



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

**CRISI PANDEMICA E MERCATO DEL
LAVORO: L'IMPATTO DEL COVID-19
SULLA PARITÀ DI GENERE**

**PANDEMIC CRISIS AND LABOUR MARKET:
THE EFFECT OF COVID-19 ON GENDER
EQUALITY**

Relatore:

Prof. Matteo Picchio

Rapporto Finale di:

Claudia Eleonori

Anno Accademico 2022/2023

INDICE

Introduzione **pag. 3**

Capitolo I

“Il divario di genere nell’occupazione attraverso le varie recessioni” pag.5

I.1- Differenze di genere in una recessione pandemica rispetto ad altri tipi di recessioni **pag.5**

I.2- Differenze tra tasso di disoccupazione femminile e maschile **pag.9**

I.3- “Shecession”: una recessione al femminile **pag.12**

Capitolo II

“L’impatto della crisi sulla conciliazione tra lavoro e famiglia” pag. 17

II.1- L’assistenza all’infanzia **pag.17**

II.2- La divisione del lavoro domestico **pag.19**

II.3- Il ruolo dello smart working **pag.22**

Capitolo III

“Politiche e parità di genere” pag. 24

III.1- Responsabilità assistenziali pag. 24

III.2- Emergenza e bilancio di genere pag. 26

III.3- Agenda 2030 pag. 27

Conclusioni pag. 29

Bibliografia pag. 32

Sitografia pag. 33

INTRODUZIONE

Il tema della parità di genere rappresenta ancora oggi una questione estremamente attuale tanto da essere previsto come obiettivo numero cinque dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile proposto dall'Organizzazione delle Nazioni Unite.

La locuzione “parità di genere” si riferisce alla parità tra donne e uomini rispetto ai loro diritti, trattamento, responsabilità, opportunità e risultati economici e sociali. Essa si ottiene quando uomini e donne hanno gli stessi diritti, responsabilità e opportunità in tutti i settori della società e quando i diversi interessi, bisogni e priorità degli stessi sono ugualmente valutati¹.

In relazione a questo argomento, in questa sede ci si limiterà a condurre un'analisi empirica basata principalmente sulle disparità che le donne, in particolar modo se confrontate agli uomini, si trovano ad affrontare all'interno del mercato del lavoro.

Più nel dettaglio, inoltre si proveranno ad analizzare gli effetti che la recente pandemia da Covid-19 ha prodotto sul divario di genere e su variabili sia di carattere macroeconomico che microeconomico.

Si partirà da un confronto sulle conseguenze economiche provocate da un tipo di recessione di natura pandemica rispetto ad altri tipi di recessioni verificatesi in

¹ Eurofound (2023), “Parità di genere”, [https:// www.eurofound.europa.eu](https://www.eurofound.europa.eu)

passato, tramite un'analisi dei dati inerenti al tasso di disoccupazione femminile e maschile e analizzando le cause di questo fenomeno.

Nel secondo capitolo si affronterà il tema della conciliazione tra lavoro e famiglia e le difficoltà incontrate dai soggetti più colpiti, con un approfondimento sulla condizione delle madri lavoratrici durante la crisi.

Nel terzo e ultimo capitolo si concluderà con un'analisi basata sull'impatto del lavoro flessibile sulla produttività dei singoli lavoratori e lavoratrici, per poi terminare con un'analisi sugli effetti che lo stesso lavoro agile può portare sulla partecipazione femminile all'interno del mercato del lavoro e sulla riduzione delle disuguaglianze di genere nel loro insieme.

CAPITOLO I

“IL DIVARIO DI GENERE NELL’OCCUPAZIONE ATTRAVERSO LE VARIE RECESSIONI”

I.1- Differenze di genere in una recessione pandemica rispetto ad altri tipi di recessioni

Non tutti i tipi di recessioni sono uguali e tantomeno lo sono gli effetti da esse prodotte. Un tipo di recessione pandemica come quella provocata dal virus SARS-CoV-2 ha portato a un generale decremento del tasso di occupazione e conseguente contrazione del ciclo economico. La caratteristica principale che l’ha distinta da altre recessioni verificatesi in passato è data dalla fascia di popolazione più colpita, che sempre rimanendo in un approccio orientato sul genere, è rappresentata dalle donne lavoratrici.

In passato, infatti, le conseguenze provocate da crisi come quella iniziata nel 2007 negli Stati Uniti e meglio conosciuta con il nome di “Grande Recessione”, mostravano una situazione opposta, dal momento che l’occupazione maschile risultava essere la più duramente colpita, se paragonata a quella femminile.

Questo fenomeno trova la sua spiegazione sia nell’impatto che il distanziamento sociale ha arrecato a settori dell’economia in cui la partecipazione femminile è più elevata, come ad esempio il settore della ristorazione e quello del turismo, e nei

quali le chiusure legate alle varie misure restrittive hanno manifestato un'influenza maggiore. Questa tesi viene inoltre approfondita dallo studio condotto da "Alon et al. (2020)", nel quale l'occupazione nei vari settori viene misurata in base alla possibilità da parte dei lavoratori di lavorare da remoto o meno. Il risultato di questa analisi, visibile anche dal grafico di cui alla **Fig.1.1**, dimostra come in termini di occupazione, sono i lavoratori di sesso maschile ad essere impiegati in settori nei quali è possibile un maggior ricorso allo strumento dello smart working e che quindi possono più facilmente adattarsi ai cambiamenti lavorativi imposti dalla crisi.

