



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI
"M. FANNO"

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA

PROVA FINALE

**"GLI EFFETTI DELLA CRISI DA COVID-19:
OCCUPAZIONE, FAMIGLIA E GENERE"**

RELATORE:

CH.MA PROF.SSA DONATA FAVARO

LAUREANDA: RASERA GIULIA

MATRICOLA N. 1218032

ANNO ACCADEMICO 2021 – 2022

Dichiaro di aver preso visione del “Regolamento antiplagio” approvato dal Consiglio del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali e, consapevole delle conseguenze derivanti da dichiarazioni mendaci, dichiaro che il presente lavoro non è già stato sottoposto, in tutto o in parte, per il conseguimento di un titolo accademico in altre Università italiane o straniere. Dichiaro inoltre che tutte le fonti utilizzate per la realizzazione del presente lavoro, inclusi i materiali digitali, sono state correttamente citate nel corpo del testo e nella sezione ‘Riferimenti bibliografici’.

I hereby declare that I have read and understood the “Anti-plagiarism rules and regulations” approved by the Council of the Department of Economics and Management and I am aware of the consequences of making false statements. I declare that this piece of work has not been previously submitted – either fully or partially – for fulfilling the requirements of an academic degree, whether in Italy or abroad. Furthermore, I declare that the references used for this work – including the digital materials – have been appropriately cited and acknowledged in the text and in the section ‘References’.

Firma (signature) 

INDICE

INTRODUZIONE	6
CAPITOLO PRIMO: ANALISI SOCIALE DELLA DISPARITÀ DI GENERE	7
1.1 LO SMARTWORKING ED IL SUO EFFETTO SU “HOUSEWORK” E “CHILDCARE”	7
1.2 IL LAVORO NON RETRIBUITO IN ITALIA.....	11
1.3 CONFRONTO TRA ITALIA E GERMANIA	13
CAPITOLO SECONDO: ANALISI ECONOMICA DELLA DISPARITÀ DI GENERE	17
2.1 L’INFLUENZA DEL COVID-19 SULL’OCCUPAZIONE ITALIANA.....	17
2.2 IL DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO DI GENERE	19
2.3 LA DISPARITÀ DI GENERE A LIVELLO MANAGERIALE E IMPRENDITORIALE	23
CAPITOLO TERZO: LE POLITICHE A SOSTEGNO DELLA PARITÀ DI GENERE	26
3.1 NORMATIVE VOLTE ALL’APPIANAMENTO DEL DIVARIO DI GENERE NEL LAVORO NON RETRIBUITO	26
3.2 LE POLITICHE MIRATE A RIDURRE IL DIFFERENZIALE SALARIALE DI GENERE	28
3.3 PARITÀ DI GENERE A LIVELLO IMPRENDITORIALE E POLITICO.....	29
CONCLUSIONE	32
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI.....	33

INTRODUZIONE

A dicembre 2019 si sono manifestati in Cina i primi casi di una sindrome respiratoria acuta grave denominata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità: SARS-CoV-2 o Coronavirus-2. La crisi sanitaria causata dalla diffusione del Covid-19 ha portato ad una significativa alterazione delle dinamiche lavorative e familiari a livello globale.

Per arginare il numero dei contagi che stava salendo repentinamente, sono state adottate una serie di misure di contenimento che hanno costretto gli italiani alla relegazione nelle proprie abitazioni per quasi tre mesi.

In questo elaborato si vogliono analizzare nel particolare le disparità di genere che si sono acuite a causa dell'emergenza Covid-19 sul piano: salariale, dell'occupazione, familiare e politico.

Capitolo Primo: Nel primo capitolo saranno presentati i cambiamenti provocati dalla pandemia sulla ripartizione del lavoro non retribuito all'interno della famiglia e favoriti dalla diffusione dello smartworking durante il periodo del lockdown.

Nella parte finale del capitolo verrà presentato uno studio condotto dai ricercatori Kulic, Dotti Sani, Strauss e Bellani e pubblicato nel 2021, sul differente impatto di genere del Covid-19 tra Italia e Germania.

Capitolo Secondo: Il secondo capitolo sarà incentrato sull'aspetto economico della disparità di genere intensificata dal Covid-19. Verranno presentati i dati statistici sulle variazioni di occupazione e salario, ricercandone le cause. Un approfondimento sarà dedicato all'imprenditoria italiana di genere durante l'emergenza sanitaria e la scarsa rappresentanza femminile ai vertici.

Capitolo Terzo: Nel terzo capitolo verranno presentate le normative e gli ordinamenti volti a colmare il divario di genere nelle sue diverse sfaccettature. Seguendo la struttura dell'elaborato verranno prima esposte le politiche a sostegno di un'equa ripartizione del lavoro non retribuito, poi i provvedimenti finalizzati a ridurre il gender pay gap ed infine le leggi che garantiscono una pari partecipazione dei sessi alle attività politiche ed imprenditoriali.

Questo capitolo fa riferimento principalmente al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, alla Strategia per la parità di genere 2020-2025 ed al documento della Camera dei deputati "Legislazione e politiche di genere n.62" (quarta edizione).

CAPITOLO PRIMO: Analisi Sociale della disparità di genere

1.1 Lo Smartworking ed il suo effetto su “housework” e “childcare”

Le restrizioni adottate per il contenimento dei contagi da Covid-19 hanno, da un lato, costretto milioni di famiglie ad una quarantena forzata nelle proprie abitazioni, dall'altro, hanno agevolato la diffusione di nuove modalità di interfaccia nel campo del lavoro e dell'istruzione. In questo contesto si è propagato l'utilizzo dello smart working o “lavoro agile”, ovvero “una modalità di adempimento del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dalla mancanza di vincoli orari o spaziali e da una pianificazione per fasi, cicli e obiettivi, sancita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che agevola il lavoratore nel conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorisce l'incremento della sua produttività” (Legge n. 81 del 22 maggio 2017).

È doveroso sottolineare che la modalità di lavoro diffusasi durante il lockdown non si potrebbe propriamente definire smartworking in quanto erano presenti vincoli orari (l'obbligo per alcuni di rispettare l'orario di lavoro) e spaziali (dovuti alla relegazione in casa); ma rappresenta un ibrido tra quello che conosciamo come smartworking ed il telelavoro.

Il telelavoro è disciplinato per il settore pubblico dal D.P.R. n. 70 dell'8 marzo 1999 e per il settore privato dall'accordo interconfederale del 20 gennaio 2004; dai due ordinamenti si evince che il telelavoro si identifica con una prestazione lavorativa stabile eseguita in un contesto estraneo a quello aziendale, ma distinto dagli spazi dedicati alle attività domestiche e familiari ed accessibile al datore di lavoro o alle autorità competenti per il controllo sulla sicurezza.

Nonostante le differenze in termini di flessibilità e autonomia lavorativa tra le due pratiche, nello svilupparsi di questo capitolo continueremo ad usare il termine smartworking per indicare la modalità lavorativa da remoto sviluppatasi conseguentemente all'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Lo smartworking ha, infatti, rappresentato una delle soluzioni maggiormente adottate su scala nazionale. Come rivela un'indagine promossa dalla Cgil e dalla Fondazione Di Vittorio (2020) si è passati da un'utenza di 500 mila lavoratori in smartworking a 8 milioni solo nelle prime settimane di lockdown nel 2020.

I vantaggi riconosciuti allo smartworking sono la “flessibilità e autonomia produttiva, [il] minore impatto ambientale, [le] relazioni maggiormente fiduciarie tra datore di lavoro e dipendenti, ma anche [la] conciliazione tra vita lavorativa e privata” (Tintori et al. 2021).

Questi benefici sono tali solo in presenza di preparazione informatica e supporto tecnico e manageriale. Il passaggio improvviso dal lavoro in sede al cosiddetto lavoro agile ha, infatti, provocato numerosi disagi in coloro che non disponevano della strumentazione necessaria, competenze informatiche di base o un ambiente di lavoro tranquillo.

Irawanto (2021) asserisce che il lavoro agile diminuisce lo stress dei dipendenti, siccome rende meno assillante la supervisione del superiore, e che riduce le probabilità di assenteismo per la propria connotazione duttile sul piano sia spaziale che temporale. Inoltre, tali benefici generano nel dipendente un sentimento di lealtà, dedizione e soddisfazione nei confronti del lavoro (Irawanto 2021). A sostegno della tesi, una ricerca promossa dall'Osservatorio Smart Working (2021) dimostra che nel 2020 l'"engagement" degli smartworker era più alto rispetto agli altri lavoratori. La medesima ricerca evidenzia un aumento dell'efficienza degli smartworker del 38% ed un aumento dell'efficacia nel lavoro del 35%.

Contreras et al. (2020) asseriscono che lo smartworking agevoli il "work-life balance", in quanto si adatta alle diverse esigenze familiari, e non, del lavoratore consentendogli di lavorare dovunque, oltre a permettergli un'autonoma gestione dell'orario lavorativo.

La conciliazione tra vita privata e lavorativa è un aspetto esaminato dall'Osservatorio Smart Working (2021), il quale ha riscontrato un miglioramento del "work-life balance" del 39% negli smartworker.

Un elemento rilevante, soprattutto oggi, è il carattere sostenibile dello smartworking, che contribuisce a limitare l'inquinamento relativo al traffico nelle ore di punta, riduce l'utilizzo di energia e le emissioni derivanti dal viaggio verso i luoghi di lavoro ed il consumo di energia presso il posto di lavoro.

Gli aspetti negativi dello smartworking sono l'isolamento sociale, che causa distacco e riduce sia la motivazione che la performance (Martin e McDonnell 2012) ed i confini labili che si formano tra lavoro e vita privata nel momento in cui gli spazi personali e l'ambiente di lavoro coincidono, causando un sovraccarico di lavoro e intensificazione dello stress. L'Osservatorio Smart Working ha rilevato, infatti, un "overworking" del 17% negli smartworker, contro il 9% negli altri lavoratori (ovvero i dipendenti in sede) ed un "tecnostress" del 28%, contro il 22% degli altri lavoratori.

Una ricerca condotta da tre esperti (Tokarchuk, Gabriele, Neglia 2021) ha voluto analizzare l'impatto dello smartworking (conseguente all'emergenza Covid-19) su 179 imprese italiane high-tech.

Dalla relazione risulta che hanno investito in misura maggiore nella strumentazione informatica necessaria le grandi imprese (circa l'84%), contro il 63% delle piccole-medie

imprese. Questo risultato è giustificato dalle maggiori risorse detenute da una grande impresa da investire nella tecnologia.

Inoltre, dalla ricerca è emerso che il 46% delle PMI è stata disposta ad organizzare il lavoro ad obiettivi, in opposizione al 26% delle grandi imprese, dimostrando empiricamente la maggiore flessibilità delle PMI nel concepire e strutturare le attività all'interno dell'azienda in situazioni di necessità.

Complessivamente i manager delle imprese coinvolte nello studio si dicono soddisfatti del nuovo metodo di lavoro, attribuendo allo smartworking un punteggio medio di 3.79 in una scala Likert da 1 a 5.

Una nota negativa a supporto della votazione non eccellente sulla soddisfazione dello smartworking è stata fornita da un imprenditore, il quale affermava che, nel lungo periodo, non frequentare l'ambiente di lavoro può diventare alienante, demotivante e smorzare la creatività.

Lo studio condotto dall'Osservatorio Smart Working ha rivelato che lo smartworking al termine della pandemia verrà mantenuto o formalizzato per l'81% delle grandi imprese, mentre non verrà mantenuto nel 51% delle PMI.

La ricerca condotta da Tokarchuk, Gabriele e Neglia non analizza però la soddisfazione dei dipendenti.

Lo smartworking e la quarantena forzata hanno contribuito ad inasprire l'impari divisioni del lavoro non retribuito tra uomini e donne, amplificata dall'isolamento sociale che ha interrotto qualsiasi sostegno di parenti, amici o vicini, definito da Tintori et al. (2021): "circuito di welfare informale".

