



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

**“LE CONSEGUENZE DELLA PANDEMIA DA
COVID-19 SULLA CONDIZIONE SOCIO-
ECONOMICA DELLE DONNE ITALIANE”**

**"THE CONSEQUENCES OF THE COVID-19
PANDEMIC ON THE SOCIO-ECONOMIC CONDITION
OF ITALIAN WOMEN"**

Relatore:

Rapporto Finale

di:

Prof. Paola Catalini

Elena Sofia Boncelli

Anno Accademico 2022/2023

**“LE CONSEGUENZE DELLA PANDEMIA DA COVID-19 SULLA
CONDIZIONE SOCIO-ECONOMICA DELLE DONNE ITALIANE”**

INDICE

INTRODUZIONE.....	1
1. CONSEGUENZE ECONOMICHE.....	3
1.1 TASSO DI OCCUPAZIONE E GENDER PAY GAP POST COVID IN ITALIA.....	3
1.2. GENDER GAP SALARIALE POST COVID NEL MEZZOGIORNO.....	6
2. CONSEGUENZE SOCIALI	9
2.3.1 S.T.E.M.....	9
2.3.2 DIVISIONE LAVORO DOMESTICO E CONGEDO DI PATERNITÀ.....	11
2.3.3 PRESENZA DELLE DONNE NEL SETTORE SANITARIO.....	15
2.3.4. PANDEMIA OMBRA.....	18
3. LA CULTURA.....	20
4. ABORTO E ALTRI DIRITTI.....	23
5. POLICY DI GENERE.....	26

5.1 GENDER QUOTAS	26
5.2 SERVIZI INFANZIA	27
5.3 CONGEDO PATERNITÀ	30
CONCLUSIONI.....	32
BIBLIOGRAFIA.....	34

INTRODUZIONE

Nel dicembre del 2019, la Cina ha segnalato all'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) un cluster di casi di polmonite di origine sconosciuta, identificata come un nuovo Coronavirus e denominata: "Covid-19". Una malattia trasmissibile con contatti stretti e prolungati tra le persone. Il virus può avere una manifestazione lieve, simil-influenzale, o una forma più grave, portando persino la morte. Nei primi mesi del 2020, l'Italia è il primo Paese europeo a segnalare casi di coronavirus, con tassi di infezione e mortalità tra i più alti. La figura n. 1 mostra il numero di nuovi casi registrati quotidianamente dal 15 febbraio 2020 alla fine di marzo 2021; si osservano tre ondate di diversa entità e durata.

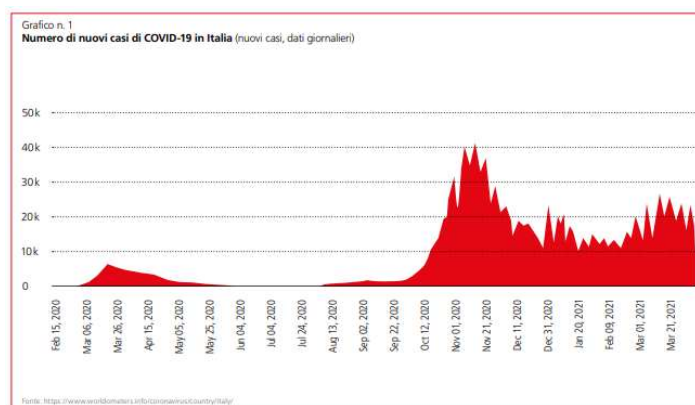


Figura 1: Fonte: <https://www.worldometers.info/coronavirus/country/italy/>

A marzo 2020, nel nostro Paese, il governo applica misure rigide di contenimento del contagio, che includono limitazioni alle attività e ai servizi pubblici e il divieto di circolazione per le persone, fatta eccezione per esigenze di lavoro, motivi di

salute o altre necessità urgenti. Le modalità adottate per ridurre la diffusione del virus (limitazione dei contatti personali, chiusura di scuole e aziende e ordine di restare a casa) hanno un impatto significativo sulla mobilità individuale, sulla partecipazione al mondo del lavoro e sulla frequenza scolastica dei bambini.

Le donne hanno avuto un ruolo fondamentale durante il periodo di crisi del covid-19: spesso in prima linea nelle professioni sanitarie, nei servizi assistenziali e nel commercio. Già prima dell'emergenza pandemica, le donne si trovavano in un contesto in cui dovevano fronteggiare disuguaglianze di genere, sia nella vita pubblica sia in quella privata. Per fare un'analisi accurata delle condizioni del nostro Paese, non bisogna guardare solo al tasso di occupazione femminile (estremamente basso) o alla distribuzione del lavoro, ma al quadro delle condizioni di genere. È importante tenere in considerazione che la violenza contro le donne è un fenomeno diffuso, mentre i diritti all'aborto e alla salute riproduttiva sono continuamente minacciati dalla scarsità delle risorse economiche ed umane dedicate a tali scopi. La femminilizzazione della povertà è un fenomeno diffuso e in Italia assume un significato particolare a causa di livelli salariali bassi, bassa occupazione femminile e precarietà diffusa. Inoltre, durante la pandemia, sono state in gran parte le donne a riorganizzare la vita familiare in conseguenza della diffusione della cosiddetta "Didattica a Distanza" e dello "smart working". È importante notare come il covid abbia colpito in maniera differente il nostro Paese, impattando perlopiù nel Mezzogiorno.

1. CONSEGUENZE ECONOMICHE

1.1 TASSO DI OCCUPAZIONE E GENDER PAY GAP POST COVID IN ITALIA

Nel 2019, prima dell'arrivo della pandemia, l'Italia si collocava agli ultimi posti in Europa per tassi di occupazione femminile e al primo per la mole di lavoro domestico e familiare svolti dalle donne. Questi dati forniti dall'Eurostat sono una conseguenza del sottosviluppo dei servizi per la cura dei figli e della persistenza di stereotipi e retaggi culturali di tipo sessista e 'maschilista'. Di certo, la crisi pandemica non è stata d'aiuto per superare queste condizioni. La pandemia è ritenuta da diversi studi una "she-cession", una recessione al femminile, che colpisce per lo più le donne, che oggi sono più esposte al rischio di povertà. Le donne giocano un ruolo importante nei settori considerati essenziali e nelle professioni che non possono essere svolte da casa; come il commercio al dettaglio o il turismo, servizi che sono stati sottoposti a rigide restrizioni o che hanno dovuto chiudere per un periodo determinato.

Oltre alla disoccupazione a inizio pandemia, le donne hanno riscontrato molte difficoltà a reintegrarsi nel mondo del lavoro, soprattutto durante l'estate del 2020 e per tutto il 2021. Inoltre, l'impossibilità di adattare alcuni settori, svolti in prevalenza dal genere femminile, al lavoro da remoto (smart-working) ha influito molto nel licenziamento delle donne.

Nel periodo pre-Covid, l'Italia aveva il tasso di occupazione femminile tra i più bassi in Europa e con l'arrivo della pandemia è diminuito ancora. Confrontando i mesi di dicembre 2019 e 2020, notiamo che l'occupazione femminile è diminuita dal 50,1% al 47% (dati Istat), mostrando ancora una volta come le donne incontrano più difficoltà nel conciliare, il loro lavoro con le attività extra-lavorative, specialmente quando il servizio scolastico non è garantito.