Se si prendono in considerazione tutte quelle attività dove l'impiego del lavoro da remoto supera la soglia del 50%, il grafico mostra come il 28% dei lavoratori sia in grado di utilizzare facilmente questa modalità, a differenza delle lavoratrici la cui percentuale si assesta al 22%.

Figura 1.1: Forza lavoro nelle occupazioni convertibili da remoto (able to TC)

Occupation	Able to TC	Effective Annual TC	Employed Men	Employed Women	Critical Occupation
Transportation and Material Moving	3%	1	10%	2%	✓
Food Preparation and Serving	4%	2	4%	6%	
Building and Grounds Cleaning and Maintenance	4%	4	4%	3%	
Production	4%	4	8%	3%	
Healthcare Support	8%	13	1%	4%	✓
Construction	10%	4	8%	0%	
Farming, Fishing, and Forestry	11%	1	1%	0%	✓
Installation, Maintenance, and Repair	11%	10	6%	0%	✓
Extraction	13%	1	0%	0%	
Personal Care and Service	13%	21	2%	6%	
Protective Service	14%	4	3%	1%	✓
Healthcare Practitioners and Technicians	16%	17	3%	10%	✓
Technicians	18%	3	0%	0%	
Office and Administrative Support	26%	24	7%	19%	
Sales and Related	33%	35	10%	10%	
Education, Training, and Library	37%	36	3%	10%	
Community and Social Services	46%	46	1%	2%	
Life, physical, and social science	54%	24	1%	1%	
Arts, Design, Entertainment, Sports, and Media	57%	45	2%	2%	
Management, business, science, and arts	63%	44	13%	9%	
Legal	64%	35	1%	1%	
Business operations specialists	66%	60	2%	3%	
Architecture and engineering	67%	36	3%	1%	
Financial specialists	68%	37	2%	3%	
Computer and Mathematical	78%	66	4%	2%	

Fonte: Tabella 2, pag.8 in “T. Alon et al., 2020”, *The impact of Covid-19 on gender equality*

Il secondo motivo di tale crollo dell’occupazione femminile è legato ai servizi per l’infanzia. Le misure di contenimento adottate da molti governi prevedono infatti la chiusura di scuole e di asili nido. Queste decisioni hanno comportato soprattutto per le famiglie con bambini più piccoli un aumento del carico nella loro assistenza.

Anche in questo caso l’impatto sulle madri lavoratrici risulta essere più elevato, dal momento che solitamente sono le stesse ad occuparsi in maggior modo della

cura dei propri figli. Quest’ultima evidenza può essere dimostrata dal medesimo studio condotto da “Alon et al. (2020)”, dove il campione analizzato anche in questo caso riguarda la popolazione americana, e nel quale viene misurata una maggior presenza sia di madri single che di coppie sposate dove è più frequente che sia la donna a svolgere un lavoro di tipo part-time o a non lavorare affatto. Questa tesi viene dimostrata dalle percentuali di minori presenti in vari tipi di contesti familiari e abitativi di cui alla **Fig.1.2** sottostante.

I dati anche in questo caso dimostrano come la crisi colpisca le madri in modo sproporzionato se confrontate ai padri, purché single. Si può osservare infatti come al 4% dei minori che vivono solamente con il proprio padre, corrispondano parallelamente il 21% di quelli che possono invece contare solo sul sostegno non solo economico della propria madre.

Figura 1.2: Situazione abitativa dei minori negli USA

Total children under 18	73,525	100%
Two parents	51,561	70%
Mother only	15,764	21%
Father only	3,234	4%
Other relatives	2,319	3%
Non-relatives	647	1%

Note: Thousands in 2019. Source: US Census Bureau, Table ch1.

Fonte: Tabella 4, pag.14, in “T. Alon et al., 2020”, *The impact of Covid-19 on gender equality*

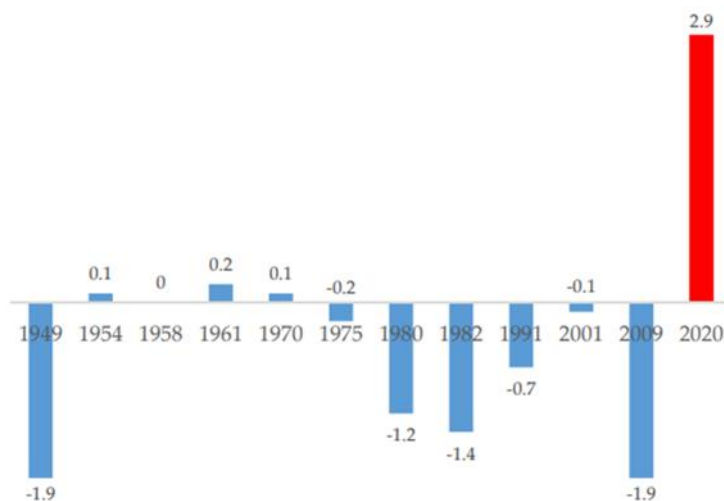
I.2- Differenze tra tasso di disoccupazione maschile e femminile

Il ruolo giocato dall'occupazione nell'ultima recessione rappresenta sicuramente un dato utile a spiegare il divario di genere caratterizzante i vari tassi d'occupazione, ma non sufficiente a giustificarlo per intero. Le componenti coinvolte sono molteplici ed in questo lavoro ci si limiterà ad analizzare il solo andamento del tasso di disoccupazione nel corso del tempo in relazione alle crisi economiche verificatesi in passato.

Strumento utile a mostrare come il tasso di disoccupazione femminile abbia subito un impatto pressoché maggiore negli ultimi anni, è l'istogramma presente nella **Fig.1.3** di cui sotto.