Un report di Eurofound (Ahrendt 2020) rivela che a livello europeo, durante la pandemia, le donne con figli di un'età inferiore ai 12 anni dedicano all'incirca 54 ore alla settimana nella cura dei figli, quasi il doppio degli uomini che ne dedicano solo 32.

Gli studiosi Del Boca, Oggero, Profeta, e Rossi (2020) hanno condotto uno studio su 800 donne italiane sposate che, insieme al partner, possedevano un lavoro prima della crisi sanitaria.

L'età media delle donne è di 44 anni ed il 54% di queste risiede nel nord Italia; inoltre, il 47% è in possesso di una laurea ed il 67% possiede almeno un figlio.

Nella Figura 1.1 sono presentati i risultati dello studio:

Table 2 Housework and childcare

Partners working at the usual workplace	Partners working from home	Partners not working because of the emergency
(a) Percentage of men and women doing more housework during the COVID-19 emergency by working arrangement		
Women working at the usual workplace		
Women 49%	Women 40%	Women 61%
Partners 28%	Partners 55%	Partners 58%
N = 57	N = 20	N = 33
Women working from home		
Women 78%	Women 65%	Women 64%
Partners 28%	Partners 40%	Partners 58%
N = 65	N = 111	N = 55
Women not working because of the emergency		
Women 82%	Women 81%	Women 74%
Partners 22%	Partners 24%	Partners 47%
N = 49	N = 27	N = 103
The sample is made up of coupled women where both partners were working before the emergency (N = 520)		

Figura 1.1 *Rappresentazione degli aumenti percentuali di coinvolgimento di uomini e donne nel lavoro non retribuito durante il lockdown (Del Boca et al. 2020)*

Dalla Figura 1.1 si evince che in tutti i contesti il lavoro domestico ricade in maggioranza sulle donne.

La quasi completa equità si raggiunge in un contesto di lavoro svolto presso la sede lavorativa da parte della donna e la perdita del lavoro o il passaggio a smartworking per il partner; mentre la disparità maggiore si consegue in caso di perdita del lavoro da parte della madre e prestazione lavorativa del partner fornita presso la sede.

Inoltre, un sondaggio condotto da Eurofound a livello europeo evidenzia come la disparità, sia nell'accudimento dei figli che nei lavori domestici, sia sempre a scapito delle donne.

Figure 13: Differences in hours per week spent on childcare or housework in July, by gender, EU27 (%)

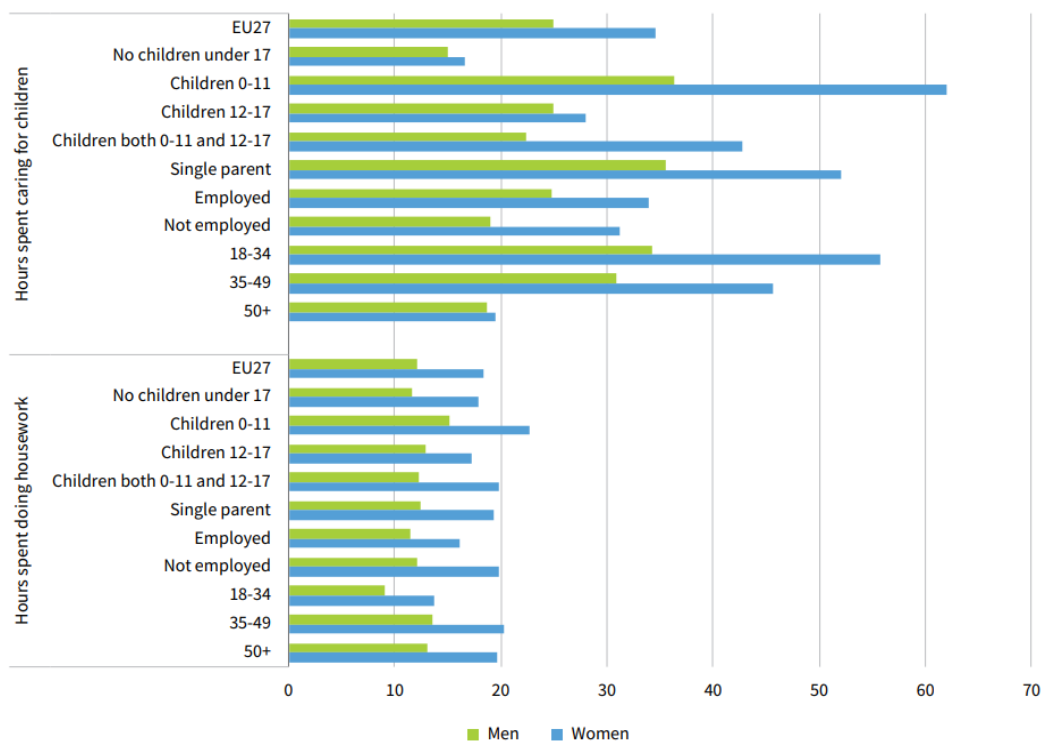


Figura 1.2 *Differenza oraria del tempo dedicato alla cura dei figli o alla pulizia domestica di uomini e donne durante il periodo di luglio 2020 (Ahrendt et al. 2020).*

Nella Figura 1.2, l’istogramma dedicato alla cura dei figli evidenzia la differenza di “childcare” tra uomini e donne per i bambini tra gli 0 e gli 11 anni. Inoltre, dal grafico appare evidente come le donne tra i 18 ed i 34 anni siano maggiormente coinvolte nella cura dei bambini rispetto ai propri coetanei uomini.

Alon et al. (2020) hanno sottolineato l’importanza di sviluppare misure che tutelino il/la smartworker ed incentivino il coinvolgimento dei padri in modo tale da ridurre il gender gap ed evitare che lo smartworking, invece che un’agevolazione, diventi un carico ancora più oneroso per le donne.

1.2 Il lavoro non retribuito in Italia

L’emergenza epidemiologica e la chiusura di scuole e luoghi di lavoro hanno stimolato considerevolmente la domanda di lavoro non retribuito, la cui definizione è indicata dall’Istat nell’elaborato *I tempi della vita quotidiana (lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo)* come: “insieme di attività legate alla cura della propria casa e delle persone che ci vivono, siano esse bambini, adulti o anziani della famiglia, ma anche attività di

volontariato organizzato, aiuti informali tra famiglie e tutti gli spostamenti legati allo svolgimento di tali attività” (pp.14); attività compiute altruisticamente senza il versamento di un corrispettivo in denaro o di alcun altro tipo di retribuzione per il servizio offerto.

Il lavoro non retribuito include, dunque, attività di sostegno e aiuto ad una categoria di persone fragili che trovano difficoltà ad agire in autonomia (come bambini, anziani o disabili), oltre ad attività prettamente domestiche di pulizia e preparazione dei pasti.

Tradizionalmente il lavoro non retribuito grava sulle donne con una media di 5 ore e 9 minuti al giorno, contro le 2 ore e 16 minuti degli uomini (Istat 2019).

Inoltre, i dati Istat del 2016 (prima del lockdown) riportano un importante divario di genere nelle attività domestiche, uno dei peggiori dell’Unione Europea, con una partecipazione femminile dell’81% e maschile di solo il 20%; mentre sul piano dell’educazione e la cura dei figli registrano il coinvolgimento del 97% delle donne e del 73% degli uomini (Eurostat 2021), dove gli uomini risultano però coinvolti maggiormente in attività più piacevoli come giocare con i bambini o farli addormentare (Pailhè et al. 2019).

La crisi epidemiologica ha provocato una leggera variazione della suddivisione del lavoro totale non retribuito in Italia, in quanto quest’ultimo risulta detenuto per il 73,8% dalle donne e per il 26,2% dagli uomini (Charmes 2019).

Il peso del lavoro non retribuito limita le opportunità di crescita delle donne in campo lavorativo, le esclude da attività sociali e politiche e compromette il loro benessere fisico e mentale, in quanto costrette a insufficienti momenti di riposo o tempo libero per sostenere un “second shift” (Hochschild e Machung 1989).

Inoltre, la mancanza di servizi d’assistenza all’infanzia durante il lockdown, ha costretto, in prevalenza donne, a ridurre le ore di lavoro o addirittura a rinunciare temporaneamente alla propria occupazione per dedicarsi alla cura dei figli; nel corso del 2019 il 72,9% delle madri lavoratrici hanno lasciato il lavoro per occuparsi della famiglia, a fronte del 27,1% dei padri (Save the Children 2021).

L’European Gender Institute for Gender Equality (2021) ha riportato i seguenti dati sul lavoro non retribuito durante il lockdown:

- Nell’educazione e la cura dei figli sono state coinvolte le donne con una media di 12.6 ore settimanali e gli uomini con una media di 7.8 ore;
- Dell’assistenza di anziani e persone con disabilità si sono occupate le donne con una media di 4.5 ore settimanali e gli uomini con una media di 2.8 ore;
- Nei lavori domestici e preparazione dei pasti sono state coinvolte le donne con 18.6 ore settimanali e gli uomini con 12.1 ore settimanali.

Il maggiore coinvolgimento degli uomini nei lavori domestici non si è limitato al periodo del lockdown, ma si è protratto anche nei mesi successivi, suggerendo un progresso ed una trasformazione dei ruoli sociali e delle dinamiche familiari.

Nonostante i dati suggeriscano dei cambiamenti, altri autori invitano a prestare attenzione in quanto gli esiti risultano incerti; Farrè et al. (2020), infatti, affermano che l'aumento di coinvolgimento degli uomini nelle faccende domestiche sia dovuto al tempo trascorso nei supermercati, l'unico espediente per poter aggirare le restrizioni ed uscire di casa.

Si sono susseguiti numerosi dibattiti scientifici finalizzati ad individuare le cause della divisione impari delle attività domestiche e la cura dei figli.

Da Meraviglia e Dudka vengono indicate tre spiegazioni:

1. Gli uomini sono generalmente più coinvolti nella carriera professionale in termini di tempo rispetto alle proprie compagne, situazione che porta alla scelta razionale dei partner di compensare il tempo "libero" con lavori casalinghi;
2. La disparità salariale tra uomo e donna conduce gli uomini ad acquisire spesso una posizione di preminenza economica all'interno della coppia, che potrebbe spingere la donna a dedicare più tempo del partner alle faccende domestiche per raggiungere l'equità;
3. L'assegnazione del lavoro domestico e di cura alle donne è un costrutto sociale radicato nella tradizione, che porta ad uno squilibrio del lavoro retribuito all'interno della coppia in qualsiasi contesto (anche nel caso in cui la donna abbia il salario più elevato).

1.3 Confronto tra Italia e Germania

Il lavoro non retribuito è sempre stato diviso in maniera iniqua tra uomini e donne a livello europeo, in diverse istituzioni educative e persino in coppie nelle quali la donna è la percettrice del salario più elevato. (Chesley 2017).

L'Italia è caratterizzata da ruoli di genere tradizionalisti, che attribuiscono alla donna il peso del lavoro non retribuito e mansioni di cura di parenti e figli. (Del Boca 2020).

Gli studiosi Kulic, Dotti Sani, Strauss e Bellani hanno condotto una ricerca sull'impatto di genere del Covid-19 sul lavoro non retribuito comparando Germania ed Italia (2021).

Lo studio presenta il diverso approccio alla crisi sanitaria e i diversi effetti che quest'ultima ha avuto su Italia e Germania, due paesi molto simili nell'organizzazione sanitaria ed ancorati a modelli familiari molto conservatori.

Entrambi i paesi sono stati danneggiati economicamente dalla crisi sanitaria, alla quale hanno reagito con chiusure e restrizioni dal 13 marzo per la Germania e dall'8 marzo per l'Italia.

Le restrizioni alla circolazione sono state più rigide in Italia, così come l'impatto che la crisi ha avuto sul PIL (in Italia il 2020 si è concluso con un calo del PIL del 9-10%, contro il -5,6% della Germania - Sole 24 ore 2020).

