



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore



POLITECNICO
MILANO 1863



Report Progetto:

CAREER

CARE FOR WOMEN WORK

PREMESSA E INTRODUZIONE

CAREER – CARE for WomEn WoRk

**Le donne lavoratrici durante l'emergenza Covid-19: come
contenere il crescente divario di genere**

A cura di

Claudia Manzi, Ordinaria di Psicologia Sociale presso Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, esperta di studi cross-culturali, longitudinali, e di stereotipi di genere.

Cristina Rossi, Ordinaria di Business and Industrial Economics presso il Politecnico di Milano, esperta di analisi dell'impatto e di disparità di genere nei settori industriali ed economici.

Silvia Donato, Associata di Psicologia Sociale presso Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, esperta di ricerca longitudinale e di gestione dello stress nella conciliazione famiglia-lavoro.

Maria Letizia Bosoni, Ricercatrice in Sociologia presso Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, esperta di disparità di genere, politiche sociali e conciliazione famiglia-lavoro attraverso metodi qualitativi.

Claudio Lucifora, Ordinario di Economia Politica all'Università Cattolica di Milano e Direttore del Centro di Ricerca sul Lavoro "Carlo Dell'Aringa"(CRILDA) e dell'Osservatorio sull'invecchiamento attivo. Esperto di differenze di genere negli ambiti dell'economia e politica del lavoro.

Sara Mazzucchelli, Associata in Sociologia presso Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, esperta di analisi dei sistemi e delle culture di welfare e conciliazione famiglia-lavoro.

Alessandra Migliore, Dottoranda in Architettura e Gestione del Costruito presso Politecnico di Milano. Si occupa di pianificazione e gestione di spazi di lavoro con il fine di garantire produttività, soddisfazione ed inclusione.

Evila Piva, Associata di Entrepreneurship presso il Politecnico di Milano, vede tra i suoi più recenti interessi di ricerca l'analisi delle differenze di genere sulla decisione di diventare imprenditori, l'accesso alle risorse e le performance delle startup.

Jie Li, Dottoranda in Ingegneria Gestionale al Politecnico di Milano. I suoi principali interessi di ricerca sono legati ai fattori che originano un gap di genere nella finanza imprenditoriale e che ostacolano l'accesso delle donne a risorse esterne.

Luca Pesenti, Associato di Sociologia presso Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, esperto di welfare occupazionale, nella sua articolazione interna e nella sua integrazione nel disegno di ricalibratura dei sistemi di welfare.

Eleonora Reverberi, Assegnista in Psicologia Sociale presso Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano. I suoi studi riguardano come le aziende possano supportare le donne nella loro carriera professionale e nella vita extraprofessionale.

Roberta Adorni, Assegnista di ricerca presso l'Università degli Studi di Milano - Bicocca. Esperta di ricerca in psicologia generale e analisi di dati quantitativi.

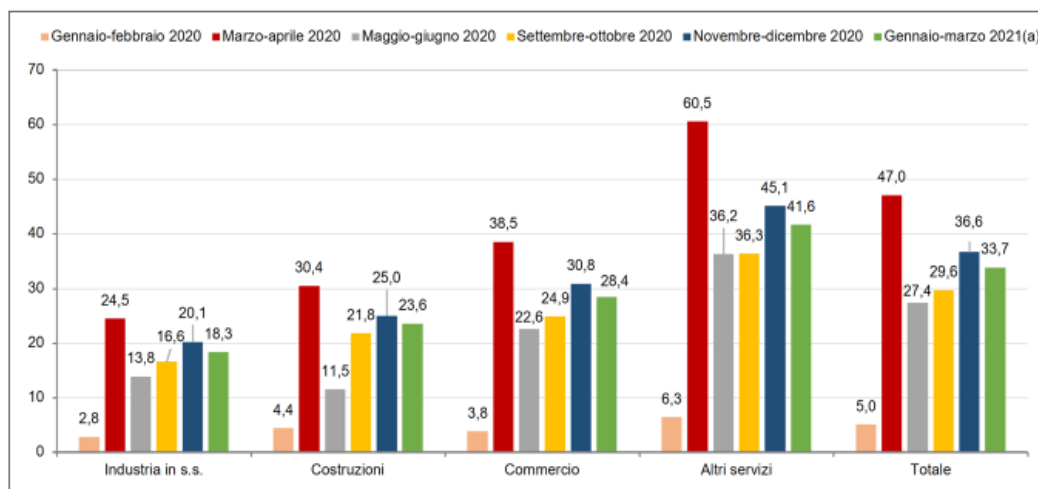
Agostino Brugnera, Assegnista di ricerca presso l'Università degli Studi di Bergamo. Esperto di analisi di dati quantitativi longitudinali e modelli multilivello.

