

Il Covid allarga il divario di genere

## Lavoro, casa e famiglia la recessione delle donne

ORIANA LISO

**L**avorano di più senza essere meglio retribuite, lavorano peggio. Rinunciando al salto da un impiego dipendente a un progetto imprenditoriale personale. Si chiama *she-cession*, è la recessione delle donne: durante la pandemia hanno dovuto scegliere tra lavoro e famiglia.

pagina 6 →

con un articolo di IRENE MARIA SCALISE → pagina 7

# Donne tra lavoro, casa e famiglia il Covid allarga il divario di genere

**L**avorano di più senza essere meglio retribuite, lavorano peggio. Rinunciando al salto programmatogli da tempo da un impiego dipendente non entusiasmante a un progetto imprenditoriale personale. Si chiama *she-cession*, è la recessione che riguarda le donne: in questi quasi due anni di pandemia sono loro che hanno dovuto raddoppiare gli sforzi e scegliere tra lavoro e famiglia. L'aumento delle disuguaglianze di genere anche sull'occupazione - disuguaglianza strutturale, visto che il tasso di occupati è oggi del 67,8% per gli uomini e del 49,5% per le donne - è certificato ormai ripetutamente dall'Istat: a ottobre 2021 l'occupazione femminile ha registrato crescita zero rispetto a settembre, quella maschile ha segnato il dato (non brillante in termini assoluti) di 36mila unità in più. Quando avevamo da poco aperto quest'anno sempre l'Istat aveva registrato la perdita di 440mila posti di lavoro rispetto all'anno precedente, 312mila dei quali erano ancora una volta di donne. Dati, nota il presidente di Fondazione Adapt Francesco Seghezzi, che vanno però contestualizzati: «Il tema dell'occupazione femminile ha delle criticità strutturali tali che la pandemia di sicuro non ha aiuta-

to, ma non è l'unica colpevole: nei mesi scorsi ci sono stati anche dati positivi, per donne e giovani, non altrettanto sottolineati».

«Dopo una prima fase in cui le donne hanno risposto meglio all'evento traumatico della pandemia e di quello che ne è seguito, adesso sono loro a soffrire di più: perché non hanno percezione della fine di questa emergenza che emergenza non è più». Silvana Mazzucchelli è professoressa associata di Sociologia dei processi culturali e comunicativi dell'Università Cattolica e con un nutrito team di colleghi anche del Politecnico curatrice del progetto di ricerca "Career-care for women work" per analizzare le implicazioni sociali, economiche e psicologiche della pandemia sulla vita delle donne lavoratrici e studiare soluzioni di sostegno di breve e lungo periodo.

Perché se prima della pandemia la percentuale media di lavoratori italiani che lavorano "anche" da remoto era dell'8%, in poche settimane, in quel marzo 2020, si è passati al 41%, per attestarsi a inizio 2021 intorno al 30%. Un cambiamento radicale che per le donne ha voluto dire spesso carichi di cura familiari maggiori da incrociare con gli impegni lavorativi - quando il lavoro non è andato perso - ridimensionamento degli spazi di vita e relazione personali e, infine, quella che viene defi-

nita la "minaccia identitaria", la perdita progressiva della consapevolezza del proprio ruolo, dovendone sommare troppi o avendo smarrito quello fuori casa.

Nelle diverse articolazioni del progetto - che ha come project manager Cristina Rossi, docente di Business and industrial economics del Politecnico, e Claudia Manzi, docente di Psicologia sociale della Cattolica - c'è la valutazione della produttività a casa e al lavoro, condotta con la metodologia del diario: al campione di lavoratori è stato chiesto di registrare tutte le attività svolte durante una giornata in ufficio e una in smart working. I dati mostrano una sostanziale parità in termini di produttività tra uomini e donne nei due contesti, ma quello che cambia per le donne è l'organizzazione e la qualità del lavoro: a casa, evitando spostamenti e incontri sociali, sono più produttive nelle prime ore del mattino, fanno una pausa pranzo più lunga e terminano il lavoro all'ora stabilita.

Sembra tutto perfetto, no? Invece, seguendo i diari, si capisce che a casa sono più frequentemente interrotte da questioni familiari, e la qualità del lavoro ne risente. E le questioni familiari, è chiaro, sono delle donne: la maggior parte delle intervistate ha dichiarato di occuparsi da sola delle faccende domestiche

(63%) e delle attività didattiche dei figli (82%). Lo smart working, per molte di loro, è più hard working, ancor più se si considera la contrazione della rete di sostegno negli ultimi due anni.

Un altro studio, che ha coinvolto oltre 1.700 partecipanti in Italia, Grecia e Spagna ed Italia, mostra come qui più che altrove la scialuppa di welfare dei nonni sia venuta meno per il timore dei contagi, prima di tutto: il 55% delle intervistate italiane ha dichiarato di doversi occupare da sola di casa e famiglia, contro il 31% di Spagna e 35% di Grecia. Serve un nuovo welfare, ma ripulito dagli stereotipi di genere: congedi e part-time (che in realtà rischiano di "costringere" la donna a stare a casa) vanno bene, ma si deve pensare a una organizzazione del lavoro diversa. «C'è la percezione di una sostanziale lontananza delle scelte del governo dalle necessità reali delle donne. Tanto che nonostante la riapertura delle scuole molte di loro hanno segnalato un maggiore conflitto tra vita e lavoro e un senso maggiore di paura per il futuro, per i rientri in presenza senza una regia, ma soltanto come uno spostamento di scena dal tavolo di cucina a quello dell'ufficio», spiega ancora Mazzucchelli.

