



La condizione
economica delle
donne in epoca
Covid-19

we
World

La condizione economica delle donne in epoca Covid-19

Marzo 2021
WeWorld Reports n°12





La condizione economica delle donne in epoca Covid-19

Marzo 2021 WeWorld Reports n°12

A cura di

Elena Caneva, Martina Albini

Coordinamento WeWorld

Andrea Comollo (responsabile Dip.to Comunicazione)

Elena Caneva (coordinatrice Area Advocacy nazionale, Policy e Centro Studi)

Greta Nicolini (responsabile Ufficio stampa)

Martina Albini (Junior Advocacy Officer)

Sabrina Vincenti (coordinatrice progetti educativi e di prevenzione della violenza sulle donne in Italia)

Stefano Piziali (responsabile Dip.to di Advocacy e Programmi in Europa e in Italia)

Tiziano Codazzi (specialista Comunicazione)

Valerio Pedroni (coordinatore Area Programmi Sociali in Italia)

La pubblicazione è disponibile on line su www.weworld.it

Impaginazione copertina Marco Binelli

Realizzato da:

WeWorld Onlus

www.weworld.it

Sedi principali in Italia:

Bologna, via Baracca 3

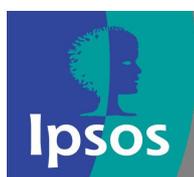
Milano, via Serio 6

Distribuzione gratuita.

I testi contenuti in questa pubblicazione possono essere riprodotti solo citandone la fonte.

La presente pubblicazione è stata completata nel mese di marzo 2021.

In collaborazione con IPSOS



Indice

Introduzione.....	2
1. La ricerca: obiettivi, campione e metodo d'indagine.....	6
2. Le risorse economiche delle donne e delle loro famiglie.....	8
3. Progetti di vita e benessere di donne e figli/e.....	13
Raccomandazioni.....	16
Bibliografia.....	17



Introduzione

Nel febbraio 2020 il primo caso di COVID-19 viene registrato in Italia. Per contenere la pandemia, già ampiamente diffusa, a marzo il governo impone misure di lockdown nazionale. In quella occasione, **WeWorld si era attivata commissionando un sondaggio sugli effetti che tali misure stavano avendo sulla condizione economica e sociale delle famiglie italiane**. Il questionario, somministrato a un campione di donne e uomini italiani, faceva emergere un quadro preoccupante: **il 60% delle donne aveva dichiarato di occuparsi da sola della cura di figli, anziani e disabili (contro il 21% degli uomini), spesso assieme al lavoro**. Gli uomini erano convinti di dare un supporto maggiore di quello percepito dalle partner: il 47% dichiarava di essersi preso cura dei figli insieme alla compagna contro il 22% delle donne che percepiva di aver collaborato con il partner. Tutto ciò è risultato in un carico spesso troppo pesante, al punto da portare **1 donna su 2 in Italia a dover abbandonare piani e progetti a causa del COVID-19, contro 2 uomini su 5**.

Già durante il primo lockdown era evidente come le conseguenze della pandemia stessero gravando in misura maggiore sulla componente femminile, a livello di carico familiare e mentale. Con il passare dei mesi e il protrarsi delle misure di contenimento, queste criticità si sono inasprite, al punto che **le nuove povertà si identificano oggi nella figura della madre single con figli a carico** (Caritas, 2020).

L'effetto del COVID-19 sulla condizione femminile è andato a sommarsi a numerose criticità che già ostacolavano l'inclusione economica delle donne e la loro possibilità di essere autonome, fare progetti e reinvestire su se stesse e sulle proprie famiglie.

In Italia lavora meno di una donna su due e la differenza nel tasso di occupazione tra uomini e donne era di quasi 20 punti percentuali prima del COVID-19

In Italia, infatti, **lavora meno di una donna su due**, e prima dell'arrivo della pandemia **la differenza nel tasso di occupazione tra uomini e donne era di quasi 20 punti percentuali** (Censis, 2019), con un divario di genere che rimane tra i più alti di Europa, ovvero circa 18 punti su una media europea di 10 (ISTAT, 2020a). I figli sembrano rappresentare ancora un ostacolo alla piena occupazione delle donne, con l'11% delle madri che non ha mai lavorato. Alla nascita dei figli, la quota di donne che hanno abbandonato il lavoro è pari all'11% nel caso ne abbiano avuto uno solo, al 17% con due figli e al 19% con tre o più. Sono il 38,3% le donne occupate che, dopo la nascita dei figli, hanno apportato almeno una modifica all'orario di lavoro, contro l'11,9% dei padri occupati (ISTAT, 2020a).

Complici gli stereotipi di genere e i retaggi di un sistema patriarcale, che continuano a enfatizzare **il ruolo della donna come caregiver e dell'uomo come breadwinner** della famiglia (ILO, 2020), il mercato del lavoro italiano non è esente dal fenomeno della **femminilizzazione**, ovvero **l'esistenza di settori in cui la forza lavoro è a prevalenza femminile**. Le donne lavorano soprattutto nei settori del sociale, turismo, ristorazione, servizi alla persona, ma anche nella formazione e istruzione non universitaria, PA e nei servizi socio-sanitari. Al contrario, l'occupazione femminile nei settori tecnici e scientifici rimane bassa.