Il grafico della figura 2, è stato redatto dall' Eurostat nel 2021 e confronta i paesi europei sulla differenza occupazionale post pandemia: l'Italia è il paese con la differenza occupazionale più alta tra uomini e donne.



Figura 2: Fonte: Eurostat

Esaminando gli effetti della pandemia, non si può non guardare all'aumento delle disuguaglianze di reddito e del divario retributivo di genere. In base ad uno studio recente della Banca d'Italia, l'indice di Gini (misura le disuguaglianze di reddito nella popolazione) è cresciuto dal 34,8% del 2019 al 41,1% del 2020, sottolineando un peggioramento del gender pay gap. La RAL (retribuzione annua lorda) delle donne è diminuita dello 0,7%, interrompendo una tendenza di crescita che continuava, anche se con alcune battute di arresto, da qualche anno. Nonostante l'articolo 37 della Costituzione sulla parità salariale tra uomini e donne che cita: "La donna ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore." Secondo l' Eurostat, l'Italia è tra i Paesi con il divario retributivo di genere più alto in UE, terza solo a Paesi Bassi e Austria, e prima per differenza occupazionale tra uomini e donne, figura 3.

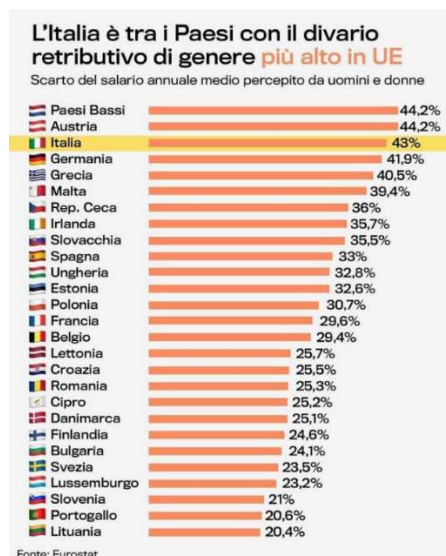


Figura 3: Fonte: Eurostat

Purtroppo, ancora oggi il genere pay gap è una realtà tangibile, in media si attesta sul 10% e può oscillare tra i 3mila e i 13 mila euro annui. In Italia il divario percentuale più ampio di retribuzione fissa media di uomini e donne si riscontra nell'inquadramento di operai per cui c'è una differenza del 12,7%.

1.1 GENDER GAP SALARIALE POST COVID NEL MEZZOGIORNO

Fin dagli anni precedenti alla pandemia, il livello di occupazione femminile nelle regioni meridionali del nostro Paese si trovava in una situazione di svantaggio rispetto al resto dell'Italia e tutto ciò non ha fatto che aggravarsi con l'arrivo del covid. In base ai dati analizzati dall'Istat, al sud, l'occupazione femminile persa nel II° trimestre del 2020 è quasi il doppio di quella creata negli undici anni precedenti (-171 mila unità a fronte di +89 mila tra il 2008 ed il 2019), mentre il tasso di occupazione è rimasto poco al di sopra dei livelli del 2008 (31,7% nel secondo trimestre 2020 a fronte del 31,3%) solo per effetto del calo demografico.

In base all' Eurostat, durante la pandemia il tasso di occupazione femminile in Europa è stato in media del 62,4%. In alcune regioni italiane, però, il tasso si è attestato intorno al 30% (la Puglia in calo al 32,8%, la Campania al 28,7%, la Calabria al 29% e la Sicilia al 29,3%). Le quattro regioni del Sud sono infatti tra le cinque peggiori nell'Unione europea (figura numero 4). Pertanto, si può affermare che, sebbene l'epidemia abbia colpito l'occupazione femminile in tutto

il Paese, le differenze regionali sono ancora evidenti. Se il nord del Paese non è molto indietro rispetto alla media europea, il sud si distacca di molto: al sud le donne impiegate sono meno di un terzo.

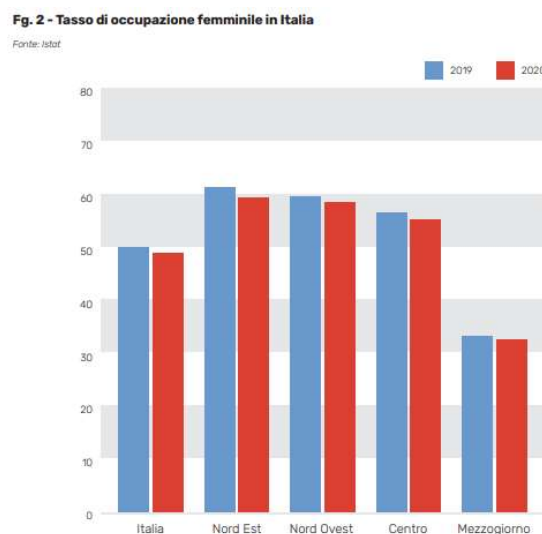


Figura 4: Fonte: Istat

Il covid-19 ha impattato negativamente per lo più sull'occupazione femminile del Mezzogiorno e per citare l'ultimo rapporto della SVIMEZ, "quasi un quarto delle donne dipendenti a termine ha quel lavoro da almeno cinque anni contro il 13-14% delle dipendenti del Centro-Nord", ciò dimostra un gravissimo divario nella qualità dell'occupazione. Il lockdown ha peggiorato un problema già esistente in Italia e ha fatto comprendere che la scuola è un elemento importante per la conciliazione lavoro-famiglia. La bassa partecipazione femminile è in gran parte correlata all'incapacità delle politiche sociali e all'impossibilità di conciliare lavoro e vita familiare. Le ore di lavoro non retribuite impiegate dalle donne per

prendersi cura della famiglia e della casa, sono fondamentali per capire il perché della scarsa partecipazione femminile al mondo del lavoro, soprattutto in Paesi come l'Italia dove i servizi educativi per l'infanzia e il part time non garantiscono larga copertura. Con queste condizioni, soprattutto nel Mezzogiorno, l'occupazione femminile tarda ad innescarsi.

2. CONSEGUENZE SOCIALI

2.1 S.T.E.M.

In Italia anche l'istruzione ha dovuto affrontare le sfide della pandemia. Se da una parte le donne sono più istruite degli uomini (su 100 ragazzi che si laureano, 60 sono ragazze e 40 ragazzi), dall'altra rimane un problema a livello di scelta degli indirizzi, con le donne poco inclini ad intraprendere percorsi di studio STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica). Oggigiorno viviamo in una realtà piena di stereotipi, che si trovano alla base delle scelte disciplinari dei ragazzi e delle ragazze. L'indagine IPSOS verifica che il 21,7% degli uomini e il 16,8% delle donne sono d'accordo che le ragazze siano meno portate a studiare materie scientifiche. Il problema della carenza delle donne nelle materie STEM, che sono le più remunerate e le più richieste, è ancora più importante nel periodo storico che stiamo vivendo. La rivoluzione tecnologica richiede professionalità altamente istruite e adeguatamente specializzate. Le tecnologie dell'informazione e della comunicazione hanno giocato un ruolo fondamentale durante la crisi pandemica; esse hanno rappresentato un elemento cruciale per la sopravvivenza di imprese e posti di lavoro. Il Women in Digital Scoreboard della Commissione Europea misura la partecipazione femminile nell'economia digitale con tre indici: l'utilizzo di internet; le competenze nell'utilizzarlo; la diffusione di competenze specialistiche sulle tecnologie e di laureati STEM nella popolazione. Questo

studio vede l'Italia agli ultimi posti in Europa. Nella fascia d'età 20-29, i laureati STEM uomini (18,4%) in Italia sono quasi 6 punti percentuali in più delle donne (12,5%), e comunque ben al di sotto della media europea.