Mara Tanelli, Ordinaria di Automatica presso il Politecnico di Milano. Esperta di sistemi di controllo, smart mobility, tecniche di Machine-Learning per Industrial Analytics e sviluppo di tool tecnologici a supporto della parità di genere e dell'inclusione. Membro del comitato POP: Pari Opportunità Politecniche del Politecnico di Milano.

LO SCENARIO

Nel 2020, durante la Pandemia da COVID-19, al fine di adottare misure di contenimento e protezione della salute pubblica i Governi di tutto il mondo sono stati obbligati a ridisegnare il sistema del lavoro e la società civile, implementando stringenti misure di distanziamento sociale e forzando le aziende delle attività definite “non essenziali” (es., uffici e amministrativi, call centre) a adottare massivamente la modalità di lavoro da casa (Working From Home, o WFH). Inoltre, nella maggior parte dei Paesi, le scuole ed i servizi di cura per bambini sono stati limitati o chiusi, adottando la modalità di Didattica A Distanza (DAD) per proseguire l'attività formativa e prevenire la diffusione del virus entro le categorie più deboli. Queste misure di contenimento del virus hanno impattato profondamente sul lavoro e sulla vita, soprattutto delle donne lavoratrici: vediamo in che modo.

In Europa, prima della pandemia, la percentuale media di lavoratori che indicavano di svolgere parte del loro **lavoro da remoto (WFH)** era circa del 18%. Durante la pandemia, questa percentuale arriva al 37%. **In Italia, si passa dal 8% al 41% in pochi giorni e si è attestato all'inizio del 2021 intorno al 30 % (figura 1)**. Questa radicale trasformazione del modo di lavorare ha certamente comportato un netto ridimensionamento degli spazi, dei tempi e dei luoghi deputati al lavoro, influenzando non solo la produttività e il benessere dei lavoratori, ma anche la gestione dei carichi di cura familiare e, non da ultimo, la propria identità di lavoratore e di membro della famiglia (es. madre, padre, ecc).



Fonte: Istat, Indagine imprese COVID-19, prima e seconda edizione
(a) Previsione dichiarata dalle imprese nella seconda edizione dell'indagine, conclusa a novembre.

Figura 1. Percentuale di lavoratori che indicano di svolgere il proprio lavoro da casa in parte o giornalmente per settori lavorativi.

Le donne sono state pesantemente colpite dagli effetti della pandemia, tanto che è stato coniato un termine ad hoc, “she-cession”, per descriverne gli effetti. In Italia, il calo dell'occupazione femminile durante l'emergenza da COVID-19 è stato il doppio della media UE. In generale, durante i primi mesi della pandemia, oltre il 90% di coloro che hanno perso il lavoro in Italia sono donne (ISTAT, 2021). Molto allarmante è stato in particolare il dato reso noto nel dicembre 2020: dei 101mila posti di lavoro persi, 99mila si sono rivelati femminili. La percentuale di donne occupate, già molto bassa in Italia rispetto alla media europea, è scesa sotto il 50 per cento e cioè a quota 48,8 (contro il 50,2% di fine 2019 e il 66% nell'Unione Europea). Durante l'isolamento, infatti, la percentuale di donne che dichiara di non aver lavorato è più del doppio di quella degli uomini e questo è dovuto al fatto che spesso le donne sono impiegate in settori che sono stati quelli più colpiti dalla crisi pandemica, (commercio, sanità e assistenza sociale, istruzione, turismo); a ciò si aggiunge il fatto che le donne sono state gravate da maggiori compiti durante il lockdown derivanti dalla chiusura delle scuole e degli asili, per cui hanno dovuto sostituirsi agli insegnanti, maestre ed educatrici e farsi carico di compiti di cura e assistenza della persona¹. L'incertezza sulla possibilità durante i vari lockdown di poter riaprire le scuole e i luoghi pubblici ha inciso in modo negativo sulla possibilità per le madri di poter tornare a lavorare aumentando, di conseguenza, la percentuale di donne che hanno deciso di lasciare il proprio lavoro per dedicarsi alla famiglia, non riuscendo a conciliare lavoro domestico ed extradomestico².