Ogni colonna è il risultato della differenza tra il tasso di disoccupazione femminile e quello maschile negli Usa.

Figura 1.3: Differenza tra la crescita del tasso di disoccupazione femminile e maschile, Recessioni Usa dal 1948 al 2020



Notes: Data from Bureau of Labor Statistics. Each bar is the rise in the women's unemployment rate minus the rise in the men's unemployment rate from the first to the last month of each recession according to NBER business cycle dates. The underlying series are seasonally adjusted monthly unemployment rates by gender.

Fonte: Figura 1 in Alon et al., 2020, *The shecession (she-recession) of 2020: Causes and consequences*

Se si analizza il grafico a partire dall'anno 1975 fino ad arrivare al 2009 si può facilmente notare come ci sia stato un maggiore aumento del tasso di disoccupazione maschile rispetto a quello femminile, e ciò è dimostrato dalla presenza di valori negativi all'interno del grafico.

Spostando invece l'attenzione all'anno 2020, l'incremento della colonna evidenziata in rosso presenta non solo un andamento opposto rispetto alle cinque colonne precedenti, ma una divergenza tra i due tassi di disoccupazione

nettamente rilevante, che giustifica la sua altezza tale da superare di gran lunga tutte le altre.

La **Fig.1.3** rileva ben 2.9 punti percentuali di gap occupazionale registrati tra il mese di febbraio e quello di aprile 2020.

Questo aspetto dimostra ancora una volta come il tasso di disoccupazione femminile sia cresciuto in maniera molto più consistente in quest'ultima recessione di quanto non si sia registrato in quelle più recenti.

Tra le cause principali di questo particolare fenomeno rientrano di certo i settori economici che sono stati più colpiti dalla crisi e dalle politiche adottate dai vari governi per limitare la diffusione del virus.

Solitamente, infatti, le recessioni colpiscono settori dove la forza lavoro maschile viene largamente impiegata, quali il settore dell'edilizia o quello dell'industria manifatturiera. L'impatto sull'occupazione degli stessi lavoratori è così evidente da prendere il nome di "mancession", che sta ad indicare l'unione della parola uomo con quella di recessione.

Come illustrato, la pandemia ha ribaltato la questione di genere e nel prossimo punto verrà per questo motivo analizzato il fenomeno della cosiddetta "shecession".

I.3- “Shecession”: una recessione al femminile

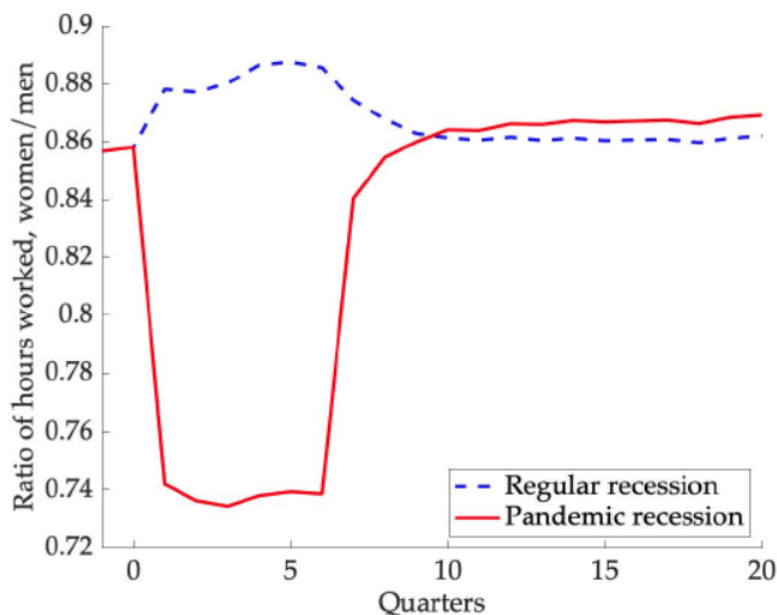
Con l’espressione “shecession” si indica la perdita di posti di lavoro da parte soprattutto di donne, che risultano infatti essere le più penalizzate se confrontate alla perdita occupazionale subita invece dagli uomini.

Il tutto è esaminato in un contesto di recessione economica.

L’utilizzo di un modello macroeconomico, di cui alla **Fig.1.4**, può meglio aiutare a comprendere l’impatto che la crisi da Covid-19 ha avuto sull’offerta globale di lavoro femminile.

Una recessione di natura non pandemica mostra infatti, un aumento dell’offerta totale di lavoro femminile, se confrontata con quella degli uomini, ed è quello dimostrato dalla linea blu tratteggiata, che segue un andamento meno turbolento e più lineare rispetto alla linea rossa, che subisce una profonda caduta data dalla perdita di posti di lavoro da parte delle donne lavoratrici, per poi risalire fino a raggiungere e superare la linea precedente.

Figura 1.4: Rapporto tra le ore di lavoro globalmente lavorate, donne/uomini



Fonte: Figura 2 in T. Alon et al, 2020, *The shecession (she-recession) of 2020: Causes and consequences*

Gli effetti provocati dalla pandemia e misurati sulle ore di lavoro femminile sono quantomeno rilevanti, ma al contempo sono presenti studi che ritengono che parlare di una “shecession” sia in qualche modo fuorviante.

L’indagine condotta da “A. T. Kim et al. (2022)”, sostiene come siano da prendere invece in considerazione singoli gruppi di donne, poiché in grado di presentare elementi eterogenei tra di loro.

In primo luogo, a sostegno di questa tesi, viene dimostrato come gruppi di uomini non sposati durante il corso della crisi, risultino più svantaggiati rispetto a gruppi rappresentati da donne sposate senza figli in età scolare.