La maggiore presenza di donne istruite nelle STEM e un contesto generale favorevole, aiuterebbe a migliorare il gender gap. Di fatti, è importante capire che le scelte di istruzione che vengono fatte dai giovani, nascono in un contesto in cui il ruolo della famiglia e delle norme sociali non favorisce la parità tra uomini e donne.

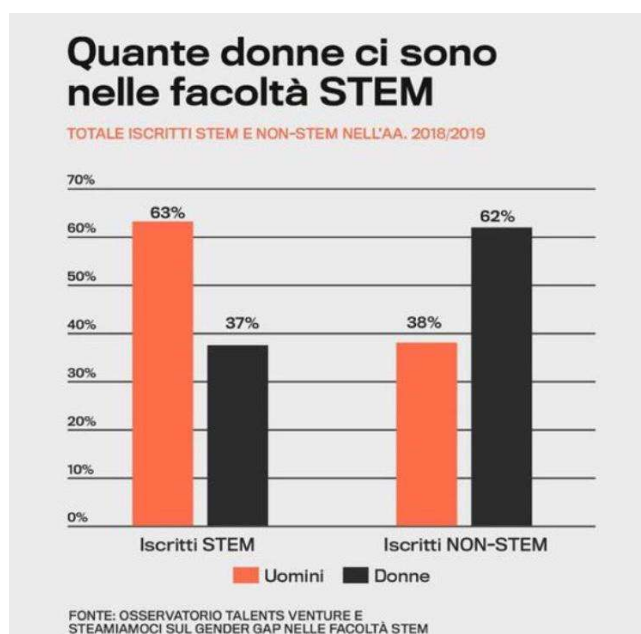


Figura 5: Fonte Osservatorio TALENTS VENTURE E STEAMIAMOCI SUL GENDER NELLE FACOLTÀ STEM

2.3.2 DIVISIONE LAVORO DOMESTICO E CONGEDO DI PATERNITÀ

In Italia, è sempre esistita una forte asimmetria tra uomini e donne, per quanto riguarda il lavoro domestico. All'inizio del Ventunesimo secolo, l'Italia si distingue dai Paesi avanzati occidentali per non garantire sostegno alla nuova partecipazione femminile al mercato del lavoro e ai nuovi modelli di famiglia e genere. Questa mancanza di un adeguato welfare state ai nuovi comportamenti femminili nel mondo del lavoro, hanno reso difficile conciliare famiglia-lavoro per le donne.

Nel 2019 in Italia, sono 35,4 i punti di divario tra donne e uomini inattivi per responsabilità di cura e attività familiari (figura 6)

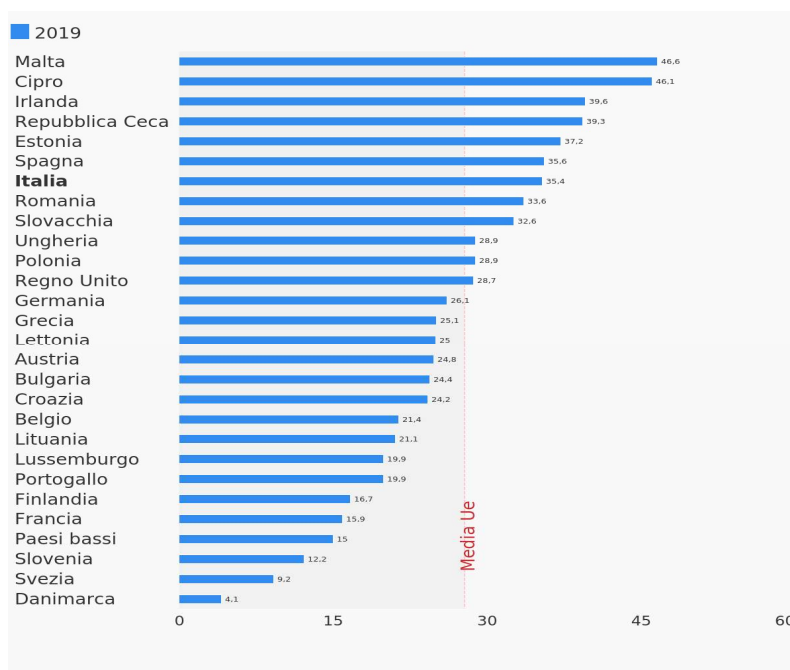


Figura:6 Fonte: elaborazione openpolis su dati Eurostat

(ultimo aggiornamento: lunedì 20 Aprile 2020)

Sono proprio le madri a dedicare maggior tempo alla cura della casa e dei bambini; questo perché: le attività domestiche sono considerate “responsabilità delle donne”. Alla base di questo pensiero vi è un problema culturale, ovvero: l’uomo di fronte ad alcune mansioni da svolgere in casa, è influenzato dai modelli genitoriali interiorizzati che lo portano a rifiutare di occuparsi di determinati lavori “femminili”, poiché verrebbe meno la sua virilità.

Inoltre, in base ai dati raccolti dell’indagine IPSOS, le madri ricoprono sempre la figura delle caregiver per i figli, sia in età prescolare che scolare. Per questa ragione, i figli tra i 6 e i 14 anni individuano nella madre la figura prevalente.

L’arrivo della crisi sanitaria da Coronavirus nel 2020 ha cambiato in modo drastico le attività quotidiane delle italiane e degli italiani. Oltre al distanziamento fisico, alla chiusura di attività commerciali e all’uso di dispositivi di protezione, il covid ha portato alla chiusura delle scuole e delle strutture per l’infanzia, costringendo i genitori a conciliare le loro attività lavorative con il tempo da dedicare ai figli. L’allontanamento dei nonni, che giocano un ruolo fondamentale come figura di caregiver per i bambini soprattutto per le donne lavoratrici e la chiusura delle scuole hanno influito nell’aumento della disuguaglianza di genere. Le donne con figli hanno potuto contribuire meno al mercato del lavoro a causa della mancanza dei servizi di assistenza all’infanzia e più di due donne lavoratrici su tre hanno dichiarato di aver dedicato più tempo al lavoro domestico, durante la pandemia.

Durante il periodo pandemico, due sono state le teorie che si sono sviluppate riguardanti il tempo dedicato al lavoro familiare. Una teoria più ottimistica afferma che il lockdown avvenuto nell'inverno/primavera del 2020, abbia visto la componente maschile contribuire di più alle mansioni domestiche, con una prospettiva più equa delle responsabilità. D'altra parte, una visione più pessimistica, strettamente legata alle teorie dei ruoli di genere, secondo la quale la chiusura avrebbe rafforzato le abitudini esistenti. Si sono creati scenari domestici in cui le madri sono state costrette a destreggiarsi tra smart-working, lavoro casalingo e didattica a distanza e i padri hanno continuato a difendere i propri spazi di autonomia lavorativa, rimanendo fedeli al modello di "lavoratore maschio". Analizzando la figura 7 possiamo affermare che è la seconda teoria a predominare.