In Italia il divario lavorativo fra uomini e donne non è una novità. I dati relativi alla disparità occupazionale tra uomini e donne dicono che tra queste ultime occupate con figli raggiungono il 53,5% contro l'83,5% degli uomini nelle medesime condizioni³. Inoltre, per le donne, la maternità rappresenta un forte ostacolo per quanto concerne la possibilità di accrescere la propria esperienza e carriera lavorativa. Infatti, per le donne con figli risulta molto più difficile poter avanzare nella propria carriera rispetto alle donne senza figli.

Oltre al divario occupazionale è da rilevare un crescente divario in termini di sicurezza e indipendenza economico tra i generi. Secondo un'indagine condotta da WeWorld⁴ durante la pandemia, 1 donna su 2 teme di perdere il proprio posto di lavoro e, di conseguenza, veder peggiorare la propria situazione economica. Il 63% della popolazione lavorativa femminile con un'età compresa tra i 25 e i 34 anni,

¹ <https://www.avvenire.it/opinioni/pagine/le-donne-e-la-crisi-del-covid-pi-colpite-ma-anche-pi-forti>

² C. Saraceno, “*La dimensione sociale della crisi Covid in Italia*”, Fondazione Friedrich Ebert, Roma, 2021 <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/rom/17184-20210118.pdf>

³ <https://www.ilsole24ore.com/art/l-italia-sta-lasciando-indietro-donne-AD4t44NB>

⁴ <https://www.weworld.it/news-e-storie/news/la-condizione-economica-femminile-in-epoca-di-covid-19>

indica un netto peggioramento della propria condizione economica e, anche se tale dato diminuisce con il crescere dell'età, si attesta comunque al 60% nella fascia d'età compresa tra i 45 e i 54 anni. Inoltre, il 60% delle donne non occupate con figli registra una diminuzione sulle proprie entrate economiche pari al 20%, implicando di conseguenza, un aumento della dipendenza dal partner e la quota di lavoro domestico non retribuito.

La pandemia ha pesato particolarmente sulle spalle delle donne lavoratrici.

I dati di ricerca mostrano che:

1. l'occupazione femminile è significativamente in calo
2. la condizione di sicurezza e indipendenza economica è minacciata
3. produttività e performance delle donne che lavorano da casa è inferiore a quella degli uomini

Infine, occorre sottolineare che anche il lavoro da casa come misura di contenimento della epidemia ha funzionato diversamente per uomini e donne: le donne infatti segnalano livelli inferiori di produttività e soddisfazione sul lavoro (Feng & Savani, 2020): questo livello particolarmente basso di soddisfazione lavorativa probabilmente è dovuto all'aumento del carico di gestione familiare che esse hanno svolto in aggiunta al loro lavoro, per lo meno da quello che segnalano i dati in Italia.

Le donne italiane, infatti, già prima della pandemia svolgevano una quota sproporzionatamente ampia del lavoro di cura e domestico (anche indicato come "lavoro non retribuito"): secondo il World Economic Forum (2018) circa il 62% del lavoro delle donne italiane ogni giorno è non retribuito rispetto al 30% per gli uomini italiani. La possibilità di conciliare lavoro domestico e lavoro extradomestico pesava pesantemente sulle scelte lavorative delle donne anche in fase pre-pandemica: in Italia, il 24,4% delle donne interrompe il proprio lavoro per questioni familiari, contro solo il 2,9% degli uomini. La maternità segna ancor di più un nodo cruciale per la cessazione del lavoro extradomestico, in cui le donne vengono considerate dai propri datori di lavoro come inattendibili e/o costose⁵. Spesso le donne si trovano a dover ricorrere alla ricerca di lavori part-time per poter conciliare lavoro domestico ed extradomestico.