La cosiddetta "bargaining theory of wages" asserisce che gli stipendi e le condizioni lavorative sono definite dal relativo potere contrattuale delle parti coinvolte nello scambio (Schmitt et al. 2018). Secondo questo principio il partner con il salario inferiore ha un basso potere contrattuale nelle decisioni sulla spartizione del lavoro non retribuito, ciò indurrà ad un maggiore coinvolgimento della "parte debole" nelle attività domestiche e di cura dei figli.

Considerando questa teoria, ci si aspetta che le persone il cui stipendio è stato diminuito a causa dell'emergenza Covid-19, aumentino la propria partecipazione nei lavori domestici e, viceversa, coloro che hanno ricevuto un aumento ridimensionino il proprio contributo.

Nel 2019 il tasso di occupazione in Germania (delle persone tra i 20 ed i 64 anni) era del 76% per le donne ed l'84% per gli uomini; mentre in Italia il tasso di occupazione delle donne era il 53%, contro il 73% degli uomini (European Institute for Gender Equality 2019).

Questi dati suggeriscono quindi un maggiore coinvolgimento delle donne nei lavori non retribuiti, per un totale di 5 ore e 30 min al giorno per le donne italiane e 4 ore per le donne tedesche (Kulic et al. 2021).

Gli uomini di entrambi i paesi, invece, non dedicano più di tre ore al lavoro non retribuito; più precisamente gli uomini italiani trascorrono 2 ore e 27 min in lavori domestici, mentre gli uomini tedeschi 2 ore e 45 min (Kulic et al. 2021).

Una differenza significativa tra Italia e Germania è il sostegno rilevante garantito dai nonni italiani nella crescita e la cura dei propri nipoti (Arpino et al. 2014); sostegno che è venuto a mancare alla chiusura delle scuole e l'emanazione delle restrizioni per far fronte all'emergenza epidemiologica.

Misure simili, ma più blande, sono state adottate anche in Germania, con la differenza che durante il lockdown ai tedeschi è stato sconsigliato e non vietato qualsiasi contatto con persone anziane.

La ricerca di Nevena Kulic ed i colleghi (2021) si è basata su dati nazionali collezionati tra maggio e giugno del 2020, per un totale di 5 mila partecipanti.

I sondaggi sono stati svolti da enti specializzati: Kantar per la ricerca in Germania e SWG in Italia. Il campione finale su cui è stato condotto lo studio contava 3.258 partecipanti: 1.404 tedeschi conviventi e sposati (tra i quali 528 con figli sotto i 16 anni) e 914 italiani sposati (415 dei quali di età inferiore ai 16 anni).

Dalla ricerca emerge che una riduzione dello stipendio si è verificata maggiormente nelle donne, sia in Germania (-30,3% per le donne contro il -28,5% per gli uomini), che in Italia (-46,4% per le donne, contro il -37,7% per gli uomini). Inoltre, la riduzione dello stipendio è stata più alta per le donne italiane (circa 8.7 punti percentuali) che per le donne tedesche (1.8 punti percentuali) (Kulic et al. 2021).

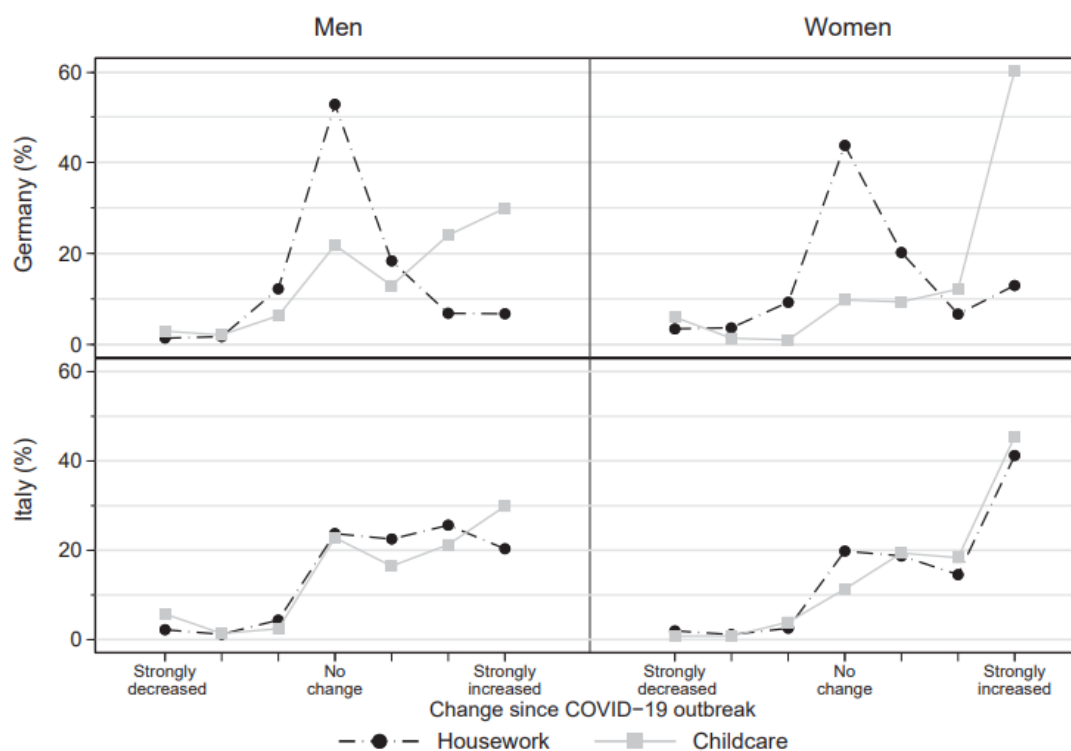
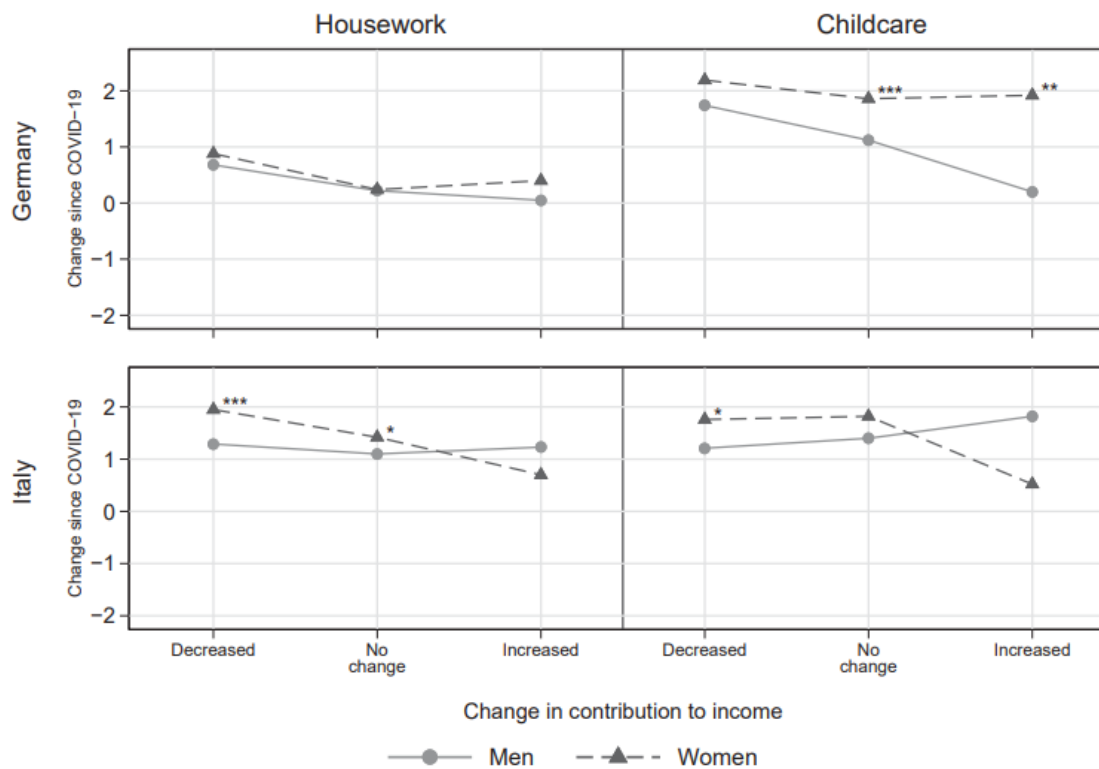


Figura 1.3 *Differenza di apporto di lavoro non retribuito di uomini e donne tra Germania ed Italia durante la crisi da Covid-19 (Kulic et al. 2021).*

Dalla Figura 1.3 si desume che il carico di lavoro domestico non è cambiato sensibilmente a causa del Covid-19 in Germania, infatti il 50% degli uomini ed il 40% delle donne affermano di non aver modificato le proprie abitudini.

L'attività che ha alterato considerevolmente le abitudini dei tedeschi durante il lockdown è stata la cura dei figli, la quale è aumentata nel 30% dei padri ed il 60% delle madri tedesche.

Il lavoro domestico italiano è invece aumentato in maniera rilevante tra gli italiani (per il 20% degli uomini ed il 40% delle donne). Anche la cura dei figli è aumentata per il 30% dei padri ed il 50% delle madri.



* $p < .1$; ** $p < .05$; *** $p < .01$

Figura 1.4 Valori predetti sul cambiamento di lavoro non retribuito causato dal Covid-19 su uomini e donne, italiani e tedeschi (Kulic et al. 2021).

La Figura 1.4 presenta il rapporto tra le variazioni del reddito di uomini e donne ed il loro relativo coinvolgimento nella cura dei figli e le attività domestiche frutto dello studio.

Dalla ricerca emerge che i partecipanti tedeschi che hanno percepito un salario inferiore durante la pandemia, hanno aumentato il loro contributo nei lavori casalinghi, conformemente alla “bargaining theory of wages”. In Germania non sembrano esserci differenze di genere nella divisione del lavoro familiare al variare del salario.

Al contrario, in Italia, le donne che hanno diminuito il contributo economico all’interno della coppia hanno compensato con un aumento del lavoro domestico in misura maggiore rispetto agli uomini nella loro stessa posizione.

Rispetto alla cura dei figli notiamo una disparità di genere anche in Germania, in quanto indipendentemente dal salario, la donna è colei che devolve più tempo all’accudimento dei figli; quindi, anche in situazioni di aumento del salario femminile si verifica parallelamente un incremento dell’assistenza dei figli, smentendo così la “bargaining theory of wages”. Uno scenario simile si è manifestato anche in Italia.

Concludendo, con il Covid-19 si è verificato un’aspezzatura dello squilibrio di genere nel lavoro non retribuito più forte in Italia che in Germania.

CAPITOLO SECONDO: Analisi Economica della disparità di genere

2.1 L'influenza del Covid-19 sull'occupazione italiana

La crisi da Covid-19 è definita da Gupta (2020) una “she-cession”, in quanto risultano maggiormente colpiti i settori di dominio femminile, come l'educazione e l'assistenza sanitaria.

Una ricerca condotta annualmente da Almalaurea evidenzia una forte divisione di genere nei diversi ambiti disciplinari. Nel 2020 le donne risultavano il 93,8% degli iscritti ad indirizzi di insegnamento, l'84,2% degli iscritti in campo linguistico, il 79,9% in quello psicologico e il 71% degli iscritti a professioni sanitarie (Almalaurea 2021).

Gli uomini appaiono più orientati ad ambiti scientifici (73,3%), indirizzi ingegneristici (73,6%) e materie di educazione fisica (66%) (Almalaurea 2021).

La “she-cession” ha colpito soprattutto il settore sanitario, un settore dominato dalle donne a livello europeo per il 76% e in Italia per il 66 % (Parlamento Europeo 2021).

Dall'Organo ufficiale della Società Italiana di Medicina Diagnostica e Terapeutica è stato rilevato che il 47% dei contagi era rappresentato da infermieri ed ostetrici nei primi due mesi della pandemia (IJPDTM 2022).

