliano Mascherini

Prima, durante e dopo il Covid: disuguaglianze in famiglia

Il lockdown ha cambiato qualcosa nella divisione del lavoro all'interno delle famiglie? Cosa dicono i dati sulle donne occupate in Italia

Daniela Del Boca, Noemi Oggero, Paola Profeta, Maria Cristina Rossi e Claudia Villosio

[12 maggio 2020 | InGenere.it](https://www.ingenere.it/12/maggio/2020)

Nelle ultime due settimane abbiamo svolto un follow-up di [un'indagine](#) lanciata nella primavera 2019 su un campione di 1.250 donne rappresentativo delle italiane occupate. Le intervistate hanno risposto fornendo anche informazioni riguardanti i partner. Ciò ci ha consentito di verificare se ci siano stati cambiamenti di comportamento all'interno delle famiglie durante l'emergenza.

Ci siamo chieste se lo shock imposto dalla fase emergenziale abbia potuto provocare uno scossone nei comportamenti consolidati delle famiglie italiane, dove la maggior parte del lavoro domestico è sempre stato svolto dalla donna. Talvolta, il disequilibrio è motivato da un maggiore tempo trascorso a casa dalla donna che non partecipa al mercato del lavoro (solo una su due è occupata), ma in tantissimi altri casi, nelle coppie dove entrambi lavorano, è ingiustificato e dunque determinato da uno stereotipo ben radicato nella nostra società...

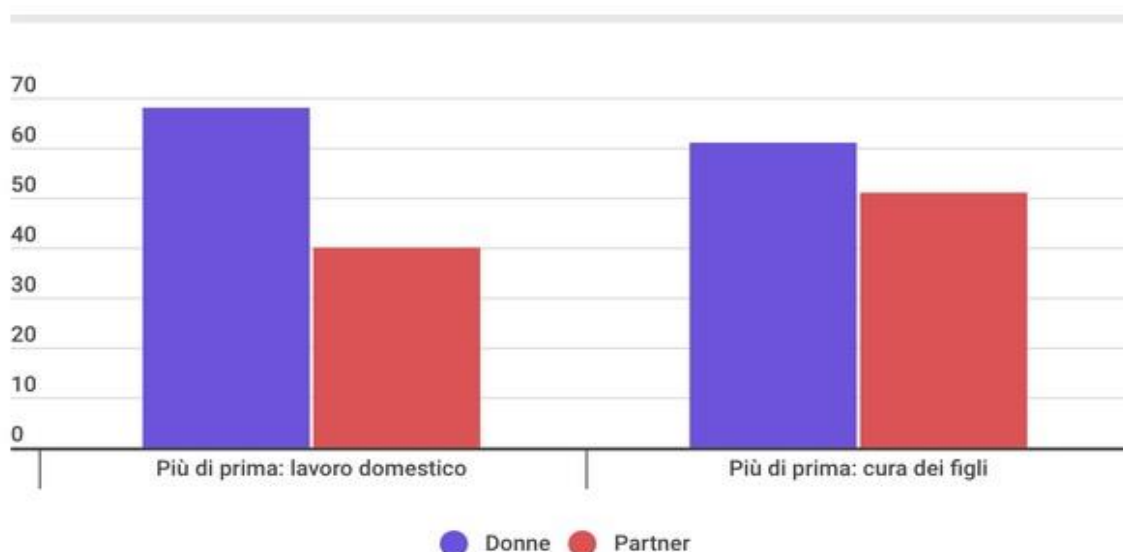
Nel periodo del lockdown le famiglie hanno dovuto confrontarsi con un nuovo equilibrio in cui entrambi i partner erano confinati nelle mura domestiche e questo ha messo in discussione, potenzialmente, i ruoli domestici precostituiti. In larga misura, uomini e donne hanno lavorato a distanza e sappiamo già che, in una situazione di normalità (quando riguarda un giorno alla settimana), lo smartworking ha la potenzialità di [coinvolgere di più gli uomini nel lavoro domestico](#).

Cosa è successo, allora, durante il lockdown? La nostra indagine è rappresentativa di tutte le donne occupate italiane, dunque costituisce una preziosissima fonte di informazioni sulle abitudini e sugli

equilibri familiari durante l'emergenza, che possono essere confrontate con quelli pre-emergenza. Analizzare come e se l'emergenza dovuta al Covid19 stia modificando questi equilibri diventa quindi fondamentale per capire l'evoluzione della parità di genere nel nostro paese.