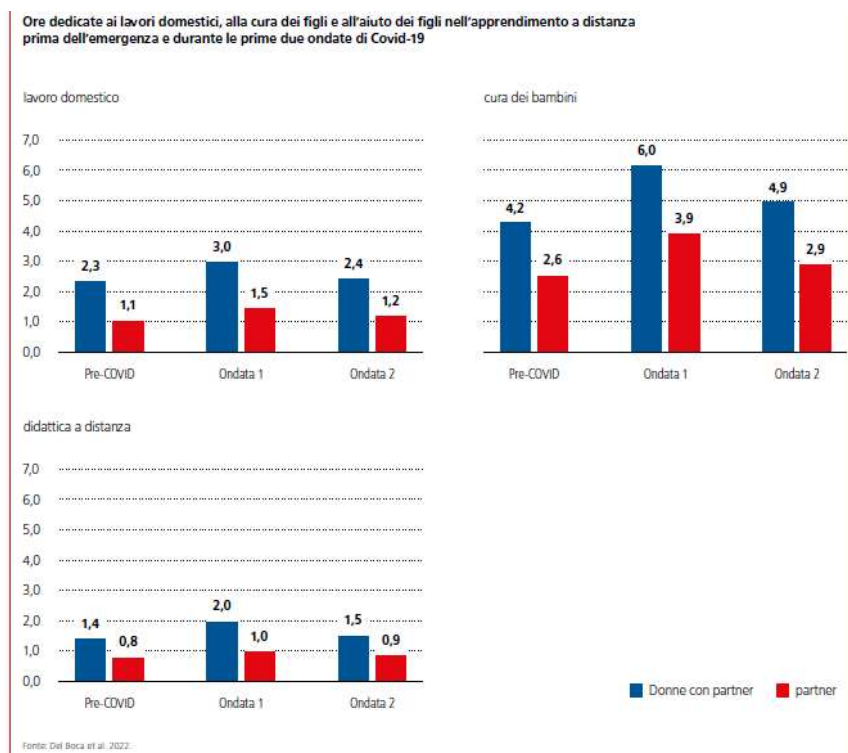


Figura 7: Fonte: Del Boca et al 2022

I grafici mostrano il numero di ore dedicate ai lavori domestici e alla cura dei figli che le madri e i padri svolgono, prima e dopo l'inizio della pandemia. Inoltre, si evidenzia come cambiano i dati nelle due diverse ondate. La componente che salta subito all'occhio e caratterizzante di tutte e tre le situazioni è che la donna dedica più tempo rispetto ai loro partner agli impegni familiari, con questo capiamo quanto radicate siano le norme di genere nella famiglia italiana. Inoltre, un altro fattore comune che notiamo, è la diminuzione delle ore dedicate quotidianamente ai lavori domestici durante la seconda ondata rispetto alla prima. Il motivo è direttamente collegato alle misure meno restrittive adottate durante questo periodo. Nonostante

la distribuzione diseguale dove le donne dichiarano di aver dedicato sempre più tempo alle attività domestiche, si può notare che anche i padri hanno aumentato, in forma limitata, il loro coinvolgimento nella cura dei figli rispetto al periodo pre-pandemico. Dai dati raccolti, si percepisce che gli uomini contribuiscono di più al lavoro familiare quando passano più tempo in casa; politiche come il congedo di paternità, equiparabile a quello di maternità e la riduzione dell'orario di lavoro, potrebbero giocare un ruolo significativo per l'equità di genere nella divisione del lavoro.

Ricerche condotte in Paesi europei hanno confermato che un congedo di paternità più lungo determina un modello di genere egualitario, poiché coinvolge gli uomini più direttamente nelle attività domestiche. Il congedo di paternità è già presente nello statuto dei lavoratori, nell'articolo 28, attualmente è fissato a dieci giorni, ma la sua estensione potrebbe aiutare a riequilibrare il carico di lavoro delle donne (sia a casa che nel mondo del lavoro) e potrebbe far evolvere le norme di genere italiane, dalla struttura tradizionale ad un modello più egualitario.

2.3.3 PRESENZA DELLE DONNE NEL SETTORE SANITARIO

Le donne sono state in prima linea nella lotta alla pandemia. Secondo il Ministero della Salute, le donne rappresentano quasi i quattro quinti (76%) del personale infermieristico e quasi la metà di quello medico: il settore sanitario è fortemente

connotato al femminile. La situazione italiana è coerente con il quadro europeo, il quale vede il 70% del personale sanitario donna.

Il covid ha colpito pesantemente gli operatori sanitari, soprattutto coloro che erano impegnati in prima linea a combattere la pandemia. Secondo i dati dell'Istituto Superiore di Sanità (2021), da inizio pandemia alla metà di aprile 2021, risultano contagiati 130.849 operatori, per il 70,2% donne. Grazie ai dati dell'INAIL basati sulle denunce di infortuni, scopriamo che sono le infermiere le figure professionali più colpite. Di fatti, sono le donne che costituendo la maggior parte del settore sanitario, sono i soggetti più esposti al rischio. Inoltre, il 95% del personale domestico e l'82% delle cassiere sono donne, ovvero, personale che ha svolto la propria attività lavorativa durante il lockdown pur essendo esposto al virus.

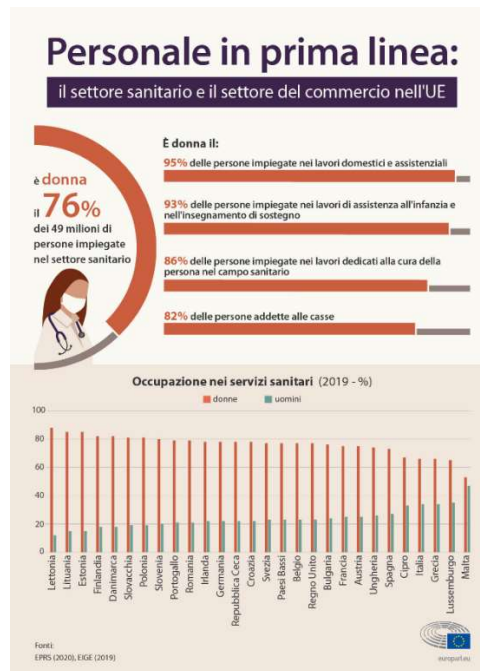


Figura 8 : Fonte: EPRS(2020); EIGE (2019)

Oltre ad influenzare il piano fisico, il Covid pregiudica anche la salute mentale degli operatori. L'esposizione a condizioni stressanti comporta l'insorgenza di disturbi di salute mentale (ansia, sintomi depressivi, esaurimento emotivo, insonnia, burnout, che potrebbero degenerare in disturbi da stress post traumatico di tipo cronico) che a loro volta portano ad una ridotta capacità lavorativa. La popolazione è stata colpita in modo differente dalla pandemia e le donne sono state le più esposte al rischio. Secondo gli studi compiuti da ricercatori italiani e pubblicati a maggio 2020 sul Journal of the American Medical Association, è emerso che, a causa della pandemia, le infermiere hanno un rischio maggiore di soffrire di disturbi psichici che possono mantenersi nel tempo.