Un altro fattore determinante è dato poi dall'età dei bambini.

Le donne sposate con figli in età scolare sono state più duramente colpite dalle misure restrittive in termini di occupazione rispetto ai gruppi costituiti da padri già sposati e ciò viene confermato anche in seguito ad aggiustamenti nelle fluttuazioni stagionali tra domanda e offerta di lavoro.

Due dei gruppi che in maggior modo hanno più risentito delle conseguenze provocate dal Covid-19 sono le donne non sposate con e senza figli, poiché per un periodo di tempo prolungato e successivo al primo lockdown sono state sostanzialmente e statisticamente più svantaggiate.

Dalla tabella presente nella **Fig.1.5**, questa considerazione è visibile dai numerosi segni negativi in corrispondenza di queste due tipologie di gruppi, quando però anche il grado di istruzione posseduto da queste donne è basso.

Un ultimo fattore che merita per l'appunto di essere menzionato per l'impatto che ricopre sull'occupazione è quello dell'educazione.

Dallo studio risulta infatti che il tasso di occupazione dei soggetti con un basso grado di istruzione, single e mai sposati, ha subito maggiori ripercussioni negative per entrambi i sessi in un periodo di tempo ancora più ampio.

In sintesi, la ricerca appena descritta evidenzia come gli effetti di una recessione pandemica sul mercato del lavoro siano quantomeno eterogenei e complessi da esaminare.

Contrariamente alla visione proposta da autori sostenitori del fenomeno della “shecession”, il lavoro condotto da “A.T. Kim et al. (2022)”, mostra come un gruppo come quello composto da donne lavoratrici, sposate e senza figli o con figli con età maggiore di diciotto anni, non presenta situazioni peggiorative in termini di occupazione rispetto ad un gruppo come quello dei lavoratori padri sposati.

Figura 1.5: Relativi vantaggi e svantaggi confrontati in base a gruppi di lavoratori padri sposati presi come punto di riferimento, gennaio 2020

Group	Month in 2020									
	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	
I. Highly educated (Ref = Equally educated married fathers with youngest child ages 18+)										
Married father, youngest 6–17	+	+	△	△	△	△	△	△	△	△
Married father, youngest 0–5	+	△	△	△	△	△	△	△	△	△
Married childless men	+	△	△	△	△	△	△	△	△	△
Single men	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△
Cohabiting men	+	△	△	△	△	△	△	△	△	△
Sep/Div/Wid men	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△
Married mother, youngest 18+	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△
Married mother, youngest 6–17	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△
Married mother, youngest 0–5	+	△	△	△	△	△	△	△	△	△
Married childless women	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△
Single mothers	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△
Single childless women	+	△	△	△	△	△	△	△	△	△
Cohabiting women	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△
Sep/Div/Wid women	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△
II. Less educated (Ref = Equally educated married fathers with youngest child ages 18+)										
Married father, youngest 6–17	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△
Married father, youngest 0–5	–	△	△	–	–	△	△	△	△	△
Married childless men	△	△	–	△	–	–	△	△	△	△
Single men	–	–	△	△	–	△	△	△	△	△
Cohabiting men	–	–	△	△	–	–	△	△	△	△
Sep/Div/Wid men	△	△	△	△	–	–	–	△	△	△
Married mother, youngest 18+	△	△	△	△	△	△	△	+	△	△
Married mother, youngest 6–17	△	–	△	△	–	–	–	△	△	△
Married mother, youngest 0–5	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△
Married childless women	△	△	△	△	△	–	△	△	△	△
Single mothers	–	–	–	–	–	–	–	△	–	–
Single childless women	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Cohabiting women	–	△	–	△	△	△	△	△	△	△
Sep/Div/Wid women	△	△	△	△	△	–	△	△	△	△

Results are based on Fig. 4A. + indicates relative advantage compared to married fathers that is statistically significant at least .05 alpha level and – indicates relative disadvantage. △ means statistically non-significant

Fonte: Tabella 1 in A.T, Kim et al.,2022, “*This Time It’s Different: The Role of Women’s Employment in a Pandemic Recession*”

CAPITOLO II

“L’IMPATTO DELLA CRISI SULLA CONCILIAZIONE TRA LAVORO E FAMIGLIA”

II.1- L’assistenza all’infanzia

Un aspetto che merita attenzione è l’impatto che le chiusure dei centri per l’infanzia e delle scuole hanno provocato sul carico di lavoro lasciato ai genitori non solo in termini di assistenza ai propri figli ma anche di istruzione.

Questa senza dubbio rappresenta una sfida non solo per i genitori privi di un partner con cui dividersi i compiti relativi alla gestione della prole ma di tutti quelle persone che si trovano a convivere con bambini, soprattutto più piccoli, come evidenziato da “S. Smith et al. (2020)” nel loro elaborato.

I risultati del sondaggio proposto da queste autrici sulla distribuzione dell’assistenza ai figli all’interno di un singolo nucleo familiare, dimostra come in media il 63% delle donne sia responsabile del carico aggiuntivo conseguente alle misure restrittive.

Una parte della spiegazione di questa percentuale risiede nella tendenza femminile ad abbandonare il proprio posto di lavoro.