Le donne si sono rivelate il genere più esposto al virus per il predominio nei servizi, non solo in ambito sanitario, ma anche nei settori rimasti fruibili durante la pandemia, come la vendita (le donne rappresentano l'82% degli addetti alle casse) ed i servizi di assistenza (il 95% degli impiegati in lavori domestici o di assistenza sono donne) (Parlamento Europeo 2021).

Nonostante l'alta esposizione ed i contagi elevati dal lato femminile, i decessi più ingenti si sono verificati dalla parte maschile; secondo i dati raccolti dall'Istituto Superiore di Sanità tra il 20 febbraio 2020 ed il 13 gennaio 2021 i contagi in Italia di uomini e donne sono stati rispettivamente 1.111.352 e 1.185.080, mentre i decessi di 44.505 uomini, contro 34.092 donne (Paknazar 2021).

Gli impieghi “femminili”, non concernenti le attività sanitarie o i beni di prima necessità, caratterizzati da un contatto diretto con la clientela, hanno subito chiusure e perdite di lavoro più ingenti; in questa categoria rientrano l'assistenza all'infanzia, la vendita al dettaglio o i servizi ricettivi ed il turismo.

Questo tipo di servizi sono difficilmente erogabili attraverso lo smartworking: oltre all'esempio eclatante della didattica a distanza che ha registrato bassi livelli di attenzione negli studenti (ANSA 2021a), anche i professionisti della salute mentale hanno affrontato

difficoltà nel preservare l'anonimità e la riservatezza dei propri pazienti prestando servizio “a distanza” (Greenbaum 2020).

Gli impieghi “maschili” sono caratterizzati, invece, da una maggiore versatilità in termini di esecuzione in via telematica, ovviando all'obbligo sul distanziamento sociale (Alon et al. 2020).

Ad aggravare la posizione delle donne durante la pandemia è la percentuale di donne che lavorava part-time (30% a livello europeo) ed era impiegata nell'“economia informale”, caratterizzata dalla mancanza di diritti e protezione sociale o assistenza sanitaria e dall'assenza di altri benefici fondamentali, come il congedo per malattia o l'indennità di disoccupazione. (Parlamento europeo 2021).

L'EUROSTAT (2020) ha registrato in Italia un tasso di lavoratrici part-time del 32,1%, contro l'8% di lavoratori uomini.

Il periodo di lockdown ha scoraggiato la ricerca di un lavoro e la possibilità di lavorare, elementi fondamentali per essere ritenuto disoccupato.

Nel 2020 si è assistito ad un “calo dell'occupazione senza precedenti”, una contrazione del 2% corrispondente a quasi -470mila occupati in un anno (ISTAT 2020).

I cali occupazionali più importanti hanno coinvolto i servizi domestici, con una riduzione del 16,7% nel secondo trimestre del 2020, ed il settore alberghiero e della ristorazione, con una diminuzione del 16,1% nel secondo trimestre del 2020 (ISTAT 2020).

Approfondendo, il 14 giugno 2020 il livello occupazionale è sceso per uomini e donne rispettivamente del 2,9% e del 4,8%, mentre in data 31 luglio 2020 il decremento si rivela comunque a scapito delle donne con una diminuzione del 3,1% e con un ribassamento maschile dell'1,6%.

Nel 2020 il tasso di disoccupazione europeo rilevato dall'EUROSTAT (2020) era del 7,4% per le donne ed il 6,8% per gli uomini; in Italia, invece, il tasso di disoccupazione femminile raggiungeva addirittura il 10,2%, mentre quello maschile l'8,4%.

Una ricerca condotta dall'EUROSTAT (2020) su un campione di persone tra i 18 ed i 64 anni ha evidenziato l'acuirsi della differenza dell'occupazione maschile e femminile con l'aumento del numero di figli a carico.

Nei genitori con nessun figlio a carico il tasso di occupazione per le donne è del 50,3% e per gli uomini del 65,3%, ottenendo una differenza di 15 punti percentuali.

Per i genitori con un figlio la differenza sale a 22,9 punti percentuali, in quanto il tasso di occupazione femminile è del 53,6% e maschile del 76,5%.

Per le persone con due figli a carico la differenza sale ulteriormente a 31,2 punti percentuali (differenza tra l'85,4% per gli uomini e il 54,2% per le donne), mentre con 3 figli (o più) a

carico il divario raggiunge i 42,7 punti percentuali (38,4% per le donne e l'81,1% per gli uomini).

Il tasso di occupazione totale (comprese persone con o senza figli) è del 51,2% per le donne ed il 70,5% per gli uomini.

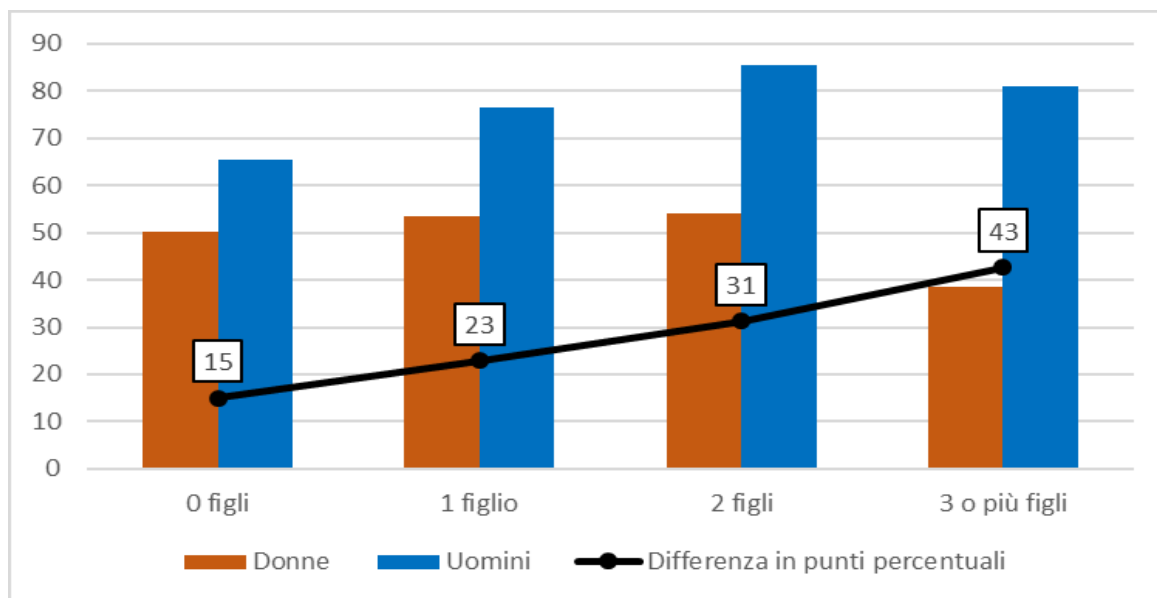


Figura 2.1 Tasso di occupazione di uomini e donne in relazione al numero dei figli a carico

Nella Figura 2.1 la linea nera rappresenta il crescente divario dei tassi di occupazione in rapporto al numero dei figli a carico.

Perdere il lavoro condiziona significativamente la carriera lavorativa rallentando o ostacolando opportunità promozionali, specialmente per le donne (Brand 2006).

Generalmente, perdere il lavoro durante una recessione comporta una diminuzione dei futuri stipendi (Davis and von Watcher 2011).

Le donne, precedentemente alla pandemia, erano soggette ad un divario retributivo di genere (Schneebaum et al. 2018), inaspritosi con la crisi da Covid-19.

2.2 Il differenziale retributivo di genere

Il differenziale retributivo di genere (o “gender pay gap”) è definito dall’European Institute of Gender Equality (EIGE 2022) come il “differenziale percentuale tra la retribuzione oraria media lorda delle dipendenti e quella dei dipendenti”.

Il gender pay gap indica, quindi, la discrepanza presente tra le remunerazioni maschili e femminili a parità di posizione, lavoro svolto e livello d’istruzione.

Il differenziale retributivo di genere è una tematica affrontata da diversi studiosi nel corso degli anni, i quali hanno esposto diverse teorie sulle cause e la persistenza del fenomeno.

Le teorie principali sono state esposte da Malcolm Brynin in un report pubblicato dall'Equality and Human Rights Commission (2017):

- Teoria del ruolo di genere, attribuisce la causa a ruoli di genere radicati nella tradizione che influenzano le scelte d'istruzione ed occupazione delle persone. Le decisioni risultano, dunque, il prodotto inconsapevole di pressioni sociali tramandate da generazioni;
- Teoria del capitale umano, nella quale viene definito il capitale umano come un insieme di skill acquisite da un individuo, frutto di istruzione scolastica ed esperienza lavorativa (Gawel e Mroczek-Dabrowska 2021). Il capitale umano rappresenta un valore aggiunto che permette al dipendente di distinguersi dalla concorrenza. Nel primo capitolo abbiamo osservato uno squilibrio nella divisione del lavoro di cura tra uomini e donne, anche in giovane età, che influisce nel tempo dedicato dalle donne al lavoro o all'istruzione. Il minore capitale umano detenuto dalle donne influisce sul gender pay gap e viene definito da Alkadry e Tower (2006) una "punizione" per il tempo dedicato al lavoro non retribuito, mentre da Olsen et al. (2010) viene definito un fenomeno ad impatto sempre più limitato sul differenziale salariale;
- Segregazione occupazionale, la quale si suddivide in segregazione orizzontale e verticale. La segregazione orizzontale fa riferimento alla concentrazione delle donne in settori produttivi specifici, solitamente meno remunerativi, come conseguenza di stereotipi di genere. Ad esempio, le donne tendono a lavorare nei settori di educazione e sanità, a differenza degli uomini che prediligono settori informatici e di finanza (Leythienne e Pérez-Julián 2022). Per indicare questa situazione di blocco in posizioni a bassa redditività è stato coniato il termine "sticky floor" (letteralmente pavimento appiccicoso) (Xiu and Gunderson 2014). La segregazione verticale indica il fenomeno di relegazione delle donne ai livelli occupazionali medi e bassi con difficoltà di raggiungimento dei livelli più alti e dirigenziali. Il termine "glass ceiling" (letteralmente soffitto di vetro) è utilizzato come metafora per descrivere una barriera invisibile che impedisce alle donne di raggiungere determinati livelli della gerarchia di un'impresa;
- Teoria della sottovalutazione, asserisce che il lavoro svolto dalle donne sia socialmente ed economicamente sottovalutato a causa di stigmi associati alla "femminilizzazione" di determinate occupazioni. Inoltre, i salari sono solitamente stabiliti considerando le performance maschili caratterizzate da lunghi periodi dedicati

al lavoro, assenze limitate e uno stile aggressivo di negoziazione, che tende ad escludere le donne. In aggiunta le donne sono considerate “secondary earners” sostenute principalmente dal marito, per le quali è perciò giustificato un salario inferiore (Grimshaw e Rubery 2007).

Il carico di lavoro non retribuito conferito alle donne ha contribuito ad aumentare il gender pay gap, inducendole a richiedere contratti part-time per poter conciliare gli impegni familiari e lavorativi, svantaggiandole rispetto alle prestazioni professionali dei colleghi uomini.

Il lavoro part-time viene generalmente associato ad uno stipendio orario inferiore, e un temporaneo allontanamento dalla forza lavoro comporta un più lento avanzamento salariale al rientro (Ciminelli et al. 2021). Un'ulteriore spiegazione al gender pay gap è la tendenza delle donne ad accettare retribuzioni inferiori a favore di benefit e orari più flessibili che gli permettano di gestire anche il lavoro domestico (Ciminelli et al. 2021), mentre gli uomini, nella scelta di un'attività professionale, valutano principalmente il ritorno economico (Cutillo e Centra 2017).

Inoltre, premi e bonus ricompensano la presenza costante e smisurata sul luogo del lavoro, condotta difficile da imitare per le donne che devono prestare servizi di cura (Ciminelli et al. 2021).