2.3.4. PANDEMIA OMBRA

Gli esperti con il termine “pandemia ombra” si riferiscono alla violenza di genere avvenuta durante il periodo pandemico. In Italia, una donna su tre subisce forme di violenza nel corso della vita. Guardando le statistiche italiane, le donne hanno un’alta probabilità di essere uccise dall’ex, dal proprio partner o qualsiasi altro membro della famiglia maschile; ciò è legato agli stereotipi di genere presenti nella nostra cultura. I dati durante la pandemia sono spaventosamente incrementati, a causa di una maggiore disoccupazione e precarietà. Le donne meno indipendenti e autonome sono state le vittime più frequenti a causa della convivenza forzata e alla chiusura delle scuole. Per le prime settimane di lockdown, le richieste di aiuto registrate dai CAV (Centri antiviolenza) non sono state numerose, ma successivamente sono aumentate in maniera esponenziale. Questo andamento irregolare dipende da molti fattori. La commissione di femminicidio interpreta i mancati contatti delle donne con i CAV all’impossibilità delle donne di allontanarsi fisicamente dai maltrattanti e all’incertezza economica, sociale e sanitaria. Diversamente, l’aumento delle richieste d’aiuto avviene nel momento in cui le donne vedono aggravarsi le loro condizioni e acquisiscono maggior sicurezza nel chiedere aiuto per ricevere una risposta adeguata.

Durante il primo lockdown, più precisamente a maggio, le chiamate sono aumentate del 120% rispetto allo stesso periodo del 2019 (Ludin et al.2021; Bellizzi et al

2020). La situazione di donne che vivevano in famiglie violente peggiorò drasticamente, infatti, più di due terzi delle chiamate che sono state fatte nel 2020, sono state effettuate da donne che avevano già telefonato in passato (Di Cristofaro e Rossillo 2021). Gli episodi di violenza domestica si sono verificati soprattutto tra le coppie con figli e ciò può essere connesso alla chiusura delle scuole che ha cambiato le dinamiche familiari causando ulteriore stress in casa.

Esistono associazioni femministe e di donne che hanno aperto CAV e Case rifugio per intervenire contro la violenza sulle donne e, inoltre, durante il lockdown sono state avviate alcune campagne come “Libera puoi” dal Dipartimento per le pari opportunità del Consiglio dei ministri e #SafeHome dalla Commissione europea e Fifa. La legge numero 69 del 2019, tutelando le leggi processuali delle vittime di violenza domestica, è la norma che più sta aiutando in questa battaglia. Nonostante, negli ultimi anni, lo Stato si sia dimostrato più meticoloso nei confronti della violenza di genere, è anche emerso da indagini Istat che i centri anti-violenza sono insufficienti nel nostro Paese. La pandemia ha evidenziato problemi strutturali nella violenza contro le donne e nella protezione delle vittime che esistono in Italia, come in altri paesi dell’UE.

3. CULTURA

La manifestazione della violenza di genere è il risultato di rapporti storicamente diseguali tra uomo e donna. Può manifestarsi sotto forma di fatto privato come avviene per la violenza domestica o come atto pubblico come avviene per la discriminazione salariale o sul posto di lavoro.

La Convenzione di Istanbul, documento per eccellenza quando si parla di violenza di genere, indica che è importante lavorare su più livelli come: leggi, piani d'azione, risorse e finanziamenti per i CAV e occuparsi di un cambiamento culturale della società.

Per ottenere una trasformazione all'interno della nostra società, bisogna partire dall'educazione scolastica. Progetti formativi e libri privi di stereotipi aiuterebbero i bambini a rispettare le differenze di genere e ad avere una visione più egualitaria dei ruoli uomo/donna nella società. Un progetto di legge è stato presentato alla Camera per l'Istruzione di un Osservatorio Nazionale sulle diversità e inclusione dei testi scolastici, il quale ha il compito di monitorare e redigere delle linee guida da rispettare.

Inoltre, è importante il tema della narrazione da parte dei media quando si parla di femminicidio. Spesso, le storie di violenza contro le donne vengono romanzate, descrivendo il comportamento dell'uomo come un raptus improvviso dovuto dalla separazione o dal tradimento di lei. Queste situazioni vengono descritte come il

movente che giustifica l'uomo e ancora oggi si pensa che la donna "se la sia cercata"; quando in realtà, il femminicidio è una vera e propria forma di violenza e non può essere giustificata.

Il contesto culturale è uno scoglio difficile da superare anche nel mondo del lavoro. L'analisi svolta da IPSOS (Istituto di sondaggi) ci consente di guardare ad alcuni dati interessanti. Quasi una donna su due e un uomo su tre, sostiene che a parità di mansioni le donne guadagnano meno degli uomini; secondo il 71% delle donne e il 61% degli uomini che lavorano, a causa della discriminazione di genere, per le donne è più difficile l'accesso a ruoli dirigenziali.

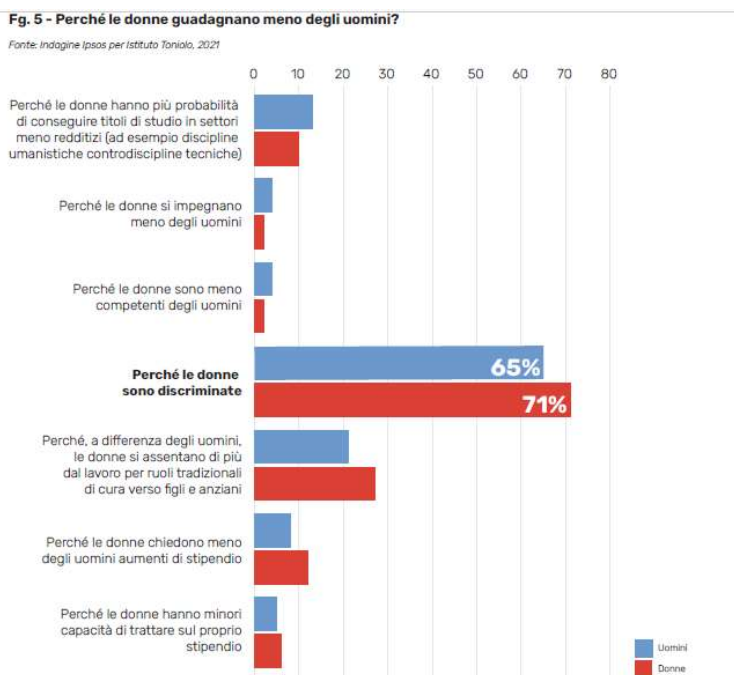


Figura 9: Fonte: Indagine IPSOS per Istituto Toniolo, 2021

Fig. 6 - Perché le donne hanno minore accesso rispetto agli uomini ai ruoli dirigenziali/di responsabilità?