Il mercato del lavoro italiano non offre pari opportunità di carriera a uomini e donne. **Le donne continuano a essere sotto-rappresentate nelle posizioni apicali**, specialmente in alcuni settori, come quello della finanza (ISTAT, 2020).

A ciò si aggiungono ulteriori criticità rispetto alla qualità del lavoro delle donne, aggravatesi ulteriormente dalla crisi del 2009. Tali criticità riguardano la **precarietà dei contratti**, ma anche **la crescita del part-time involontario** (da intendersi, dunque, non come una scelta spontanea di conciliazione dei tempi vita-lavoro)¹.

Una ulteriore criticità riguarda **la presenza delle donne nell'economia informale**. Su 6 milioni di lavoratori impiegati con contratto irregolare, il tasso di irregolarità risulta più elevato tra le donne, specialmente tra le lavoratrici di 15-24 anni (27%) e le over 65 (26%) e nel Mezzogiorno, con un'incidenza del 17% (ISTAT, 2020b).

I settori in cui è più diffuso il lavoro nero sono anche quelli in cui prevale la componente femminile (es. i servizi, la ristorazione, il turismo o il lavoro domestico)². Poiché i contratti in nero non garantiscono le tutele di un regolare contratto, le donne si ritrovano in una condizione di ulteriore precarietà. Possiamo ipotizzare che questa condizione di precarietà si sia ulteriormente aggravata a causa della pandemia: non essendo impiegate con regolari contratti di lavoro, le donne non hanno potuto usufruire di sussidi e ristori da parte del governo. A questo si aggiunge il fatto che i settori più colpiti dalle misure di restrizione sono quelli in cui prevalgono le donne.

Una terza criticità riguarda la **sovra-istruzione**. Le donne, infatti, tendono a ottenere risultati accademici migliori rispetto agli uomini: in media **si laureano prima e meglio e spesso risultano iper-qualificate per le professioni che svolgono** (ISTAT, 2020a). Guardando all'inserimento professionale dei laureati si nota come per le donne sia più complesso

Gli stereotipi di genere continuano a enfatizzare il ruolo della donna come caregiver e dell'uomo come breadwinner

¹ L'incidenza del part-time involontario è più elevata tra le giovani 15-34enni e con livelli di istruzione più bassi. Questa condizione lavorativa è diffusa soprattutto negli alberghi e ristoranti, nella grande distribuzione e nei servizi alle imprese e alle famiglie. Si tratta di uno strumento che introduce flessibilità ma per lo più a favore delle imprese piuttosto che delle donne e delle loro esigenze di conciliazione dei tempi di vita.

² In Italia circa l'80% del sommerso economico si genera nel terziario e per circa $\frac{2}{3}$ in tre settori specifici: 40,3% in commercio, alloggio, trasporti e ristorazione; 12,7% in servizi alle imprese; 12% in servizi alle persone, tutti settori a forte prevalenza femminile (ISTAT, 2020a).

trovare una collocazione nel mercato del lavoro rispondente al percorso di studi intrapreso. Il 67% delle laureate di primo livello, occupate a quattro anni dal conseguimento del titolo, svolge una professione consona al livello di istruzione, contro il 79% dei laureati (ibid., 2020).

Le donne sono inoltre soggette a un'altra forma di discriminazione: quella salariale.

Il **Gender Pay Gap (GPG)**, o divario retributivo di genere, **consiste nella discriminazione salariale di genere, ovvero la differenza, a parità di mansione e di competenze, tra la retribuzione di uomini e donne**. Si possono distinguere due tipi di Gender Pay Gap: il **GPG "grezzo"**, basato sulla differenza media della retribuzione lorda oraria (al lordo di tassazione e contribuzione per il lavoratore/lavoratrice), e il **GPG complessivo**, che prende in considerazione, oltre al salario orario, anche il numero medio mensile delle ore retribuite e il tasso di occupazione femminile. **Considerando il GPG grezzo, l'Italia è uno dei paesi più virtuosi con una differenza salariale tra uomini e donne pari al 5,6% contro una media del 13,8%** (OECD, 2020). Guardando invece al GPG complessivo, la situazione è ben diversa. Se si considerano altri fattori, quali il numero di settori a prevalenza di personale femminile, il numero mensile delle ore retribuite, il numero dei lavoratori part time e il numero di donne in posizioni dirigenziali, **la differenza salariale arriva al 43,7% su una media europea del 39%** (OECD, 2020).

Le donne devono poi fare i conti con la conciliazione dei tempi vita-lavoro e con la scarsa offerta di strumenti di welfare (i nonni, ad esempio, sono spesso l'unico supporto a fronte di una scarsa e mal distribuita offerta di servizi per la prima infanzia³). In questo senso, la presenza di figli rappresenta ancora un ostacolo all'accesso al mondo del lavoro per molte donne. **La partecipazione delle donne al mondo del lavoro è infatti legata ai carichi familiari, risultando in un tasso di occupazione delle madri più basso rispetto a quello delle donne senza figli** (si veda sopra). Il lavoro di cura rappresenta ancora un paradosso per l'*empowerment* femminile. Se da una parte costituisce un elemento cruciale per il benessere e lo sviluppo delle persone e delle comunità, dall'altro continua a relegare le donne in **posizioni di subalternità rispetto agli uomini**. Sulle donne, infatti, ricade un sovraccarico enorme tra impegni lavorativi e familiari: **più della metà delle donne occupate svolge oltre 60 ore settimanali di lavoro retribuito e/o familiare** (ISTAT, 2020a).