Il lavoro part time in seguito alla nascita di un figlio è richiesto in maggioranza dalle donne, piuttosto che dagli uomini; questo comportamento impedisce alle donne di sviluppare capacità e costituire una rete di conoscenze professionali che gli permetterebbero una scalata salariale; infatti le interazioni informali con colleghi e dirigenti sembrerebbero un fattore fondamentale per il raggiungimento di promozioni da parte degli uomini (Cullen e Perez-Truglia 2019).

Una spiegazione al differenziale salariale di genere che è ormai stata abbandonata è la differenza nel livello d'istruzione, siccome i dati dimostrano una maggiore preparazione femminile .

Le donne nel 2019 rappresentavano il 58,7% dei laureati in Italia, una quota che risulta stabile negli ultimi 10 anni. Inoltre rappresentano una maggioranza in tutti i corsi di studio: nei corsi magistrali a ciclo unico (65,4%), nei corsi magistrali biennali (56,2%) e tra i laureati di primo livello (58,4%) (Almalaurea 2020).

Rispetto alle performance universitarie, le donne risultano ottenere voti migliori ed in meno tempo: il 60,2% delle laureate è in corso con una votazione media pari a 103,9 su 110, rispetto al 55,7% dei laureati maschi in corso con una votazione media di 102,1 su 110. (Bianchi 2022)

Usando come fattore discriminatorio l'istruzione, il gender pay gap risulta più marcato tra i non laureati, segno che l'istruzione universitaria sta contribuendo a ridurre il divario retributivo tra uomini e donne (Berta 2021).

Nel 2019 la crisi sanitaria da Covid-19 aveva provocato un gender pay gap nell'Unione Europea del 14,1%, calcolato confrontando la retribuzione oraria lorda media fra uomini e donne. Tra i paesi con le differenze salariali più marcate c'erano Estonia (21,7%), Lettonia (21,2%), Austria (19,9%) e Germania (19,2%); mentre in cima alla classifica per le minori disparità salariali di genere troviamo Lussemburgo (1,3%), Romania (3,3%) e l'Italia (4,7%) (Eurostat 2020).

Nel 2020 si è verificato un miglioramento a livello europeo, rappresentato nella Figura 2.2, con una diminuzione del gender pay gap per la maggior parte dei paesi, giungendo ad un differenziale salariale medio europeo del 13%.

In testa alla classifica rimangono: Lussemburgo (0,7%), Romania (2,4%), Slovenia (3,1%) ed Italia (4,2%) (Eurostat 2021).



Figura 2.2 Differenziale salariale di genere nei Paesi dell'Unione Europea (Eurostat 2021).

Nel corso della storia l'Italia ha sempre mantenuto un basso livello di discriminazione salariale, già nel 2014 il gender pay gap era del 6,1%, raggiungendo nel 2017 il 5%, e diminuendo ulteriormente sino ad oggi (Eurostat 2022).

2.3 La disparità di genere a livello manageriale e imprenditoriale

Il posto di lavoro può essere considerato un luogo ostile alle donne, a causa delle diverse forme di iniquità presenti a scapito delle donne, come il differenziale salariale di genere, i tempi prolissi per l'avanzamento di carriera e la penuria di dirigenti donne.

La scarsa rappresentanza femminile nelle posizioni di più alto livello è chiamata "gender position gap", letteralmente divario di posizione di genere (Liang et al. 2020).

Il limitato numero di donne con cariche autorevoli è spiegato in letteratura con il termine "soffitto di cristallo", il quale simboleggia una barriera trasparente, rinforzata da pratiche discriminatorie (che possono essere consapevoli o meno), ad ostacolo delle lavoratrici qualificate che tentano di raggiungere una più alta posizione gerarchica all'interno dell'organizzazione.

La discriminazione delle donne sul luogo di lavoro è in parte attribuibile alle politiche delle risorse umane (Stamarski e Son Hing 2015).

Le risorse umane sono un organo molto importante all'interno di un'organizzazione, si occupano di selezionare, valutare le performance, e formare il personale.

Le risorse umane possono, dunque, condizionare il conseguimento di determinati riconoscimenti o esiti per un lavoratore (Levitin et al. 1971).

Considerando che le donne sono le principali erogatrici di servizi non retribuiti alla famiglia, queste tendono ad utilizzare modalità di lavoro flessibili con più frequenza degli uomini, pratica che le penalizza nelle valutazioni di performance e preclude il raggiungimento di cariche di maggiore responsabilità.

Ci sono prove di discriminazione nei confronti delle donne incinte che fanno domanda per un posto di lavoro (Morgan et al. 2013), o avanzamenti di carriera (Heilman e Okimoto 2008).

I dirigenti, generalmente, assegnano alle donne incarichi meno stimolanti ed impegnativi rispetto ai colleghi uomini (Glick 2013).

La situazione è paradossale, considerando che in un contesto impegnativo e complicato come quello della pandemia da Covid-19 le nazioni guidate da donne hanno affrontato l'emergenza sanitaria in maniera più efficace e tempestiva (Garikipati e Kambhampati 2020).

I governi con donne in posizioni di comando hanno istituito il lockdown più velocemente ed hanno subito quasi la metà delle morti verificatesi in paesi guidati dagli uomini, a parità di contagi. Questi risultati forniscono una dimostrazione dell'importanza di una partecipazione anche femminile alle cariche di maggiore responsabilità.

Nell'Unione Europea, nel 2020, le donne manager rappresentano il 34% del totale. Lo Stato che maggiormente si avvicina alla parità è la Lettonia con il 45%, al contrario dell'Italia, dove solo il 28% delle posizioni manageriali è detenuto da donne, insieme a Lussemburgo e Malta (Eurostat 2020).

Da un articolo del Sole 24ore del 2020 (Dragoni 2020) emerge che in una classifica dei 100 manager più pagati in Italia, le donne presenti siano solo 4.

Infine, da una ricerca del 2018 dell'Eurostat emerge la marcata differenza salariale tra uomini e donne manager, gli uomini percepiscono uno stipendio orario in media di 46,28 euro, mentre le donne di 31,25 euro, ovvero 15 euro in meno all'ora (48% della paga oraria femminile) (Eurostat 2021). In tutti e 9 i gruppi di professioni analizzati per la comparazione della retribuzione oraria di uomini e donne, le donne percepiscono un salario inferiore a quello maschile, ed il divario più accentuato si incontra a livello manageriale.

Il soffitto di cristallo è uno dei fattori che condizionano le imprenditrici nella scelta di avviare una propria attività commerciale, nel 2019 le imprese femminili rappresentavano il 22% del totale imprenditoriale italiano (Unioncamere 2020).

Da una ricerca statistica di Unioncamere (2020), le imprese italiane a conduzione femminile risultano essere, rispetto alla controparte maschile:

- Maggiormente concentrate sui servizi (66,2% delle imprese femminili contro il 55,4% delle imprese maschili);
- Di dimensioni più piccole (96,5% contro il 94,5%);
- Condotte da titolari più giovani, ovvero sotto i 35 anni (12,0% contro l'8,4%);
- Costituite da meno tempo (prendendo a riferimento le imprese nate negli ultimi 10 anni, quelle femminili sono il 49,4% mentre quelle maschili il 40,4%);

Il Covid-19 nell'anno 2020 ha provocato una riduzione delle iscrizioni delle imprese femminili (-42,3% rispetto al 2019) in misura superiore a quella delle imprese maschili (-35,2%), per un totale di 10.678 iscrizioni "al femminile" in meno, che hanno colpito maggiormente: il commercio al dettaglio (-1.206 iscrizioni rispetto al primo trimestre del 2019), la ristorazione (-871), il commercio all'ingrosso (-585) ed altre attività di servizi per la persona (-550).

La chiusura delle imprese dovuta alla crisi pandemica ha, al contrario, colpito entrambe le tipologie di impresa in egual modo, le imprese a conduzione maschile hanno subito un tasso di chiusura del 39,8% contro il 38,8% femminile.

Dalla suddetta ricerca statistica di Unioncamere è inoltre emerso che i settori nei quali si concentrano le imprese femminili sono: attività di servizi alla persona (59,1% delle imprese a conduzione femminile), sanità ed assistenza sociale (37,7%), moda (36,3%) e istruzione (30,4%); gli stessi settori considerati a maggiore rischio di contagio.

Infine, la scarsa numerosità di imprese femminili è dovuta anche al difficile accesso al credito: il 46% delle imprese femminili ricorre all'autofinanziamento, attingendo al capitale proprio o dei propri familiari; mentre solo il 20% dichiara di ricorrere al credito bancario, in quanto temono il cosiddetto "credit crunch", ovvero un rifiuto della concessione del credito oppure uno stanziamento inadeguato.

Per la concessione del credito alle imprese a conduzione femminile vengono richieste, in misura maggiore rispetto a quelle a conduzione maschile, garanzie di terzi (54% per le donne e 39% per gli uomini) e crescita economica (63% contro il 55%).

Anche in politica le donne sono poco rappresentate, su 193 paesi solo 10 sono governati da una donna e solo il 24% dei parlamentari a livello mondiale è di sesso femminile (Sole 24ore 2019).

In Italia il governo Draghi (in carica dal 13 febbraio 2021) è formato da 8 ministre donne su un totale di 23 (Ansa 2021b), circa il 35%.

Oggi in Italia ci sono 320 senatori, di cui il 35% sono donne (111 senatrici) ed il 65% uomini (209 senatori) (Senato della Repubblica 2022).

CAPITOLO TERZO: Le politiche a sostegno della parità di genere

3.1 Normative volte all'appianamento del divario di genere nel lavoro non retribuito

La Commissione Europea a marzo 2020 ha pubblicato la *Strategia per la parità di genere 2020-2025*, un piano quinquennale concepito con l'obiettivo di appianare le disparità di genere presenti nella società europea

Come esaminato nei primi due capitoli dell'elaborato, la disparità di trattamento tra uomo e donna è frutto di una suddivisione di ruoli e responsabilità dettata dalla tradizione; ad esempio l'accudimento dei figli ricade principalmente sulle donne.

In linea coi punti presentati dalla Commissione Europea, in Italia sono state promulgate diverse direttive di genere riassunte in *Legislazione e politiche di genere* (n. 62 quarta edizione, Camera dei Deputati).

In esso sono delineate una serie di misure per agevolare la conciliazione di lavoro e famiglia (Camera dei Deputati 2022):

- Servizi di cura dell'infanzia e assegno unico universale;
- Potenziamento dei congedi parentali;
- Variazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale;
- Svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile (smartworking).

L'assegno unico universale (AUU) è un sussidio economico versato mensilmente alle famiglie (con determinati requisiti) per ogni figlio a carico con meno di 21 anni. L'importo del sussidio è condizionato dall'ISEE e dalla tipologia di nucleo familiare.

Inoltre è stato fissato come obiettivo l'aumento dei posti negli asili nido e nelle strutture educative per l'infanzia, con un livello minimo garantito del 33% per i bambini di età inferiore ai 3 anni.

Rafforzando i servizi di assistenza verso bambini, anziani e disabili si riduce il carico di lavoro non retribuito dei familiari, in particolare delle donne che ne sono le principali erogatrici, e si generano nuove possibilità di impiego; l'OIL stima che un potenziamento del settore socio-assistenziale genererebbe 1,4 milioni di nuovi posti di lavoro entro il 2030 (OIL 2018).

Il congedo parentale è “un periodo di astensione facoltativo dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali” (INPS 2022).

Una ricerca statistica dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL 2022) ha rilevato in 120 paesi una durata media del congedo di maternità di 14 settimane, dei quali il 43% rispetta o supera il requisito minimo stabilito dalla norma OIL di 18 settimane.

Il congedo di maternità in Italia dura 20 settimane (2 mesi prima del parto e 3 dopo) ed è retribuito all'80%, in maniera tale da garantire un periodo di stabilità economica per la famiglia.