Guardando infatti ai dati emersi nello stesso studio, le lavoratrici si posizionano cinque punti percentuali sotto i lavoratori uomini in merito alla propensione a

continuare a lavorare durante il periodo inerente alla pandemia. Allo stesso modo però questo divario di genere non può essere giustificato solo tramite l'aumento del tempo da dedicare ai propri figli, dal momento che esso risulta essere molto meno sensibile all'occupazione femminile di quanto non lo sia per quella maschile. Ciò che emerge infatti è la costante attitudine da parte delle madri nella cura dei propri figli a prescindere dal fatto che lavorino o meno. Il risultato è diverso nel caso dei padri che riescono invece a dedicare più tempo alla loro cura al di fuori dell'orario di lavoro.

Tutto ciò ha un impatto rilevante sulla produttività delle madri e anche per quanto concerne le loro prospettive future di carriera, dal momento che risulta più difficile conciliare il lavoro durante un lockdown nel mentre si assiste alla propria famiglia a tempo pieno.

I dati però hanno anche dimostrato un aumento considerevole da parte dei padri nelle ore dedicate alla cura dei propri figli rispetto ai periodi pre-Covid, soprattutto quando gli stessi non lavoravano. Questo aspetto ha in parte ridotto il divario di genere presente nell'allocazione di lavoro all'interno della propria famiglia. Le autrici "S. Smith et al. (2020)" riportano una riduzione positiva dal 30.6% al 27.2% in base ai dati raccolti, il che potrebbe rappresentare un barlume di speranza per una più equa ripartizione nel futuro.

Questi cambiamenti, infatti, non sono frutto di una politica deliberata alla promozione di una più giusta distribuzione del carico di impegni all'interno di un nucleo familiare ma configurano delle conseguenze indirette alle misure restrittive adottate al fine di ridurre la circolazione del virus. Le modifiche ottenute necessitano prima di essere riconosciute e poi rinforzate per produrre degli effetti positivi anche nel lungo periodo.

Se da un lato questa analisi spiega la situazione vissuta dalla maggior parte delle famiglie durante i periodi delle chiusure legate al contenimento della pandemia, un ulteriore aspetto interessante da menzionare è dato dall'impatto che le stesse misure hanno provocato sulla divisione del lavoro domestico all'interno della casa.

II.2- La divisione del lavoro domestico

Uno studio utile per comprendere più nel dettaglio questo tipo di ripartizione è quello condotto da "D. Del Boca et al. (2020)", dove viene analizzato il caso italiano in merito agli effetti del Covid-19 sul lavoro retribuito e no, delle donne lavoratrici e dei loro partner.

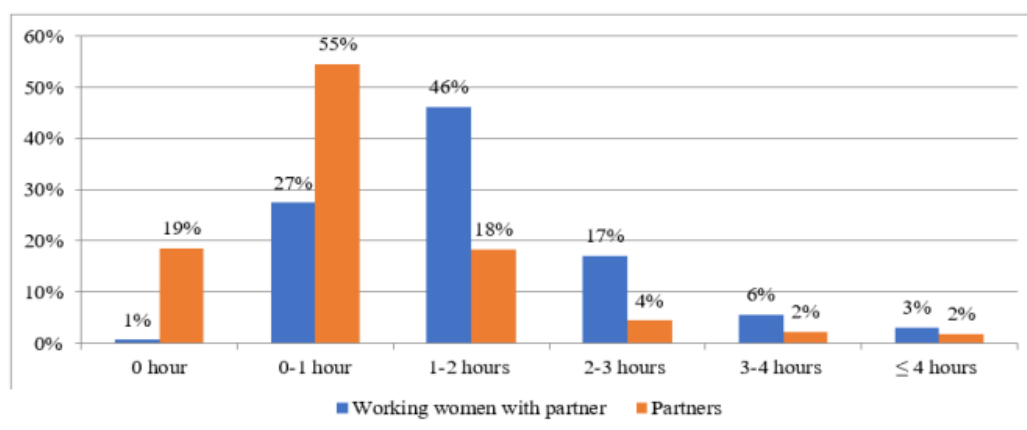
Il contesto italiano risulta essere particolarmente interessante, non solo a causa delle rigide misure restrittive adottate dal governo per contrastare la crisi ma anche da un punto di vista legato al genere. L'Italia è caratterizzata sia da strutturali ed elevate differenze di genere all'interno del mercato del lavoro e da

ruoli di genere strettamente conservativi, i quali giustificano in parte il carico sproporzionale di compiti da gestire in famiglia da parte delle donne.

Analizzando un campione composto da 800 donne lavoratrici e mettendo a confronto dati relativi a periodi antecedenti l'emergenza con quelli registrati durante la stessa, è possibile esaminare la differenza tra il numero di ore dedicato ai lavori domestici per conto di donne lavoratrici e dei loro rispettivi partner.

Come evidenziato dal grafico di cui alla **Fig. 2.1**, le donne trascorrono in maniera significativa più ore nei compiti riguardanti la casa rispetto ai loro compagni: pressoché tre quarti (74%) degli uomini dedicano meno di un'ora al giorno alle suddette faccende domestiche (rispetto al 28% delle donne).

Fig. 2.1: Percentuale delle donne lavoratrici e rispettivi partner in base alle ore per giorno dedicate ai compiti domestici prima dell'emergenza Covid-19



Fonte: Figura 2 in D. Del Boca et al., *Women's work, housework, and childcare before and during COVID-19*

In seguito alle misure adottate per contenere la diffusione del virus, la quantità di lavoro domestico è enormemente aumentata e per comprendere meglio come quest'ultima è stata fronteggiata all'interno della coppia, la **Fig. 2.2** fornisce una prima spiegazione all'interno di una tabella a doppia entrata con le rispettive percentuali.

Sia uomini che donne impiegano una maggior parte del loro tempo alla cura della casa ma la distribuzione del lavoro nella coppia non risulta essere omogenea ma piuttosto sbilanciata ed il lavoro aggiuntivo si riversa di più sulla donna.