⁵Lasio, D., Putzu, D., Serri, F. & De Simone, S. (2017). Il divario di genere nel lavoro di cura e la conciliazione famiglia-lavoro retribuito. *Psicologia della Salute*, 2, 21-43
https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/14883/1/Lasio%2C%20Putzu%2C%20Serri%2C%20De%20Simone_2017-the%20gender%20gap%20in%20the%20division%20of%20childcare%20and%20the%20work%20family%20balance_POS-PRINT%20Version.pdf

Questo divario si è ulteriormente ampliato durante la pandemia: lo studio di Del Boca et al. (2020) sulle coppie italiane rivela che la maggior parte del lavoro extra causato dalla crisi è ricaduto sulle donne. Durante il primo lockdown, il 38% delle donne ha dichiarato di essersi fatta carico di persone non autosufficienti, ossia bambini o anziani, nonostante gli aiuti familiari ricevuti. Tale dato raggiunge il 47% tra le donne con un'età compresa tra i 25 e i 34 anni, le quali indicano di occuparsi prevalentemente dei figli e il 42% tra le donne con un'età compresa tra i 45 e i 54 anni, che indicano di farsi prevalentemente carico dei familiari anziani. Tutti questi dati dimostrano come durante la pandemia la donna sia stata particolarmente penalizzata nel lavoro a causa della necessità di occuparsi delle faccende familiari.

CAREER è un progetto di ricerca che prende in considerazione le conseguenze dell'epidemia sulle **donne lavoratrici**, valutandone gli effetti sulla loro situazione lavorativa e sulla gestione dei carichi di cura familiare, fornendo linee guida per la gestione e promozione dell'impiego femminile in Italia derivanti dalla ricerca scientifica.

Queste differenze di genere nella gestione dei carichi di cura e del lavoro rappresentano una forte minaccia per il lavoro femminile in Italia, già segnato da un profondo divario di genere. Infatti, come mostrano i dati, una delle principali conseguenze della pandemia è stato la perdita del lavoro per molte donne.

Emerge quindi la necessità di comprendere le implicazioni dell'epidemia sulla vita delle donne lavoratrici italiane e trovare soluzioni di sostegno efficaci per garantire una migliore conciliazione fra la vita familiare e il lavoro e contenere il possibile peggioramento di un divario di genere già tra i più alti al mondo.

IL PROGETTO

Il progetto **CAREER** nasce da un gruppo di ricerca interdisciplinare per rispondere a questa necessità con una duplice finalità:

1. **comprendere** le condizioni delle donne lavoratrici in Italia rispetto ad altri Paesi Europei;
2. **identificare** nel più breve tempo possibile delle soluzioni per favorire il lavoro delle donne in Italia, contenere il divario di genere e cercare di contenerne l'effetto della pandemia sulle dinamiche lavorative.

Di conseguenza, **CAREER** si propone di raccogliere dati e svolgere un aggiornamento costante sulla condizione delle donne lavoratrici in Italia e, a partire da essi, definire ed aggiornare un set **di linee guida** utili alle Istituzioni e alle aziende per supportare le donne lavoratrici ad affrontare questo periodo. Grazie al contributo **FISR2020**, **CAREER** ha già svolto i seguenti studi, i cui risultati verranno riportati di seguito:

1. Studio 1. Le condizioni socio-economiche delle donne durante la pandemia COVID-19.

Questo studio combina dati provenienti da molteplici fonti informative, nazionali e internazionali, per presentare un quadro generale delle condizioni di salute e socio-economiche delle donne italiane nel 2020 e confrontare la situazione italiana con quella di altri Paesi dell'Unione Europea simili all'Italia. I dati mostrano che nel 2020 la pandemia ha aumentato le disuguaglianze di genere nella società, ha amplificato il divario occupazionale di genere già esistente, ha peggiorato le condizioni di lavoro delle donne occupate rispetto agli uomini occupati e ha determinato una significativa contrazione dei tassi di creazione di nuova impresa da parte di imprenditrici donne.