I nostri dati mostrano che il 68 per cento delle donne lavoratrici con partner ha dedicato più tempo al lavoro domestico durante il lockdown rispetto alla situazione precedente, il 29 per cento ha dedicato lo stesso tempo e solo il 3 per cento ve ne ha dedicato di meno...

Figura 2 - Impegno nel lavoro domestico e nella cura dei figli rispetto al periodo pre-emergenza



Fase 2, "le madri tra le categorie più penalizzate nella ripartenza"

[di Alice Facchini | 10 maggio 2020 | Redattoresociale.it](#)

"Le madri sono tra le più penalizzate da questa emergenza sanitaria e l'occupazione femminile è in forte rischio. In una fase in cui la produzione sta ripartendo mentre i servizi per l'infanzia restano chiusi, le donne con figli piccoli si trovano a non poter usufruire di strumenti di conciliazione adeguati e vengono messe di fronte a un bivio: badare alla famiglia o lavorare?"

Alessandro Rosina, docente di demografia dell'Università Cattolica di Milano, non ha dubbi: anche se oggi, 10 maggio, è la festa della mamma, non c'è molto da festeggiare. Il sottoutilizzo del capitale umano femminile era già un problema che caratterizzava il contesto italiano, con tassi di occupazione tra i più bassi d'Europa, ma con la crisi dovuta al Covid-19 la situazione delle donne che hanno figli rischia anche di peggiorare.

"Il tasso di occupazione femminile varia molto tra nord e sud - spiega Rosina -. Eppure, anche nelle aree dove le donne sono impiegate di più, comunque non arriviamo ai livelli di occupazione medi dei paesi occidentali. Il problema è strutturale: una delle questioni centrali in Italia è la carenza di servizi di conciliazione tra famiglia e lavoro, con poche risorse investite in questa direzione. Questo vale sia per i servizi pubblici sia per quanto riguarda il welfare aziendale: ad esempio, notiamo uno scarso utilizzo dei congedi di paternità, o del part time come strumento di conciliazione..."

Coronavirus, le donne? "Una risorsa essenziale per la ripresa del paese"

[di Alice Facchini | 10 maggio 2020 | Redattoresociale.it](#)

Mansioni domestiche non retribuite, mancato equilibrio tra lavoro e vita familiare, difficoltà di accesso al mercato del lavoro, discriminazioni e abusi: lo scoppio della pandemia Covid-19 sta accentuando le differenze di genere e le donne italiane sono sotto pressione oggi più che mai.

È quanto afferma la nuova [ricerca dell'istituto Toniolo dal titolo "Covid: un Paese in bilico tra rischi e opportunità. Donne in prima linea"](#), firmata Tiziana Ferrario e Paola Profeta. I dati evidenziati sono preoccupanti: in Italia il tasso di occupazione femminile è il più basso d'Europa (49,5 per cento), nonostante le donne siano in media più istruite degli uomini (rappresentano il 60 per cento dei laureati). In pratica, solo la metà delle donne italiane lavora e le lavoratrici sono occupate maggiormente in settori meno retribuiti, ma sono anche più presenti tra le professioni fondamentali per affrontare l'emergenza Covid, come medici e infermieri. Inoltre, nelle famiglie italiane, le donne si fanno carico della maggior parte del lavoro domestico e del lavoro di cura: tre su quattro non vengono supportate dal proprio partner...

FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO

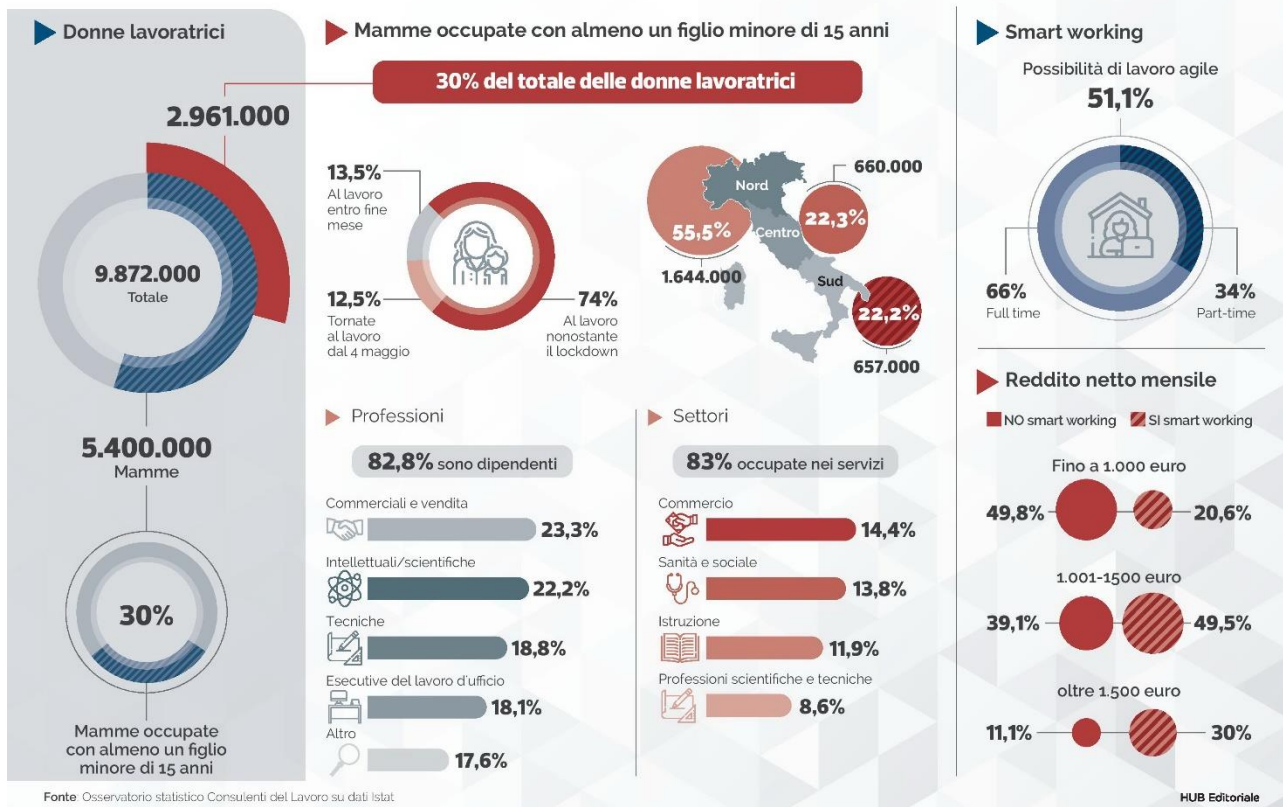
Emergenza conciliazione per 3 milioni di mamme nella fase 2

[Comunicato del 9 maggio 2020](#)

Una festa della mamma faticosa quella che le lavoratrici italiane festeggeranno domani: nel momento in cui la fase di rientro al lavoro si avvia verso il completamento, si acquisiscono ancora di più i disagi connessi alla doppia gestione "lavoro e famiglia". Specie per i 3 milioni di donne con almeno un figlio piccolo (con meno di 15 anni), circa il 30% delle occupate totali (9 mln 872 mila), che saranno il segmento più in affanno nei mesi futuri, considerato che lo scenario di riapertura delle scuole, ma anche dei tanti servizi dedicati alla gestione del tempo libero dei giovanissimi, sarà fortemente condizionato dall'emergenza Covid-19. Dunque, tra turnazioni degli studenti, alternanza casa-scuola, formazione a distanza, le mamme italiane dovranno gestire una quotidianità particolarmente complessa. E molte potranno trovarsi di fronte al dilemma se continuare a lavorare oppure no.

MAMME E LAVORO AL TEMPO DEL COVID

Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine



È questo lo scenario che emerge dal nuovo [report della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro "Mamme e lavoro al tempo dell'emergenza Covid-19"](#).



Dallo studio emerge che in questi due mesi di sospensioni e lockdown, le donne con figli hanno lavorato più dei papà. Un fattore collegabile al differente livello di occupazione tra uomini e donne nei settori industriali e nei servizi essenziali, laddove la presenza femminile risulta più bassa nei primi e più alta nei secondi.

Se si guarda poi allo smart working, si scopre che sono le lavoratrici meno qualificate quelle che dovrebbero necessariamente recarsi in sede per lavorare e parallelamente accudire in prima persona i figli con meno di 15 anni: si tratta di 1mln 426 mila lavoratrici (il 48,9% delle lavoratrici mamme), di queste circa 710 mila percepiscono uno stipendio netto inferiore ai 1.000 euro.