Un chiaro esempio può essere individuato nell'incremento pari al 65% delle donne che lavorano da casa e del rispettivo 40% da parte degli uomini che si trovano nella medesima situazione lavorativa.

Fig. 2.2: Percentuale di incremento di lavoro domestico durante l'emergenza Covid-19 in relazione alla sistemazione lavorativa della coppia

	Partners working at the usual workplace	Partners working from home	Partners not working because of the emergency
Women working at the usual workplace	Women 49% Partners 28%	Women 40% Partners 55%	Women 61% Partners 58%
Women working from home	Women 78% Partners 28%	Women 65% Partners 40%	Women 64% Partners 58%
Women not working because of the emergency	Women 82% Partners 22%	Women 81% Partners 24%	Women 74% Partners 47%

Fonte: Tabella 1 in D. Del Boca et al., *Women's work, housework, and childcare before and during COVID-19*

II.3- Il ruolo dello smart working

Un nuovo modello lavorativo organizzativo conosciuto con il nome di “smart working” ha contribuito in modo decisivo ad affrontare i periodi più difficili della crisi pandemica.

I lavoratori hanno potuto usufruire dei vantaggi derivanti dall’utilizzo della tecnologia al di fuori dei locali aziendali, i quali non erano più accessibili per via delle misure di contenimento imposte dai vari governi nelle diverse parti del mondo.

Quello che però poco si conosce sono gli effetti che questo tipo di modalità lavorativa produce sull’economia e tale argomento viene sviluppato nello studio proposto da “P. Profeta et al. (2020)” sulla flessibilità concessa dallo stesso smart working e sul trade off che ne deriva. Da un lato esso comporta guadagni potenziali dal punto di vista della flessibilità in termini di orari e postazioni lavorative e ciò garantisce ai lavoratori una migliore conciliazione con le circostanze inerenti alla loro vita privata senza che questo si traduca in un impatto negativo sulla retribuzione. Allo stesso tempo anche gli stessi datori di lavoro potrebbero scegliere di compensare i loro dipendenti in base alla produttività effettiva piuttosto che secondo le ore di lavoro prestate.

D'altro canto, l'utilizzo dello smart working avanza anche delle preoccupazioni.

Lavorare al di fuori del proprio luogo di lavoro potrebbe ridurre l'impegno da parte dei lavoratori che usufruiscono di tale modalità organizzativa. Inoltre, la riduzione delle interazioni personali tra i vari soggetti coinvolti nell'azienda potrebbe portare effetti negativi sulla stessa produttività, in particolar modo in quelle attività dove le interazioni sociali sono fondamentali ai fini di più efficace rendimento.

L'ultimo punto approfondito dalle medesime ricercatrici (P. Profeta et al.,2020) e che merita di essere menzionato è l'effetto prodotto sulla riduzione delle disparità di genere.

In primo luogo, lo smart working aiuta ad incrementare il bilanciamento dei ruoli all'interno della famiglia, il che rappresenta il primo passo verso l'ottenimento della tanto ambita uguaglianza di genere. In secondo luogo, alcuni dei risultati sembrano essere più evidenti se considerati dal punto di vista delle donne quali la riduzione dei giorni di congedo richiesti dal proprio posto di lavoro e il maggior grado di soddisfazione di quelle lavoratrici definibili "smart" per quanto riguarda le ore dedicate al lavoro stesso.

CAPITOLO III

“POLITICHE E PARITÀ DI GENERE”

III.1- Responsabilità assistenziali

Come esaminato nei capitoli precedenti, le chiusure dei servizi per l'infanzia e delle scuole hanno avuto un impatto massiccio sul carico di lavoro a ridosso delle famiglie, in particolar modo laddove entrambi i genitori erano contemporaneamente impegnati con il proprio lavoro.

Questa situazione ha generato delle disparità in merito alla ripartizione dei compiti all'interno della casa dove le madri, ancor più se lavoratrici, sono state i soggetti più colpiti. Questa suddivisione disomogenea già era presente nei periodi antecedenti la crisi, ma in seguito all'applicazione delle misure di contenimento del virus, le difficoltà sulla conciliazione tra lavoro e famiglia si sono solo che accentuate.

Per questo motivo, risulta importante individuare delle politiche volte al sostegno di donne, lavoratori e famiglie che nella quotidianità si trovano a dover fronteggiare sfide legate alla cura e al sostentamento dei propri cari.

Questo è ciò che si è proposta di fare l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico nella propria analisi (OECD, 2020), che pone al centro della lotta contro la crisi legata al Covid-19, il ruolo ricoperto dalle donne.

Vengono quindi elencate delle possibili politiche che i singoli paesi, facenti parte dell'OECD, possono adottare al fine di supportare le categorie che risultano essere le più interessate dal tema della responsabilità assistenziale. Tra queste soluzioni troviamo, ad esempio, l'offerta pubblica di servizi per l'infanzia rivolti ai genitori che prestano il proprio lavoro in settori di carattere essenziale quali la sanità, i servizi pubblici ed emergenziali.

Un'ulteriore proposta riguarda il sostegno tramite l'attribuzione di sussidi a quei datori di lavoro che assicurano ai propri dipendenti congedi retribuiti, questo perché spesso la possibilità di usufruire di un congedo è lasciata alla discrezione del singolo datore, nei casi in cui non si dispone di tutele previste dalla legge, come nel caso degli Stati Uniti.