Il congedo di paternità è, invece, più corto e dura una decina di giorni (in Italia) con un'indennità di paternità pari al 100% della retribuzione.

Secondo l'OIL (2022), nel 2021, circa 115 paesi su 185 garantivano il diritto al congedo parentale ai padri.

Dalla Camera dei Deputati (2022) sono state approvate una serie di interventi normativi sui congedi parentali mirate all'abrogazione delle disparità di genere nel lavoro non retribuito:

- È stato esteso il congedo parentale al dodicesimo anno di vita del bambino, e l'indennizzo garantito per un periodo massimo di 6 mesi;
- L'obbligo di usufruire del congedo parentale per il padre lavoratore dipendente di 10 giorni, ed un congedo ulteriore facoltativo di un giorno;
- La possibilità per le lavoratrici di astenersi dal lavoro solo successivamente al parto (con certificazione medica dell'attuabilità dell'azione);
- Un contributo mensile (fino al 2023) alle madri disoccupate o monoreddito che allevano da sole un figlio con disabilità.

Alcune disposizioni sono incentrate sulle condizioni che impongono al datore di lavoro la cambiamento del rapporto di lavoro da full-time a part-time; ad esempio al genitore con un figlio convivente di età inferiore ai 13 anni o disabile, oppure in presenza di congedo per violenza di genere.

Infine, la legge di bilancio 2019 aggiunge il comma 3-bis all'art. 18 della Legge n. 81/2017, il quale dichiara la priorità di stipula di un contratto di lavoro agile alle lavoratrici nei tre anni successivi al termine del congedo di maternità oppure ai lavoratori con figli portatori di handicap che necessitano supervisione costante e continuativa.

Nel dossier pubblicato dalla Camera dei Deputati (2022) viene evidenziata la richiesta ai datori di lavoro di promuovere il lavoro agile in egual modo nei confronti dei genitori di entrambi i sessi, per favorire un'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere la conciliazione di vita professionale e privata. L'esercizio del lavoro da remoto, inoltre, non deve costituire un ostacolo al raggiungimento di avanzamenti di carriera, promozioni o premi di risultato.

Col fine di favorire il ritorno alla sede lavorativa, al termine del congedo di maternità, viene concesso il cosiddetto voucher babysitting, un contributo fino a 600 euro (per un periodo massimo di sei mesi) da utilizzare per l'assunzione di una babysitter o presso istituti per l'infanzia.

3.2 Le politiche mirate a ridurre il differenziale salariale di genere

Il divario di genere ha origine con l'istruzione e la propensione per ragazzi e ragazze a intraprendere percorsi differenti suggeriti dalle convenzioni sociali.

Il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) propone una serie di misure da adottare per agevolare l'avvicinamento delle studentesse alle materie STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) (Consiglio dei Ministri 2021).

La media europea di laureati in materie STEM è di 21 ogni mille ragazzi tra i 20 ed i 29 anni, mentre la divisione di genere è di 14,9 laureate, contro i 27,9 laureati uomini. In Italia la partecipazione a queste discipline è più bassa per entrambi i sessi (media di 16,4 laureati STEM ogni mille ragazzi), ma rimane presente il divario di genere: 13,3 laureate contro 19,4 laureati maschi (Guarino 2022).

Il PNRR promuove la creazione di una "cultura scientifica e la forma mentis necessaria ad un diverso approccio al pensiero scientifico" (Consiglio dei Ministri 2021).

Il provvedimento mira ad un'istruzione diffusa, partendo dalla scuola primaria e secondaria, sulle competenze STEM, conoscenze indispensabili nella società odierna e per rimanere al passo col progresso tecnologico. Tale misura promuove la parità di genere in campi prettamente maschili, contribuendo a eliminare gli ostacoli socio-culturali, pedagogici e psicologici che frenano il libero arbitrio di ragazzi e ragazze.

Inoltre il PNRR incentiva competenze multilinguistiche attraverso il potenziamento di corsi e attività linguistiche e l'agevolazione della mobilità internazionale di studenti e docenti; contribuendo ad appianare il divario di genere in quanto il campo linguistico è prettamente dominato da donne.

Tra le politiche di genere aggiornate al 2022 sono presenti diverse misure atte a colmare il divario di genere in ambito lavorativo, agevolando l'equilibrio tra vita privata e professionale sia per le donne che per gli uomini.

Le norme incoraggiano una responsabilità ed un impegno condiviso dei genitori nelle attività di assistenza ed educazione dei figli.

Tra le norme approvate dalla Camera dei Deputati (2022) è presente un incentivo alle assunzioni delle donne, nel quale viene riconosciuta una riduzione del 50% dei contributi agli imprenditori che assumono una donna in condizione di svantaggio, la cui definizione comprende:

- Donne over 50 disoccupate da più di un anno;
- Donne di ogni età senza un lavoro regolarmente retribuito da più di sei mesi, residenti in regioni alle quali sono stati concessi i finanziamenti dall'Unione Europea, oppure

che svolgono lavori in settori economici caratterizzati da un'elevata disparità di genere;

- Donne di qualsiasi età disoccupate da 2 anni, residenti ovunque.

In via sperimentale, la legge di bilancio 2021 ha imposto (per gli anni 2021 e 2022) un esonero contributivo del 100% per i datori di lavoro che rispettino le suddette condizioni.

Il Governo ha anche preso in esame il tema del gender pay gap, intervenendo attraverso tre direttive:

1. A sostegno della parità salariale ha istituito un Fondo di 2 milioni di euro annui per finanziare gli interventi mirati a colmare il divario salariale tra uomini e donne e generare pari opportunità sui luoghi di lavoro. Il Fondo è stato aumentato di 50 milioni di euro con la legge di bilancio 2022, a copertura delle procedure necessarie al rilascio di certificazioni sulla parità di genere delle imprese di cui possono beneficiare i datori di lavoro, per incentivare policy adeguate ed imparziali (Camera dei deputati 2022);
2. Per garantire la medesima retribuzione a parità di valore e lavoro, il Governo richiede che i datori di lavoro istituiscano strutture retributive volte a certificare il pari trattamento dei sessi per un lavoro equivalente;
3. A favore della trasparenza retributiva i datori di lavoro sono tenuti ad indicare il livello salariale iniziale, prescindendo dal sesso, attribuito alla specifica posizione o mansione. Al fine di garantire la neutralità di genere nella definizione dei salari e aumenti dovuti all'avanzamento di carriera, devono essere proposti criteri neutri al genere. Inoltre, tali informazioni dovranno essere rese pubbliche e accessibili ai dipendenti, e dovrà essere giustificato il divario retributivo di genere dovuto a componenti complementari o variabili.

Nella Strategia nazionale per la parità di genere 2020-2025 sono stati fissati degli obiettivi in campo lavorativo e reddituale, che riguardano la riduzione del divario occupazionale di genere a meno di 24 punti percentuali (10 punti percentuali tra le donne con e senza figli) e del gender pay gap del settore privato (al 10%) e per i lavoratori laureati (sotto il 15%).

3.3 Parità di genere a livello imprenditoriale e politico

La Camera dei deputati ha approvato la decisione di destinare un fondo di 400 milioni di euro all'imprenditoria femminile, con lo scopo di incrementare la partecipazione femminile nell'avvio di attività imprenditoriali.

Il fondo monetario in questione è definito "Fondo Impresa Donna", che verrà ripartito tra:

- Misure già in atto, come NITO (che supporta la creazione di microimprese composte da giovani o da donne di tutte le età) e Smart&Smart (bando a sostegno di start-up e PMI innovative e tecnologiche);
- Il Fondo dedicato alle imprese femminili, costituito dalla legge di Bilancio 2021.

Ulteriori misure a sostegno dell'autoimprenditorialità giovanile e femminile sono il credito agevolato ed i mutui a tasso zero per le PMI a totale o prevalente partecipazione femminile.

Il mutuo agevolato a tasso zero è garantito per la durata massima di 10 anni e per un importo non superiore al 90% delle spese ammissibili (limite aumentato dalla legge di Bilancio 2020).

I beneficiari di queste iniziative risultano imprese (Camera dei deputati 2022):

- con meno di 5 anni di vita;
- di micro o piccole dimensioni;
- costituite in forma societaria;
- la cui compagine è composta, nel numero di soci o quote di partecipazione, in maggioranza da donne o giovani di età compresa tra i 18 ed i 35 anni.

Infine, il Fondo garanzia garantisce la liquidità necessaria per l'accesso a finanziamenti di terzi; in questo modo l'impresa non necessiterà di garanzie aggiuntive (come fidejussioni o polizze assicurative) per l'ottenimento del credito necessario all'attività.

Due obiettivi previsti dalla Strategia nazionale per la parità di genere 2020-2025 sono: l'incremento del numero di imprese femminili attive al 30% del totale e l'aumento della quota di donne in posizioni apicali e di direzione dal 28 al 35%.

L'ultimo argomento affrontato dalla Camera dei deputati è la scarsa rappresentanza delle donne agli organi di governo.

Su circa 1.600 incarichi, le donne nominate ministro nei 67 Governi della Repubblica sono solo 100 (il 6%), di cui la metà erano per posizioni di ministro senza portafoglio (Camera dei deputati 2022).

In Italia la carica di Capo dello Stato o di Presidente del Consiglio non è mai rivestita da una donna e solo nel 2019 la Corte costituzionale ha eletto per la prima volta una donna come sua Presidente.

A tal proposito sono state escogitate delle misure per aumentare la rappresentanza di genere nei sistemi elettorali: regionali, di città metropolitane e province, del Parlamento europeo e del Parlamento nazionale.

L'elezione dei consigli metropolitani e provinciali prevedono la ponderazione del voto sulla base della popolosità del comune di appartenenza.

Al fine di promuovere una rappresentanza politica femminile, la legge stabilisce che all'interno delle liste ci debba essere parità dei sessi dei candidati, con una percentuale del genere più numeroso non superiore al 60%.

Misure simili sono state adottate per le elezioni regionali, che prevedono tre ipotesi:

1. Nelle liste con preferenze i candidati di uno stesso sesso non devono superare il 60% del totale e le preferenze devono essere espresse assicurando la nomina di candidati di sesso diverso;
2. Nelle liste "bloccate", ovvero senza l'espressione di preferenze, i candidati devono essere presentati rispettando l'alternanza dei sessi;
3. Nei collegi uninominali, tra le candidature presentate con lo stesso simbolo un sesso, che sia maschile o femminile, non deve superare il 60% del totale.

Per consolidare la rappresentanza di genere, nella legge elettorale del Parlamento europeo è stata ordinata una strutturazione di genere equa delle liste dei candidati (con limite al 50 %, pena inammissibilità; inoltre l'espressione delle preferenze deve essere eseguita con l'alternanza dei sessi).

Il sistema elettorale del Parlamento Italiano prevede sia collegi uninominali con formula maggioritaria, che collegi plurinominali con metodo proporzionale. A pena inammissibilità è stato imposto un ordine alternato di genere all'interno delle liste dei candidati, sia per la Camera che per il Senato. Inoltre, la rappresentanza di un solo sesso, sia della Camera che del Senato non deve eccedere il 60% del totale, allo stesso modo la posizione di capolista.

CONCLUSIONE

La crisi da Covid 19 ha provocato un'instabilità sociale ed economica che condiziona il progresso e lo sviluppo della società a livello globale.

La pandemia ha sconvolto gli equilibri creati all'interno delle famiglie che hanno dovuto affrontare convivenze forzate e prolungate, licenziamenti, nuove modalità di lavoro e maggiori responsabilità educative e di assistenza a figli ed anziani.

Questi cambiamenti hanno prodotto effetti sulle divisioni di genere del lavoro non retribuito. Nell'elaborato viene evidenziato come il lockdown abbia provocato un incremento della mole di lavoro non retribuito principalmente per le donne. La chiusura delle scuole, la mancanza di supporti all'assistenza infantile (anche da parte di parenti e amici) ed il passaggio al lavoro da remoto hanno aumentato il carico di responsabilità assistenziali delle donne, che in alcuni casi sono state costrette a scegliere tra la famiglia ed il lavoro.