[Infografica](#)

Lo svantaggio di genere nel mercato digitale

Nel mercato digitale lo svantaggio di genere è diventato la norma. Juliet Webster, che dirige il Work and equality research spiega come le dinamiche che lo regolano gravino in modo sempre più sproporzionato sulle spalle delle donne

[Juliet Webster | 28 febbraio 2020 | InGenere.it](#)

Il lavoro che viene svolto con l'ausilio delle tecnologie digitali e delle telecomunicazioni, o che riguarda la produzione di contenuti, si è diffuso rapidamente nelle economie capitalistiche avanzate. Inoltre, mostra delle caratteristiche proprie, non ultima in ordine di importanza la presenza ormai consolidata di quelle vulnerabilità e di quegli svantaggi a livello di mercato del lavoro che sono solitamente associati al lavoro femminile, oltre che ad altre forme di lavoro fortemente connotate dal punto di vista di genere...

Le basse retribuzioni vengono favorite dalla condizione di informalità e dalla mancanza di trasparenza nell'assegnazione degli incarichi. Il lavoro da freelance oscilla spesso tra periodi caratterizzati da picchi di richieste a un estremo e all'altro estremo 'periodi di magra'. Per tale motivo, soprattutto nel settore dei nuovi media, la cosiddetta 'bulimia lavorativa' è divenuta la normalità. Oltre a tutto ciò, non dobbiamo dimenticarci dell'individualismo che pervade il mercato del lavoro virtuale; questo fenomeno maschera le disuguaglianze strutturali esistenti, e spinge i lavoratori e le lavoratrici 'virtuali' a sviluppare strategie di adattamento individualizzate.

Il peso di queste dinamiche grava in modo sproporzionato sulle spalle delle donne. Spesso, le donne decidono di diventare freelance o lavoratrici autonome in quanto, ad esempio, queste tipologie di lavoro sembrano offrire una soluzione di fronte alla necessità di avere un lavoro retribuito e, al contempo, occuparsi della famiglia...

Rilevazioni in corso / elaborazione (a livello nazionale)

ACLI | Coordinamento Donne

Vita e lavoro di donne e uomini ai tempi del Covid-19 - Sondaggio

[Comunicato del 7 maggio 2020](#)

Il coordinamento Donne Acli, con la collaborazione tecnica dell'Iref, ha lanciato un sondaggio per capire come e quanto è cambiata la vita e il lavoro in questo periodo di isolamento ai tempi del Covid-19. "Chiediamo a tutti di partecipare al sondaggio che abbiamo ideato proprio per capire meglio quanto la nostra vita ha subito cambiamenti" ha detto la Resp.le Coordinamento Donne delle Acli, Agnese Ranghelli.

Il questionario, al quale si accede attraverso il [link](#), è anonimo e richiede solamente pochi minuti, che saranno preziosi per mettere a fuoco aspetti e sensazioni su ciò che stiamo vivendo. Partecipate, dunque: la vostra opinione, per noi, è molto importante."

INAPP. Il lavoro di uomini e donne in tempo di Covid-19. Una prospettiva di genere

[Comunicato del 19 maggio 2020](#)



L'Indagine modulare online "Il lavoro di uomini e donne in tempo di Covid-19. Una prospettiva di genere" osserva, in chiave di genere, i diversi aspetti del lavoro retribuito e non retribuito nel contesto di emergenza pandemica. L'obiettivo è accompagnare i cambiamenti in corso con un'attività di rilevazione e analisi, al fine di offrire nuovi scenari di policies in un contesto in progressivo e inevitabile cambiamento...

Università La Sapienza di Roma

Gli effetti dell'emergenza COVID-19 sul lavoro e sui tempi di cura

[Comunicato del 19 maggio 2020](#)

Un team di esperti internazionali, al quale partecipano Erica Aloè e Marcella Corsi del Dipartimento di scienze statistiche, Alessandra De Rose e Marina Zannella del Dipartimento di Metodi e modelli per l'economia il territorio e la finanza, conduce uno studio sugli effetti dell'emergenza sanitaria da Coronavirus sui tempi di vita dedicati al lavoro retribuito, e alla cura della casa e della famiglia. La ricerca sarà testata attraverso un questionario rivolto a tutte le persone maggiorenni...