Una paura del futuro che riguarda anche il fronte dell'imprenditoria. I dati del Global Entrepreneurship monitor indicano che nel 2020 in Italia il rapporto tra le quote di donne e uomini imprenditori è diminuito e tra il 2019 e il 2020 il valore dell'indicatore female/male Tea si è dimezzato, a differenza di quanto avvenuto in altri Paesi europei.

Nota sempre Mazzucchelli che le donne «nel presidiare il fronte familiare si sono trovate a dover scegliere a cosa dare più peso: così anche chi stava pensando di uscire dal mercato tradizionale di lavoratrice dipendente si è fermata». Conferma Seghezzi, parlando dei lavoratori autonomi: «Non è escluso che la scelta coraggiosa del passaggio a un lavoro autonomo, incrociandosi con i maggiori carichi di cura delle donne, sia un ulteriore freno». Bisogna confidare nelle misure del Pnrr? «Le norme da sole non possono fare rivoluzioni culturali e sociali - conclude Seghezzi - gli incentivi all'assunzione possono servire, ma servono di più asili e servizi per gli anziani. Così si liberano le donne da un compito che sembra ancora soltanto loro».

**ORIANA LISO**

Non solo i dati negativi sui posti perduti e riguadagnati. Durante la pandemia il venir meno delle reti di sostegno e il peso della "cura" hanno acuito il conflitto tra vita e attività lavorativa. In molte hanno dovuto scegliere

**L'opinione**

“

Le norme da sole non possono fare rivoluzioni  
Gli incentivi all'assunzione possono servire, ma servono di più asili e servizi per gli anziani

**FRANCESCO SEGHEZZI**  
PRESIDENTE FONDAZIONE ADAPT**L'opinione**

“

Dopo una prima fase in cui hanno risposto meglio, ora sono le donne a soffrire di più perché non hanno percezione della fine di questa emergenza

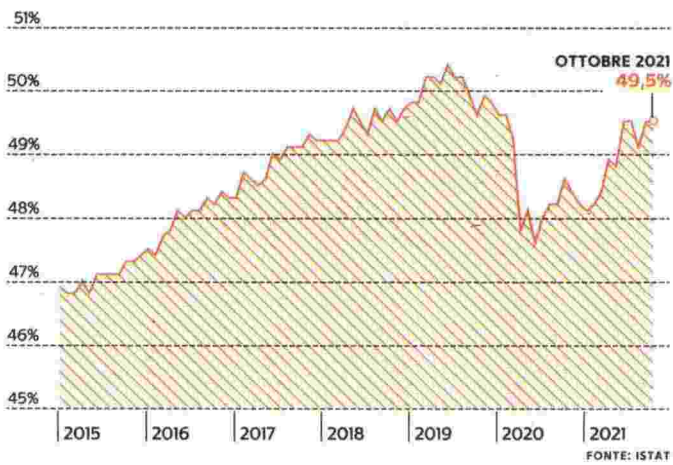
**SILVANA MAZZUCHELLI**  
DOCENTE SOCIOLOGIA UN. CATTOLICA

© RIPRODUZIONE RISERVATA

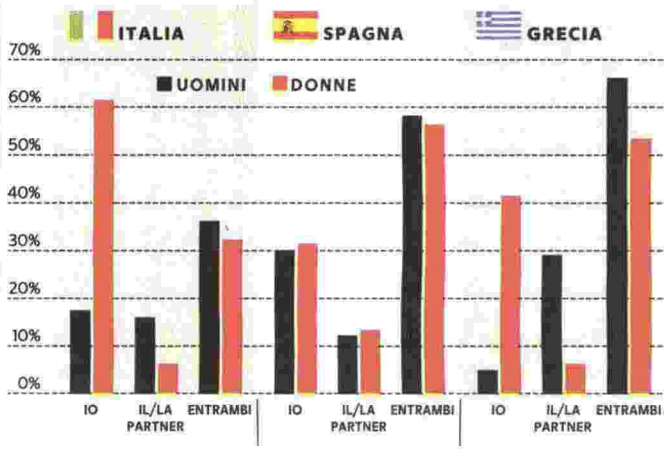


I numeri

**LA DIFFICILE RISALITA DOPO IL COVID**  
IL TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE IN ITALIA DAL 2015 A OGGI



**GRAN PARTE DEL PESO SULLE DONNE**  
COME SONO DISTRIBUITI I CARICHI DI CURA NELLE FAMIGLIE



1 Se prima della pandemia l'8% delle persone lavoravano "anche" da remoto, ora si è saliti al 30%

**55%**

**CASA E FAMIGLIA**

Sono oltre metà le donne che dichiarano di occuparsi da sole di casa e famiglia

**+118k**

**I POSTI DI LAVORO**

Nell'ultimo anno le donne hanno recuperato solo 118mila dei posti perduti nel 2020