La tradizionale figura della donna come titolare naturale della funzione di allevamento e cura dei figli, spinge le ragazze ad orientare le proprie scelte scolastiche verso professioni negli ambiti sanitario e dell'insegnamento.

In questo modo si consolida il pregiudizio sulle carriere professionali considerate di pertinenza femminile piuttosto che maschile, responsabile della penuria di figure femminili eminenti in campo politico/istituzionale e imprenditoriale.

Di fondamentale importanza è il ruolo del Governo che negli ultimi anni ha proceduto ad istituire misure di politica economica mirate a colmare le disparità di genere, come: il differenziale salariale di genere, il glass ceiling, l'impari divisione del lavoro non retribuito e la scarsa rappresentanza femminile in posizioni di potere e governo.

Tuttavia alla base del diverso trattamento di uomini e donne restano determinanti le discriminazioni culturali di genere, difficilmente estirpabili attraverso normative o direttive

L'azione più efficace e purtroppo più complicata sarebbe un' incisiva operazione educativa delle nuove generazioni, in quanto le imposizioni non producono alcun effetto se non viene percepita la causa che le ha prodotte.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- AHRENDT D., CABRITA J., CLERICI E., HURLEY J., LEONČIKAS T., MASCHERINI M., RISO S., SÁNDOR E. 2020. *Living, working and COVID-19*. Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Disponibile su <<https://policycommons.net/artifacts/1845186/living-working-and-covid-19/2589253/>> [Data di accesso 15/07/2022] CID: 20.500.12592/zh8bff.
- ALKADRY M.G., TOWER L. E., 2006. *Unequal pay: The role of gender*. Public Administration Review, 66, 888-898
- ALMALAUREA, 2021. *Condizione occupazionale dei Laureati. Report 2021*. Consorzio Interuniversitario. Disponibile sul sito <https://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/convegni/Bergamo2021/04_sintesi_rapportoalmalaurea2021.pdf> [Data di accesso 21/07/2022]
- ALMALAUREA, 2020. *XXII Indagine Profilo dei Laureati 2019. Rapporto 2020*. Consorzio Interuniversitario Almalaura. Disponibile al sito <https://www.almalaurea.it/sites/default/files/2022-05/almalaurea_profilo_rapporto2020_0.pdf> [Data di accesso 01/08/2022]
- ALON T., DOEPKE M., OLMSTEAD-RUMSEY L., TERTILT M. 2020. *The impact of Covid-19 on gender equality*. NBER Working Papers, No 26947 (<http://www.nber.org/papers/w26947>).
- ANSA, 2021a. *Scuola: la fatica della DAD, durante le lezioni si chatta, si mangia e persino si cucina. (Ricerca di Parole O_Stili e Istituto Toniolo, la didattica a distanza peggiora l'apprendimento)* Disponibile su: <https://www.ansa.it/canale_lifestyle/notizie/teen/2021/03/18/scuola-la-fatica-della-dad-durante-le-lezioni-si-chatta-si-mangia-e-persino-si-cucina_8a742716-b78e-4cb4-b9f3-2fa8f840c258.html> [Data di accesso 25/07/2022]
- ANSA, 2021b. *Il Governo Draghi, 23 ministri: 8 donne e 15 uomini. I tecnici sono otto (Quattro ministri M5S, 3 Pd, Fi, Lega, uno per Leu e Iv. Redazione ANSA. Disponibile al sito: <https://www.ansa.it/sito/notizie/politica/2021/02/12/governo-draghi-mattarella-quirinale-ministri_8441e281-0ba6-48f1-b7bb-c7ac123fd7e0.html> [Data di accesso 11/07/2022]*
- ARPINO B., PRONZATO C.D., TAVARES L.P., 2014. *The effect of grandparental support on mothers' labour market participation: an instrumental variable approach*, European Journal of Population 30: 369–390. Ln: KULIC N., DOTTI SANI G.M., STRAUSS S., BELLANI L., 2021. *Economic disturbances in the COVID-19 crisis and their gendered*

impact on unpaid activities in Germany and Italy, European Societies, 23:sup1, S400-S416, DOI: 10.1080/14616696.2020.1828974

- BERTA D.G., 2021. *Il gender pay gap: un'approfondita analisi sui motivi del divario retributivo tra uomini e donne*. Trust in science, Disponibile al sito <[https://catania.liveuniversity.it/2022/02/21/almalaurea-piu-donne-laureate-ma-pagate-il-20-in-meno-rispetto-agli-uomini/](https://trustinscience.com/2021/09/23/gender-gap/#:~:text=Il%20gender%20pay%20gap%20%C3%A8%20discriminatorio%3F,(istruzione%2C%20esperienza%20lavorativa)> [Data di accesso 02/08/2022]</p><p>BIANCHI M., 2022. <i>Almalaurea, più donne laureate ma pagate il 20% in meno rispetto agli uomini</i>. LiveUniCT Disponibile al sito: < [Data di accesso 01/08/2022]
- BRAND J., 2006. *The effects of job displacement on job quality: findings from the Wisconsin longitudinal study*. Research in Social Stratification and Mobility, Vol. 24 No. 3, pp. 275-298 Ln: CARLI L.L., 2020. *Women, Gender equality and COVID-19*. Gender in Management: An International Journal Vol. 35 No. 7/8, 2020 pp. 647-655. Emerald Publishing Limited 1754-2413 DOI 10.1108/GM-07-2020-0236
- BRYNIN M., 2017. *The gender pay gap*. Equality and Human Rights Commission. Research report 109 | Pay gaps research Institute for Social and Economic Research, University of Essex. ISBN 978-1-84206-686-7
- CAMERA DEI DEPUTATI, 2022. *XVIII Legislatura. Legislazione e politiche di genere*. N. 62 Quarta edizione. Documentazione e ricerche. File: ID0007.docx Disponibile al sito: <http://documenti.camera.it/leg18/dossier/pdf/ID0007.pdf?_1660309994030> [Data di accesso 15/08/2022]
- CARLI L.L., 2020. *Women, Gender equality and COVID-19*. Gender in Management: An International Journal Vol. 35 No. 7/8, 2020 pp. 647-655. Emerald Publishing Limited 1754-2413 DOI 10.1108/GM-07-2020-0236
- CGIL, FONDAZIONE DI VITTORIO, 2020. *Quando lavorare da casa è ... SMART?*, Disponibile su <<https://img-prod.collettiva.it/images/2020/05/18/123405173-946b698d-e841-4329-9a4c-1561929819ca.pdf>> [Data di accesso 09/07/2022]
- CHARMES J, 2019. *The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use*. Surveys International Labour Organization. Disponibile su <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_732791.pdf> [Data di accesso 09/07/2022]
- CHESLEY N., 2017. *What does it mean to be a "breadwinner" mother?*, Journal of Family Issues 38: 2594–2619. Ln: KULIC N., DOTTI SANI G.M., STRAUSS S., BELLANI

- L., 2021. *Economic disturbances in the COVID-19 crisis and their gendered impact on unpaid activities in Germany and Italy*, European Societies, 23:sup1, S400-S416, DOI: 10.1080/14616696.2020.1828974
- CIMINELLI G., SCHWELLNUS C., STADLER B., 2021. *Sticky floors or glass ceilings? The role of human capital, working time flexibility and discrimination in the gender wage gap economics department working papers no. 1668*. Disponibile al sito: <<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/02ef3235-en.pdf?expires=1659683888&id=id&accname=guest&checksum=51054184CBDE1D8E809E498AF9139C88>> [Data di accesso 29/07/2022]
- CONSIGLIO DEI MINISTRI, 2021. *PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza). #NextGenerationItaly*. Disponibile al sito: <<https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>> [Data di accesso 16/08/2022]
- CONTRERAS F., BAYKAL E., ABID G., 2020. *E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go*. Front. Psychol. 11:590271. DOI: 10.3389/fpsyg.2020.590271
- CULLEN Z., PEREZ-TRUGLIA R., 2019. *The Old Boys' Club: Schmoozing and the Gender Gap*. NBER Working Paper Series, No. 26530, National Bureau of Economic Research, Disponibile al sito < <http://www.nber.org/papers/w26530>> [Data di accesso 29/07/2022]
- CUTILLO A., CENTRA M., 2017. *Gender-based occupational choices and family responsibilities: the gender wage gap in Italy*. Feminist Economics, Vol. 23 No. 4, pp. 1-31, DOI: 10.1080/13545701.2017.1285041 Ln: GAWEŁ A., MROCZEK-DĄBROWSKA K., 2021. *Gender pay gap in explaining female entrepreneurship – industry perspective of selected European countries*. International Journal of Manpower Vol. 43 No. 9, 2022 pp. 42-59 Emerald Publishing Limited 0143-7720 DOI: 10.1108/IJM-12-2020-0554
- DAVIS S.J., VON WACHTER T., 2011. *Recessions and the costs of job loss*, Brookings Papers on Economic Activity, Vol. 2011 No. 2, pp. 1-72. Ln: CARLI L.L., 2020. *Women, Gender equality and COVID-19*. Gender in Management: An International Journal Vol. 35 No. 7/8, 2020 pp. 647-655. Emerald Publishing Limited 1754-2413 DOI 10.1108/GM-07-2020-0236
- DEL BOCA D., OGGERO N., PROFETA P., ROSSI M., 2020. *Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID19*, Review of Economics of the Household, Vol. 18, pp. 1 001–1 017. DOI:10.1007/s11150-020-09502- 1.

- DENIS LEYTHIENNE, MARINA PÉREZ-JULIÁN, 2022. *Gender pay gaps in the European Union - a statistical analysis* -. Revision 1, 2° ed. Lussemburgo: Publications Office of the European Union
- DRAGONI G., 2020. *Stipendi, solo quattro donne tra i 100 manager più pagati in Italia*. Articolo del Sole 24ore. Disponibile al sito <<https://www.ilsole24ore.com/art/societa-quotate-solo-quattro-donne-i-100-manager-piu-pagati-italia-ACDlaREB>> [Data di accesso 10/08/2022]
- EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE), 2022. *Differenziale retributivo di genere*. Disponibile su: <<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1196?lang=it>> [Data di accesso 26/07/2022]
- EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE), 2021. *Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN: 978-92-9482-828-6 DOI: 10.2839/29540
- EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE), 2019. *Indice sull'uguaglianza di genere 2019: Italia* ISBN 978-92-9470-801-4 doi:10.2839/87315
- EUROSTAT, 2022. *Gender pay gap in unadjusted form*. Online data code: TESEM180 Disponibile su <[Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](https://statistics.eurostat.eu)> [Data di accesso: 12/07/2022]
- EUROSTAT, 2021. *The life of women and men in Europe (2021 interactive edition)*. Disponibile su <<https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-3c.html?lang=en>> [Data di accesso: 10/07/2022]
- EUROSTAT, 2020. *La vita delle donne e degli uomini in Europa. (Un ritratto statistico)*. Disponibile su <<https://www.istat.it/donne-uomini/index.html?lang=it>> [Data di accesso: 20/07/2022]
- FARRÉ L., FAWAZ Y., GONZALES L., GRAVES J., 2020. *How the COVID-19 lockdown affected gender inequality in paid and unpaid work in Spain*, IZA Discussion Papers, No 13 434, Institute of Labor Economics, Bonn, Germany.
- GARIKIPATI S., KAMBHAMPATI U., 2020. *Leading the Fight Against the Pandemic: Does Gender 'Really' Matter?* SSRN: <<https://ssrn.com/abstract=3617953>>
- GAWĘŁ A., MROCZEK-DĄBROWSKA K., 2021. *Gender pay gap in explaining female entrepreneurship – industry perspective of selected European countries*. International Journal of Manpower Vol. 43 No. 9, 2022 pp. 42-59 Emerald Publishing Limited 0143-7720 DOI: 10.1108/IJM-12-2020-0554
- GLICK P., 2013. *BS at work: how benevolent sexism undermines women and justifies backlash*. Paper Presented at the Harvard Business School symposium Gender & Work: Challenging Conventional Wisdom, Boston, MA. Ln: STAMARSKI S.C., SON HING