In ultimo, ma non per importanza, la promozione di modalità lavorative flessibili, quali quelle che ricorrono all'utilizzo dello smart working, possono permettere ai genitori una migliore gestione del tempo da dedicare al proprio lavoro e di quello da trascorrere con i loro figli. Risulta interessante citare il caso dell'Irlanda dove nel settore pubblico sono state introdotte diverse opportunità di lavoro flessibile come il telelavoro o il lavoro da svolgere durante il fine settimana. Una pratica innovativa è data inoltre dalla possibilità lasciata ai lavoratori di ricoprire temporaneamente ruoli differenti all'interno dell'azienda in modo da facilitare il

ricorso a modalità di lavoro flessibile che possano permettere la distribuzione dei servizi essenziali.

III.2- Emergenza e bilancio di genere

Per fronteggiare la pandemia da Covid-19 sono state necessarie delle misure fiscali immediate da parte dei governi per sostenere le spese nel settore sanitario e per contrastarne gli effetti economici. Al contempo, per garantire la stabilità economica e un adeguato sostegno alle donne come anche agli uomini, ove fosse possibile, sarebbe opportuno integrare, nell'implementazione di politiche rivolte a contrastare l'emergenza, obiettivi utili a favorire lo sviluppo di una potenziale parità di genere. Per fare ciò, i governi dispongono di un sistema di bilancio di genere ben funzionante, di un rapido accesso a dati disaggregati in base al sesso e a indicatori di genere presenti in tutti i settori che permettono di fornire delle risposte in tempi ottimali. In ogni modo, questa situazione non coincide con la realtà in molti paesi e laddove manchino questi tipi di informazioni, le conseguenze legate all'andamento della pandemia creano i presupposti per alimentare ancora di più il divario legato alle diseguaglianze. Tra le politiche evidenziate (OECD, 2020), occorre citare l'integrazione dei processi e degli strumenti di valutazione dell'impatto di genere nella gestione delle emergenze e l'impiego di strumenti quali il bilancio di genere, in grado di garantire che una determinata prospettiva connessa all'ottenimento della stessa parità, venga

applicata alle misure incluse nel pacchetto di stimolo fiscale proposto dai governi. Risulta tuttavia fondamentale che le stesse autorità riconoscano gli effetti collettivi che tali politiche producono sugli obiettivi in materia di uguaglianza dei generi.

III.3- Agenda 2030

In conclusione, di questo ultimo capitolo, occorre mantenere uno sguardo rivolto al futuro e in particolar modo a uno dei diciassette obiettivi che compongono l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile proposta dai paesi facenti parte dell'ONU. L'obiettivo oggetto di discussione è il numero 5, il quale coincide con il raggiungimento della parità e con l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze.

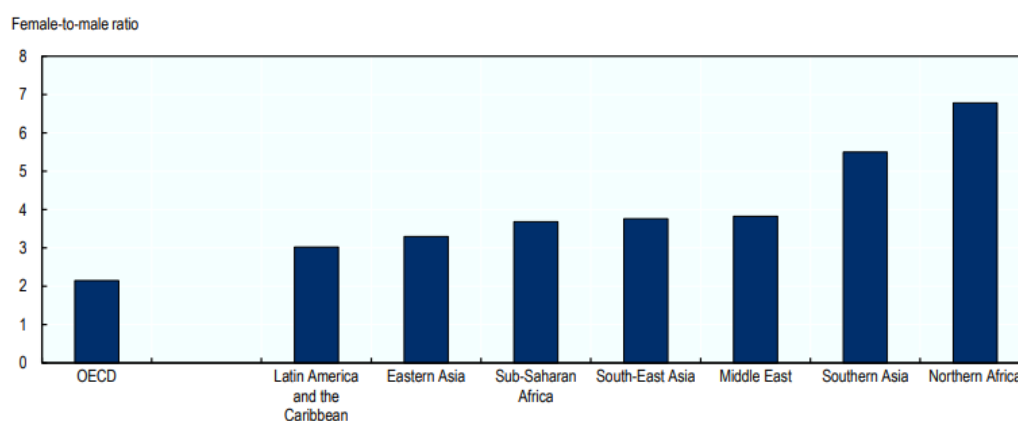
Le conseguenze economiche e sociali della crisi aggravano le disuguaglianze e le discriminazioni, colpendo in particolar modo quelle categorie di soggetti più emarginate e più esposte al rischio di estrema povertà.

Alcune delle opzioni politiche citate nell'articolo (OECD, 2020), prevedono la fornitura di trasferimenti immediati di denaro e di aiuti alimentari per mitigare l'impatto conseguente all'emergenza e la garanzia nell'accesso ai servizi di base ai gruppi di donne più svantaggiate, come le donne rurali e le minoranze indigene.

In ultimo, per rimanere in tema con quanto discusso nel secondo capitolo, risulta interessante soffermarsi precisamente al punto 5.4 dell'Agenda, in materia di cure e di lavoro domestico non retribuito. L'osservazione riportata (OECD, 2020), demolisce ogni speranza rivolta all'ottenimento di un'equa ripartizione dei compiti tra uomo e donna prevista entro il 2030, dal momento che già in periodi antecedenti la crisi, dai dati raccolti dalla stessa Organizzazione (OECD, 2019), l'ammontare di lavoro a discapito delle donne era pari al 75% di quello svolto a livello mondiale.

Per avere un quadro ancora più diretto della situazione registrata nei vari paesi del mondo, la **Fig. 3.1** mostra come nei paesi in via di sviluppo le disparità siano ancora più accentuate, come nel caso del Nord Africa, dove il tasso di crescita di questo divario aumenta fino a sette volte tanto quello misurato mondialmente.