2. Studio 2. Le donne lavoratrici durante l'emergenza sanitaria in Italia, Spagna e Grecia.

Questo studio ha permesso di ottenere un importante spaccato sulla condizione delle donne lavoratrici in Italia e identificare somiglianze e differenze con altri Paesi Europei. I risultati dello studio, condotto durante il primo lockdown nei tre Paesi mostrano che durante la prima fase dell'emergenza sanitaria, non solo la gestione familiare, ma anche l'identità dei lavoratori e delle lavoratrici è stata duramente messa alla prova. Coloro che sono stati in grado di mettere in atto delle strategie positive per affrontare la situazione hanno avuto un impatto minore in termini di stress e performance lavorativa e sentirsi parte di gruppi sociali rilevanti, come l'azienda o la famiglia, ha protetto i lavoratori dagli effetti negativi della pandemia.

- 3. Studio 3. Le donne lavoratrici in Italia nelle varie fasi dell'emergenza sanitaria.** Questo studio ha consentito di identificare un cluster di lavoratori particolarmente in difficoltà durante la pandemia, di identificare i predittori del peggioramento delle loro prestazioni e di cogliere i cambiamenti nel tempo e gli effetti dei predittori individuali, relazionali e organizzativi sulle variabili di *outcome*.
- 4. Studio 4. Le docenti e i docenti universitari italiani durante la pandemia Covid-19: scelte localizzative, determinanti di scelta ed effetti sulla produttività.** Lo studio si compone di due parti che analizzano rispettivamente determinanti di scelta (studio 4.1) ed effetti (studio 4.2) delle modalità di lavoro adottate dagli accademici italiani durante la pandemia. Nello specifico:
- **Studio 4.1 - L'equità è una questione di spazio: Modelli localizzativi e determinanti di scelta durante la pandemia Covid-19.** Lo studio di tipo quantitativo-esplorativo ha consentito di identificare quattro modelli localizzativi per il lavoro che le docenti e i docenti universitari hanno adottato dopo il primo lockdown da Covid-19 in Italia. È emerso che la maggior parte delle docenti dell'università italiana ha continuato a lavorare esclusivamente da casa; mentre gruppi più limitati di docenti – soprattutto uomini – hanno preferito rientrare in università o utilizzare spazi terzi per le loro attività di ricerca. Lo studio ha, quindi, identificato altre possibili determinanti di scelta relativa allo spazio di lavoro, la situazione familiare e altre caratteristiche individuali.
 - **Studio 4.2 - Lavorare da casa durante la pandemia Covid-19 ha migliorato la produttività scientifica? Una lettura di genere.** Lo studio esamina, tramite un'analisi quantitativa, la relazione tra il lavoro da casa durante la (prima ondata della) pandemia Covid-19 e la produttività scientifica delle docenti e dei docenti, indagando quanto la disponibilità di un adeguato spazio di lavoro a casa e la presenza di carico familiare abbiano influenzato in modo diverso la produttività di uomini e donne. Lo studio ha permesso di capire che, in termini generali, la produttività scientifica delle donne è stata inferiore rispetto a quella degli uomini. Inoltre, è emerso che la qualità dello spazio di lavoro a casa può mitigare gli effetti negativi del lavoro da casa sulla produttività prevalentemente nel caso delle donne. Di contro, il carico familiare è stato motivo di ridotta produttività più per gli uomini che per le donne.
- 5. Analisi delle politiche di conciliazione e prime Linee Guida per Istituzioni e Aziende utili a implementare misure di reale sostegno al lavoro femminile in Italia.** Questo studio, a partire dall'analisi delle politiche e delle misure messe in atto dal Governo durante il 2020 ha

consentito di identificare alcune indicazioni operative, a partire dai dati emersi, per contenere il divario di genere nella conciliazione tra cura familiare e lavoro come conseguenza della pandemia per le aziende e per le Istituzioni.