Fonte: Indagine Ipsos per Istituto Toniolo, 2021

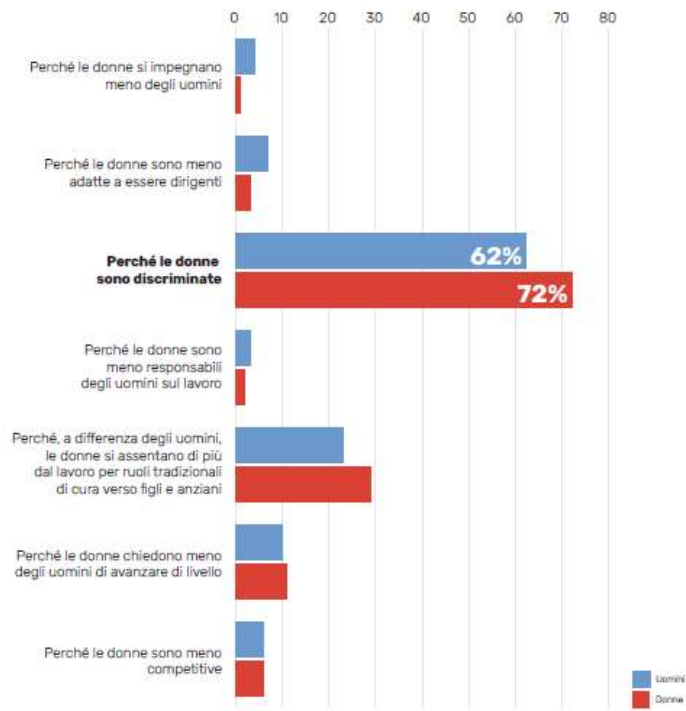


Figura 10: Fonte: Indagine IPSOS per Istituto Toniolo, 2021

4. ABORTO E ALTRI DIRITTI

In Italia, il diritto all'aborto è regolato dalla legge del 22 maggio 1978 numero 194 che prevede l'interruzione della gravidanza entro i primi 90 giorni, presso strutture ambulatoriali. Nel 1973 venne discusso per la prima volta il progetto di legge per la parziale depenalizzazione dell'aborto. A maggio del 1978, la legge 194 venne approvata con 308 voti favorevoli e 275 contrari e nel 1981 si tenne il referendum abrogativo che terminò con il 67,8% di no. Questa legge riguarda la salvaguardia della donna e della maternità (nel titolo: "Norme per la tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza"), mentre la disciplina dell'aborto arriva solo in seconda istanza nell'articolo 4.

La legge non obbliga i medici a praticare l'aborto, di fatti, il 64,4% dei ginecologi italiani si rifiuta di praticarlo poiché sono "obiettori di coscienza" (attuando il principio della libertà di coscienza, si astengono dall'adempiere al loro lavoro, perché non lo trovano conforme alla loro etica o religione).

La 194 prevede che ogni anno il Ministero della Salute descriva la manifestazione del fenomeno, l'attuazione della legge e il motivo e il modo per cui le donne fanno ricorso all'interruzione volontaria di gravidanza. La relazione del 2020, in piena emergenza pandemica, mostra che "ha presentato obiezione di coscienza il 69% dei ginecologi, il 46,3% degli anestesisti e il 42,2% del personale non medico, valori in

leggero aumento rispetto a quelli riportati per il 2017 e che presentano ampie variazioni regionali per tutte e tre le categorie” (Ministero della Salute, 2020).

La Legge 194 ha fin da sempre trovato difficoltà ad essere applicata uniformemente in Italia, è sempre stata messa in secondo piano e ciò si è ancora di più evidenziato dalla pandemia.

L'emergenza pandemica da Covid-19, non ha ostacolato l'accesso all'aborto, ma ha reso ancora più evidente che nel nostro Paese ci sono degli impedimenti, che non possono essere ignorati e che limitano l'accesso all'aborto. Con l'arrivo delle prime “zone rosse” a fine febbraio 2020, le strutture ospedaliere si sono trovate al collasso a causa dei numerosi pazienti infetti. Ciò ha portato ad una redistribuzione del personale sanitario nei reparti Covid e alla sospensione di alcuni reparti.

I primi servizi a venir meno sono stati proprio quelli ginecologici e in quasi tutti gli ospedali sono state sospese le pratiche che permettevano le interruzioni volontarie di gravidanza. Solamente il 20 marzo 2020 il Ministero della Salute ha dichiarato l'interruzione volontaria di gravidanza una “prestazione indifferibile”. Purtroppo, però, questa comunicazione è arrivata tardi e non ha modificato la situazione. Inoltre, un altro ostacolo che si è presentato in questo periodo è stato rappresentato dalle limitazioni imposte per raggiungere gli ospedali, ciò sottolinea un problema esistente da tempo in Italia: doversi spostare in altre regioni per abortire.

Anche quando si parla di aborto si ha una questione meridionale. La regione al sud Italia con più obiettori di coscienza è l'Abruzzo con 83,8% (dati del Ministero della salute), seguito dal Molise con 82,8% quindi Sicilia 81,6% e Basilicata 81,4%. Nonostante ciò, è la provincia di Bolzano (84,5%) ad avere più obiettori di coscienza in tutta Italia. (Figura 11)

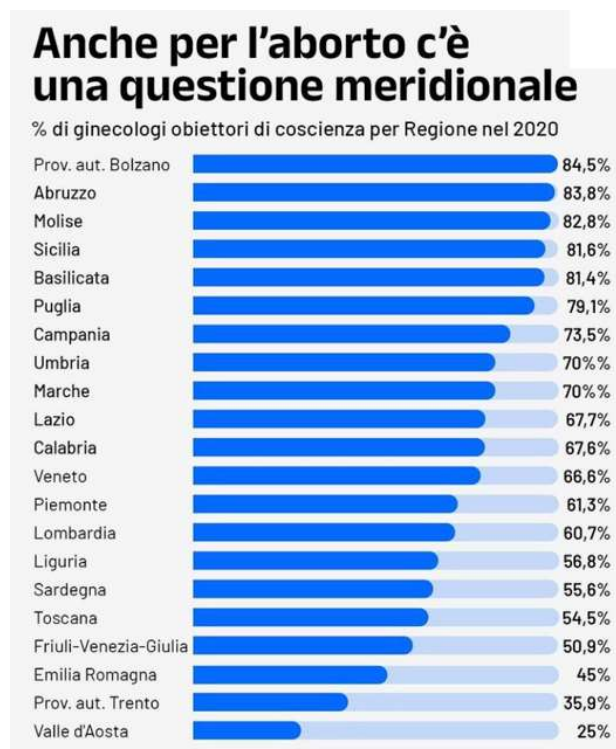


Figura 11: Fonte: ministero della salute 2020

5. POLICY DI GENERE

5.1 GENDER QUOTAS

La crisi pandemia da Covid si è rapidamente trasformata in una “she-cession”. La quale potrebbe essere contrastata dall’utilizzo di politiche pubbliche che hanno un’ottica di genere.

Nel 2011, il governo italiano ha deciso di emanare la Legge n. 120/2011 (legge Golfo Mosca) nella quale si determinano le quote di genere/ rosa (questo colore richiama il genere femminile discriminato).