- L.S., 2015. *Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism*. *Front. Psychol.* 6:1400. DOI: 10.3389/fpsyg.2015.01400
- GREENBAUM Z., 2020. *Continuing education: ethical guidance for the COVID-19 era*. *Monitor on Psychology*, Vol. 51 No. 4, pp. 35-38. Ln: CARLI L.L., 2020. *Women, Gender equality and COVID-19*. *Gender in Management: An International Journal* Vol. 35 No. 7/8, 2020 pp. 647-655. Emerald Publishing Limited 1754-2413 DOI 10.1108/GM-07-2020-0236
- GRIMSHAW D., RUBERY J., 2007. *Undervaluing Women's Work*. Equal Opportunities Commission Working Paper Series no. 53. Available at: http://www.njl.nu/uploads/Jill_formiddag.pdf [accessed: 1 September 2016] Ln: BRYNIN M., 2017. *The gender pay gap*. Equality and Human Rights Commission. Research report 109 | Pay gaps research Institute for Social and Economic Research, University of Essex. ISBN 978-1-84206-686-7
- GUARINO D., 2022. *In Italia pochi laureati Stem: serve cambiare l'approccio per affrontare le sfide future*. Disponibile al sito <<https://luce.lanazione.it/blocco-testo-destra-hp/in-italia-pochi-laureati-stem-ma-serve-cambiare-lapproccio-per-affrontare-le-sfide-future/>> [Data di accesso 17/08/2022]
- GUPTA A. H., 2020. *Why some women call this recession a "shecession."* *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2020/05/09/us/unemployment-coronavirus-women.html> Ln: FISHER A.N., RYAN M.K., 2021. *Gender inequalities during COVID-19*. *Research Article* Volume: 24 issue: 2, page(s): 237-245 DOI:10.1177/1368430220984248
- HEILMAN M., OKIMOTO T. G., 2008. *Motherhood: a potential source of bias in employment decisions*. *J. Appl. Psychol.* 93, 189–198. doi: 10.1037/0021-9010.93.1.189 Ln: STAMARSKI S.C., SON HING L.S., 2015. *Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism*. *Front. Psychol.* 6:1400. DOI: 10.3389/fpsyg.2015.01400
- HOCHSCHILD R., MACHUNG A., 1989. *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York.
- IIPDTM (Organo ufficiale della Società Italiana di Medicina Diagnostica e Terapeutica), 2022. *Guida pratica al covid-19 per le professioni sanitarie aggiornamento 2022*. DOI: doi.org/10.30459/2022-1

- INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale), 2022. *Indennità per congedo parentale per lavoratrici e lavoratori dipendenti*. Disponibile al sito <<https://www.inps.it/prestazioni-servizi/indennita-per-congedo-parentale-per-lavoratrici-e-lavoratori-dipendenti>> [Data di accesso 16/08/2022]
- IRAWANTO D.W., NOVIANTI K.R., ROZ K., 2021. *Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia*. *Economies*. 9(3):96. <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- ISTAT, 2020. *Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata*. Istituto Nazionale di Statistica. ISBN: 978-88-458-2040-3 Disponibile su <<https://www.istat.it/it/files//2021/02/Il-Mercato-del-lavoro-2020-1.pdf>> [Data di accesso 25/07/2022]
- ISTAT, 2019. *I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*. <<https://www.istat.it/it/files/2019/05/ebook-I-tempi-della-vita-quotidiana.pdf>> [Data di accesso: 05/07/2022]
- KULIC N., DOTTI SANI G.M., STRAUSS S., BELLANI L., 2021. *Economic disturbances in the COVID-19 crisis and their gendered impact on unpaid activities in Germany and Italy*, *European Societies*, 23:sup1, S400-S416, DOI: 10.1080/14616696.2020.1828974
- LEVITIN T., QUINN R. P., STAINES G. L., 1971. *Sex discrimination against the American working woman*. *Am. Behav. Sci.* 15, 237–254. doi: 10.1177/000276427101500207
- STAMARSKI S.C., SON HING L.S., 2015. *Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism*. *Front. Psychol.* 6:1400. DOI: 10.3389/fpsyg.2015.01400
- LIANG C., LOURIE B., NEKRASOV A., 2020. *The gender position gap and firm performance*. Working paper. Disponibile su <<https://nekrasov.people.uic.edu/Papers/Broken%20Rung%20-%20Female%20Employees%20in%20Higher-Paying%20Positions%20and%20Firm%20Performance.pdf>> [Data di accesso 03/07/2022]
- MARTIN B.H, MACDONNELL R., 2012. *Is Telework Effective for Organizations?: A Meta-Analysis of Empirical Research on Perceptions of Telework and Organizational Outcomes*. *Management Research Review* 35: 602–16.
- MERAVIGLIA C., DUDKA A., 2021. *The gendered division of unpaid labor during the Covid-19 crisis: did anything change? Evidence from Italy*, *International Journal of Sociology*, 51:1, 64-75, DOI: [10.1080/00207659.2020.1832346](https://doi.org/10.1080/00207659.2020.1832346)

- MORGAN W. B., WALKER S. S., HEBL M. R., KING E. B., 2013. *A field experiment: reducing interpersonal discrimination toward pregnant job applicants*. J. Appl. Psychol. 98, 799–809. DOI: 10.1037/a0034040 Ln: STAMARSKI S.C., SON HING L.S., 2015. *Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism*. Front. Psychol. 6:1400. DOI: 10.3389/fpsyg.2015.01400
- OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro), 2022. *Lavoro di cura. Investire nelle politiche sui congedi e nei servizi di cura e assistenza per più eguaglianza di genere nel mondo del lavoro*. Sintesi del rapporto disponibile su <https://www.ilo.org/rome/pubblicazioni/WCMS_838823/lang--it/index.htm> [Data di accesso 16/08/2022]
- OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro), 2018. *L'OIL sottolinea l'urgenza di interventi per prevenire la crisi su scala mondiale dell'economia dell'assistenza e cura alla persona*. Comunicato stampa disponibile al sito <https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/comunicati-stampa/WCMS_633389/lang--it/index.htm> [Data di accesso 15/08/2022]
- OLSEN W., GASH V., VANDECASTEELE L., WALTHERY P., HEUVELMAN H., 2010. *The Gender Pay Gap in the UK: 1995-2007: Part 1 – Research Report*. Government Equalities Office Ln: BRYNIN M., 2017. *The gender pay gap*. Equality and Human Rights Commission. Research report 109 | Pay gaps research Institute for Social and Economic Research, University of Essex. ISBN 978-1-84206-686-7
- OSSERVATORIO SMART WORKING, 2021. *Rivoluzione Smart Working: un futuro da costruire adesso*. Politecnico di Milano, School of Management. Osservatorio.net Digital Innovation. Disponibile su: <<https://wow-webmagazine.com/wp-content/uploads/2021/11/osservatorio-Smart-Working2021-wow-webmagazine.pdf>> [Data di accesso: 10/07/2022]
- PAILHE' A., SOLAZ A., SOULETIE A., 2019. *How Do Women and Men Use Extra Time? Housework and Childcare after the French 35-Hour Workweek Regulation*. European Sociological Review 35(6):807–24. Ln: MERAVIGLIA C., DUDKA A., 2021. *The gendered division of unpaid labor during the Covid-19 crisis: did anything change? Evidence from Italy*, International Journal of Sociology, 51:1, 64-75, DOI: [10.1080/00207659.2020.1832346](https://doi.org/10.1080/00207659.2020.1832346)
- PAKNAZAR B., 2021. *Covid-19, uno sguardo di genere*. Bo live (Università di Padova). P.I. 00742430283 C.F. 80006480281 Disponibile su: <<https://ilbolive.unipd.it/it/news/covid19-sguardo-genere>> [Data di accesso 20/07/2022]

- PARLAMENTO EUROPEO, 2021. *L'impatto della pandemia COVID-19 sulle donne (infografica)*. Disponibile su <https://www.europarl.europa.eu/news/it/headlines/society/20210225STO98702/1-impatto-della-pandemia-covid-19-sulle-donne-infografica> [Data di accesso: 05/07/2022]
- SAVE THE CHILDREN, 2021. *Child Penalty: lo svantaggio delle mamme nel lavoro*. Disponibile su <https://www.savethechildren.it/blog-notizie/child-penalty-lo-svantaggio-delle-mamme-nel-lavoro> [Data di accesso: 05/07/2022]
- SCHMITT H.O., BOULDING K.E., PEN J., HANNAN M.T., KLEINSORGE P.L., 2018. *Wage and salary*. Encyclopedia Britannica. Disponibile su <https://www.britannica.com/topic/wage> [Data di accesso 11/07/2022]
- SCHNEEBAUM A., REHM M., MADER K., KLOPF P., HOLLAN K., 2018. *The wealth gap across European countries*. Review of Income and Wealth, Vol. 64 No. 2, pp. 295-331. Ln: CARLI L.L., 2020. *Women, Gender equality and COVID-19*. Gender in Management: An International Journal Vol. 35 No. 7/8, 2020 pp. 647-655. Emerald Publishing Limited 1754-2413 DOI 10.1108/GM-07-2020-0236
- SENATO DELLA REPUBBLICA, 2022. *Statistiche XVIII Legislatura*. Disponibile al sito: <https://www.senato.it/leg/18/BGT/Schede/Statistiche/Composizione/SenatoriPerEta.html> [Data di accesso 11/08/2022]
- SOLE 24ORE, 2020. *Lavoro, Cgil: 8 milioni di italiani in smart working con epidemia Covid-19*. Disponibile su <https://www.ilsole24ore.com/art/lavoro-cgil-8-milioni-italiani-smart-working-epidemia-covid-19-AD7aAMR> [Data di accesso: 15/07/2022]
- STAMARSKI S.C., SON HING L.S., 2015. *Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism*. Front. Psychol. 6:1400. DOI: 10.3389/fpsyg.2015.01400
- TINTORI A., CERBARA L., CIANCIMINO G., 2021. *Gli effetti del lavoro agile nel corso del lockdown del 2020 in Italia. Tra opportunità e alienazione. 1-2021, p.33-43. Analysis, Patron Editore. ISSN 1591-0695*
- TOKARCHUK O., GABRIELE R., NEGLIA G., 2021. *Teleworking during the Covid-19 Crisis in Italy: Evidence and Tentative Interpretations*. Sustainability. 13(4):2147. <https://doi.org/10.3390/su13042147>
- UNIONCAMERE, 2020. *Le caratteristiche delle imprese femminili in Italia. IV Rapporto Imprenditoria femminile*. Disponibile al sito: https://www.unioncamere.gov.it/sites/default/files/articoli/2022-04/IV_Rapporto%20IF_slides.pdf [Data di accesso 10/08/2022]

XIU L., GUNDERSON M., 2014. *Glass ceiling or sticky floor? Quantile regression decomposition of the gender pay gap in China*. International Journal of Manpower, Vol. 35 No. 3, pp. 306-326, DOI: 10.1108/IJM-01-2012-0017 Ln: GAWEŁ A., MROCZEK-DĄBROWSKA K., 2021. *Gender pay gap in explaining female entrepreneurship – industry perspective of selected European countries*. International Journal of Manpower Vol. 43 No. 9, 2022 pp. 42-59 Emerald Publishing Limited 0143-7720 DOI: 10.1108/IJM-12-2020-0554

LEGGI E DECRETI

- Legge n. 81 del 22 maggio 2017
- D.P.R. n. 70 dell'8 marzo 1999
- Accordo interconfederale del 9 giugno 2004
- Comunicazione della Commissione Europea, COM(2020) 152 final. *Un'unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*.
- Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 2021/0050 (COD) 93 final, *volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi*.