Fig. 3.1: Divario di genere nel lavoro non retribuito nei paesi emergenti



Fonte: OECD Development Centre (2019), *Gender, Institutions and Development Database*, <https://oe.cd/ds/GIDDB2019>

CONCLUSIONI

La pandemia da Covid-19 è considerata un'emergenza sanitaria di carattere internazionale, le cui conseguenze hanno interessato moltissimi ambiti della vita delle persone in ogni parte del mondo.

In questo elaborato, si è voluto analizzare l'impatto che questa crisi ha avuto sul mercato del lavoro, in un'ottica orientata strettamente all'uguaglianza di genere.

Il percorso volto all'ottenimento della parità nei confronti di ambo i sessi risulta essere ancora lungo e pieno di ostacoli da superare.

A partire dal primo capitolo, sono state evidenziate le differenze strutturali di una recessione a carattere pandemico rispetto a quelle registrate in altri tipi di recessioni verificatesi in passato, per poi giungere al tema della disoccupazione che ha visto le donne come i soggetti più colpiti. Tra le principali cause che hanno reso possibile tale situazione, emerge l'impatto dato dalle chiusure dei servizi per l'infanzia e il relativo aumento di lavoro posto a carico delle famiglie.

Rispetto ai periodi precedenti l'emergenza ci sono stati dei cambiamenti nella distribuzione dei compiti all'interno della casa, non solo in materia di assistenza ai propri figli ma anche per quanto concerne il lavoro domestico. È stata evidenziata una maggiore partecipazione da parte dei padri o compagni all'interno della coppia ma tuttavia ciò non è sufficiente al raggiungimento di un'equa ripartizione,

poiché sono necessarie delle politiche che mantengano o addirittura migliorino questa condizione anche nel lungo periodo.

Il tema è senz'altro complesso, dal momento che risulta ancora difficile una concreta conciliazione tra lavoro e famiglia, soprattutto per le madri, ancor più se lasciate sole ad affrontare questo genere di situazioni.

Uno strumento rivelatosi fondamentale durante i periodi più complicati dell'emergenza è stato lo smart working, una particolare modalità lavorativa che ha permesso a milioni di lavoratori in tutto il mondo di continuare a svolgere le proprie prestazioni lavorative. Tipologie di lavoro flessibile come questa potrebbero risultare utili per favorire un miglior bilanciamento all'interno della vita dei singoli lavoratori, motivo per cui in alcuni paesi, come nel caso dell'Irlanda, è stata proposta questa sperimentazione all'interno del settore pubblico nei periodi anche successivi all'emergenza.

Di politiche rivolte alla riduzione delle disparità di genere ne sono state suggerite diverse anche a livello internazionale ma la pandemia ha rallentato anche il percorso verso il raggiungimento dell'obiettivo numero 5 dell'Agenda 2030 stilata dall'ONU, un traguardo che sembra ad oggi ancora molto lontano se non irraggiungibile, come illustrato dall'OECD nel suo articolo (OECD, 2020).

Certamente non è una strada facile quella che le donne, in ogni parte del mondo, si trovano a dover affrontare ma in questo senso le politiche da parte delle varie

istituzioni possono apportare dei cambiamenti non indifferenti affinché si possa provare a tendere ad una situazione più paritaria almeno per il futuro.

BIBLIOGRAFIA

Alon, T, M Doepke, J Olmstead-Rumsey and M Tertilt (2020a), “*The Impact of COVID-19 on Gender Equality*”, Covid Economics: Vetted and Real-Time Papers 4: 62-85.

Alon, T, M Doepke, J Olmstead-Rumsey and M Tertilt (2020a), “*The shecession (she-recession) of 2020: Causes and consequences,*” VoxEU.org, 22 settembre.

Alon, T, M Doepke, J Olmstead-Rumsey and M Tertilt (2020b), “*This Time It’s Different: The Role of Women’s Employment in a Pandemic Recession*”, CEPR Discussion Paper 15149.

Angelici, M and P Profeta (2020), “*Smart-working: Work flexibility without constraints*”, Dondena Working Paper 137.

Del Boca, Daniela, et al. “*Women’s and men’s work, housework and childcare, before and during COVID-19.*” Review of Economics of the Household 18 (2020): 1001-1017.

Kim, Andrew Taeho, et al. “*Who is the “she” in the pandemic “she-cession”?* Variation in COVID-19 labor market outcomes by gender and family status.” Population Research and Policy Review 41.3 (2022): 1325-1358.

OECD Development Centre (2019), *Gender, Institutions and Development Database (GID-DB) 2019*, <https://oe.cd/ds/GIDDB2019> (accessed on 24 March 2020)

OECD (2020), *Who Cares? Attracting and Retaining Care Workers for the Elderly*, OECD Health Policy Studies, OECD Publishing, Paris.

Sevilla, Almudena, and Sarah Smith. "Baby steps: The gender division of childcare during the COVID-19 pandemic." *Oxford Review of Economic Policy* 36. Supplement_1 (2020): S169-S186.

SITOGRAFIA

Eurofound (2023), "Parità di genere", <https://www.eurofound.europa.eu>
<https://www.eda.admin.ch/agenda2030/it/home/agenda-2030/die-17-ziele-fuer-eine-nachhaltige-entwicklung/ziel-5-geschlechtergleichstellung-erreichen-und-alle-frauen.html#:~:text=lo%20sviluppo%20sostenibile-.Obiettivo%205%3A%20Raggiungere%20l'uguaglianza%20di%20genere%20e%20l',alla%20lotta%20contro%20la%20povert%C3%A0.>

<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/#abstract-d1e10>