Grazie alle quote rosa è possibile equilibrare e definire con criteri specifici la percentuale o il numero preciso di lavoratrici donne e lavoratori uomini che devono essere presenti all’interno di un’organizzazione aziendale o di qualsiasi altra attività. In questa maniera, si punta ad eliminare gli squilibri di genere che si verificano in ambiti lavorativi, soprattutto in aree come: le posizioni politiche, pubbliche ed economiche. Le quote rosa possono essere imposte per legge, se non rispettate generano sanzioni, o utilizzate in maniera volontaria (esempio: le quote stabilite dai partiti politici). Questa iniziativa punta a raggiungere il prima possibile la parità di genere sia in termini di salario che di impiego. La legge Golfo Mosca incentiva le imprese a guardare alla parità di genere come un fattore che migliora i risultati d’azienda: studi dimostrano che quando il CDA è composto per una

percentuale femminile compresa tra il 30% e il 39%, le aziende notano un rendimento migliore del 18,5%.

Nel 2020, con l'arrivo della pandemia, le quote rosa che nel 2011 erano fissate al 20%, sono state aumentate a 2/5 per i C.D.A. e i collegi sindacali delle società quotate. È la Consob (commissione nazionale per le società e la Borsa) che sorveglia e pubblica gli studi sull'utilizzo delle quote rosa e che procede diffidando le società che non rispettano determinati criteri.

5.2 SERVIZI INFANZIA

Dall'indagine Inapp "Rapporto plus 2022. Comprendere la complessità del lavoro" emerge che in Italia una donna su cinque lascia il lavoro dopo il primo figlio, perché non riesce a conciliare il suo impiego con la cura dei figli.

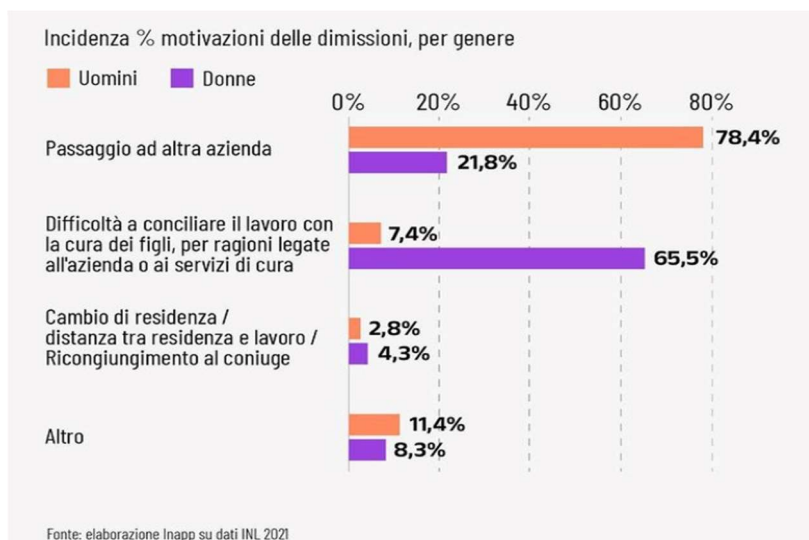


Figura 12: Fonte: elaborazione Inapp su dati INL 2021

In queste situazioni, cosa potrebbe fare lo Stato per aiutare le donne durante il loro periodo di maternità? Sicuramente gli asili nidi sono un servizio essenziale per le donne lavoratrici. Leggendo i dati Istat pubblicati ad ottobre 2022, riguardanti all'anno educativo 2020/2021 in Italia, sono presenti quasi 13.542 servizi educativi per la prima infanzia (300 in meno rispetto all'anno precedente), che contano solo 350.670 posti complessivi (10.600 in meno rispetto all'anno prima). Questa analisi svolta permette di affermare che i bambini che possono accedere agli asili nido sono solo il 27,2%; ovvero: i servizi per la prima infanzia (età 0-3) italiani hanno 27,2 posti ogni 100 bambini con età compresa tra gli 0 e i 2 anni. I dati del nostro Paese sono tristemente al di sotto della media europea pari al 33%.

Questa situazione non è uguale in tutta Italia: il nord-est e il centro hanno un target al di sopra di quello europeo, con rispettivamente il 35% e il 36,1%. D'altra parte, il nord-ovest registra un 30,8%, mentre le Isole e il Sud registrano rispettivamente un 15,9% e un 15,2%. Dal report pubblicato dell'Istat possiamo leggere che “Molti genitori non possono iscrivere i figli all'asilo nido perché il servizio non è disponibile o è troppo costoso (...) in Italia resta ancora molta strada da fare per garantire un'equa accessibilità dei servizi dal punto di vista socio-economico”.

Purtroppo, il problema dei servizi di infanzia si ripercuote soprattutto sull'occupazione femminile. Sulla base degli studi Istat del 2019 e degli studi del “Il Post” del 2020, possiamo tristemente affermare che vi è una forte correlazione tra lavoratrici e posti disponibili negli asili nido: minori sono i posti disponibili

negli asili nido in una zona, minore è l'occupazione femminile nella fascia 25-34 in quel luogo. Questo avviene perché, come visto in precedenza, le donne sono considerate le “caregiver” principali dei loro figli, quindi se l'offerta di asili nido è scarsa, sono le prime a risentirne, pagando con il loro posto di lavoro. Da un'indagine dell'INL del 2021 (Figura numero 13) notiamo la differenza tra padri e madri costretti a rinunciare al lavoro per prendersi cura dei figli.

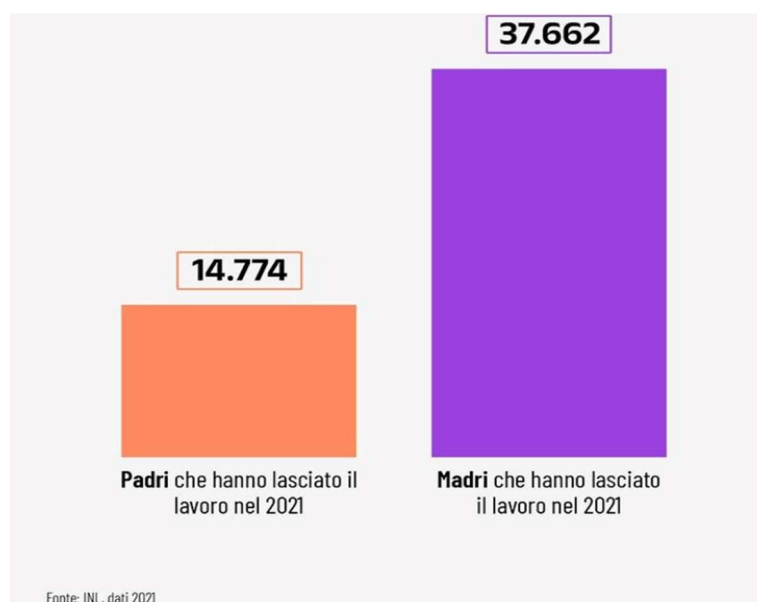


Figura13: fonte: INL, dati 2021

Nonostante ci siano situazioni differenti nelle varie zone italiane, servono presto delle misure che permettano alle persone di poter avere figli e di continuare a lavorare.

5.3 CONGEDO PATERNITÀ

Essere genitori significa impegnarsi in modo egualitario per crescere una nuova vita. In Italia, però, emerge una difficoltà evidente nel cambiare la ripartizione delle mansioni familiari: le donne sono la figura principale che si occupa della famiglia e della casa, anche quando entrambi i genitori hanno le stesse modalità di occupazione.

Una situazione più egualitaria tra i genitori si potrebbe raggiungere solamente con politiche che spingano ad un cambiamento culturale. Nel nostro Paese, il congedo di paternità fu introdotto solamente nel 2013. Prima di quest'anno non esisteva, ma poteva essere usato in caso di morte, grava infermità o abbandono da parte della mamma. Oggigiorno, in Italia, i papà hanno diritto a 10 giorni (prima del 2021 erano solo 7) di congedo obbligatorio retribuito. In Francia sono 28 i giorni concessi ai padri, 112 i giorni in Spagna e addirittura 240 i giorni concessi in Svezia. Ricerche condotte in altri Paesi dimostrano che un congedo di paternità più lungo contribuisce ad un modello di genere più egualitario (Farré et al. 2022; Eckber et al. 2013; Dunatchik e Özcan 2020). I papà verrebbero coinvolti in maniera più diretta e per più tempo nelle attività domestiche, creando degli equilibri di uguaglianza tra genitori sia a livello economico sia culturale. Un congedo di paternità più lungo aiuterebbe le donne a riequilibrare il carico di lavoro domestico e aiuterebbe ad evolvere le norme di genere sulla struttura di un nucleo familiare tradizionale ad un modello più egualitario.

Inoltre, questo consentirà alle aziende di venire a conoscenza dell'opportunità che un provvedimento simile potrebbe avere sulla loro produttività. Aumentando il congedo di paternità, si aiuterà a costruire delle basi per la ripresa post pandemica con un modello inclusivo ed egualitario.

Bisognerebbe approvare una misura che consenta ai genitori di essere effettivamente “alla pari”.

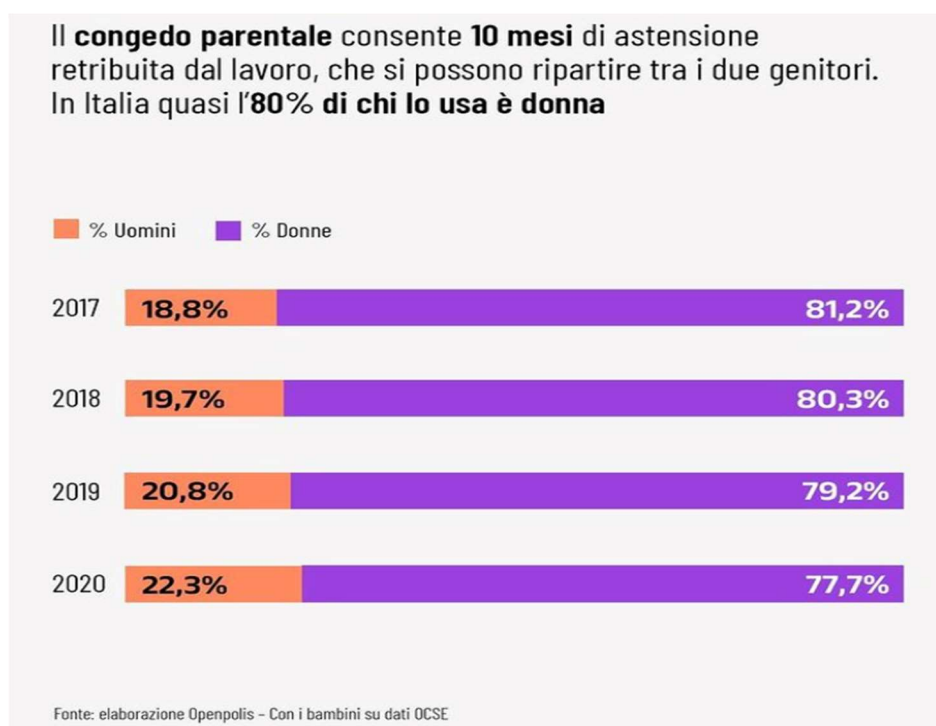


Figura 14: fonte: elaborazione Openpolis

CONCLUSIONI

Come analizzato fino ad ora, con lo scoppio della pandemia, il divario di genere tra uomo e donna è divenuto sempre più evidente sia in campo lavorativo che in situazioni quotidiane.

Secondo l'analisi svolta dalla Banca d'Italia e dal Fondo Monetario Internazionale, se si adottassero delle misure per appiattire le differenze di genere, l'occupazione femminile in Italia arriverebbe al 60% e il PIL nazionale crescerebbe del 7%; mentre a livello mondiale, l'adozione di alcuni provvedimenti, farebbe aumentare il PIL di ben 13000 miliardi di dollari entro il 2030.

Inoltre, la pandemia ha inciso negativamente anche sulle scelte di fecondità delle famiglie, le quali hanno deciso di ritardare o di non dare alla luce il loro futuro genito. Oggigiorno la natalità in Italia raggiunge i minimi storici e ciò mostra che dei seri provvedimenti devono essere presi: le donne non possono essere costrette a scegliere tra lavoro o famiglia.

Il 30 aprile 2021 in Italia, è stato messo a punto il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per acquisire fondi europei Next Generation EU. Per la prima volta nella storia della Repubblica, la parità di genere occupa una posizione importante e decisiva nel programma di investimento. Questo, grazie alla pandemia che ha portato in luce sulla scena politica e mediatica una maggior coscienza dell'essenzialità del lavoro femminile per il funzionamento ottimale dell'economia.

Il PNRR è un progetto costituito da ‘missioni’ diverse come: le politiche della cura, la lotta agli stereotipi e l’approccio all’imprenditoria femminile. Inoltre, si stanno definendo le misure per attuare il “fondo impresa donna” per 400 milioni, il quale punta a favorire l’occupazione femminile e ad incentivare i diversi servizi dell’infanzia.

Purtroppo, per eliminare il divario di genere non bastano i fondi, ma serve un radicale cambiamento culturale il quale sembrerebbe ancora lontano: secondo Antonio Guterres (segretario delle Nazioni Unite) ci vogliono ancora 300 anni per raggiungere la piena parità; i diritti delle donne sono continuamente minacciati.

BIBLIOGRAFIA

https://osservatoriocoionesociale.eu/wp-content/uploads/2021/10/Quaderno-collettivo-Donne-e-pandemia_def.pdf

<https://www.europarl.europa.eu/news/it/headlines/society/20210225STO98702/1-impatto-della-pandemia-covid-19-sulle-donne-infografica>

https://tesi.supsi.ch/4067/1/Zivkovic_Tatijana_Tesi_Bachelor.pdf

<http://www.irpet.it/wp-content/uploads/2020/09/nota-12-covid-19-02-09-2020.pdf>

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/rom/19618.pdf>

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/rom/19617.pdf>

https://www.ilsole24ore.com/art/covid-19-e-divario-salariale-genere-due-motivi-principali-ADgtg2IB?refresh_ce=1

[Il divario di genere nel lavoro e gli effetti della crisi da Covid-19 - Openpolis](#)

[Gli obiettori di coscienza in Italia, una mappa - Internazionale](#)

[\[I/Comunicazione/Workshop-e-\]\(#\)](https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-</p></div><div data-bbox=)

[convegni/Seminario Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e le disegualianze di genere/PNRR-GM-ex-ante.pdf](#)

[Petizione · Genitori #allapari: aumentiamo il congedo di paternità · Change.org](#)