A causa del carico sproporzionato di lavoro domestico e di cura, le donne soffrono di **"povertà di tempo"** da poter investire in istruzione e formazione continua, lavoro retribuito, o anche solo nel tempo libero.

In Italia la differenza salariale complessiva tra uomini e donne è del 43,7% contro una media europea del 39%

³ Nel 2019, la media nazionale di bambini tra 0 e 2 anni che hanno usufruito di servizi di nido comunale era solo del 12,5%, ben lontano dall'obiettivo europeo del 33% (ISTAT, 2020d e WeWorld 2020, *Mai più invisibili*).

Il tempo che le donne spendono per il lavoro di cura o domestico è **2,5 volte superiore a quello degli uomini** (ILO, 2017). Si stima che se venisse assegnato un valore monetario al lavoro di cura non retribuito (*unpaid carework*) delle donne, questo si aggirerebbe tra il **10 e il 39% del PIL globale** (UNRISD, 2010).



Il valore monetario dell'*unpaid carework* delle donne si aggirerebbe tra il **10 e il 39%** del PIL globale



Garantire il **pieno coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro è necessario perché si tratta di una questione di giustizia sociale**, ma anche **per la crescita economica complessiva che tale coinvolgimento comporterebbe**. A questo proposito, è ormai condiviso che la parità di genere – oltre a essere un valore universale a cui tendere e un diritto per le donne – è preconditione essenziale per lo sviluppo. **Se a livello mondiale, l'occupazione delle donne fosse pari a quella degli uomini (anche in termini di qualità del lavoro), il PIL mondiale crescerebbe di 26 punti percentuali entro il 2025** (McKinsey, 2015). Inoltre, per molte donne il lavoro può rappresentare uno strumento per realizzarsi, nonché un aspetto identitario fondamentale, specie per quelle donne che tendono a identificarsi solo in quanto mogli e/o madri (cfr. WeWorld, 2018, *Voci di donne dalle periferie*). **L'empowerment economico costituisce un requisito essenziale per il raggiungimento di maggiore autonomia, potere decisionale, capacità e risorse per far valere i propri diritti e richieste.**

Il primo obiettivo di WeWorld è **la promozione del diritto all'inclusione di donne e bambini/e in Italia e nel mondo**. Promuovere i loro diritti significa anche implementare azioni concrete per favorire il cambiamento. Condizione necessaria per realizzare queste azioni è avere una conoscenza il più possibile esaustiva delle loro condizioni di vita e dei loro rischi di emarginazione sociale.

Da qui l'esigenza di indagare un aspetto imprescindibile per favorire i diritti delle donne e il loro *empowerment*: quello delle opportunità economiche.

Nelle pagine seguenti verranno illustrati i risultati dell'indagine di WeWorld volta a sondare questi aspetti in epoca di COVID-19.

Se nel mondo l'occupazione femminile fosse uguale a quella maschile il PIL crescerebbe di 26 punti entro il 2025

1. La ricerca: obiettivi, campione e metodo d'indagine

Come chiaro da tempo, l'emergenza COVID-19 sta penalizzando soprattutto le donne, sia sul lavoro, sia tra le mura domestiche.

Le donne hanno prestato servizio in prima linea nella lotta contro il COVID-19 e l'impatto che hanno subito è stato, e continuerà a essere, considerevole. Costituendo **due terzi della forza lavoro sanitaria in tutto il mondo**, l'**85% degli infermieri e degli ostetrici**, e rappresentando il **90% dei lavoratori dell'assistenza a lungo termine** nei paesi OCSE, le donne hanno giocato e stanno giocando un ruolo chiave nella risposta sanitaria alla pandemia (OECD, 2020). In qualità di operatrici sanitarie e sociali hanno dovuto affrontare richieste eccezionali a fronte di rischi ingenti.

Le difficoltà sono state inoltre particolarmente acute per le donne madri, che hanno dovuto far fronte alle implicazioni della chiusura di scuole e strutture per l'infanzia⁴.

A ciò si aggiunge la strutturale maggiore fragilità delle donne nel mercato del lavoro (si veda paragrafo precedente). **Essendo impiegate in misura maggiore in settori che dipendono dall'interazione fisica con i clienti, le donne hanno sofferto delle ricadute economiche dovute alle restrizioni sanitarie introdotte con la pandemia⁵ e hanno dovuto farsi carico dell'aumentato lavoro di cura e familiare.** Questo le ha rese e le rende più vulnerabili di fronte alla crisi.

Alla luce di tali evidenze, WeWorld, da sempre in prima linea nella difesa e nella promozione dei diritti di donne e bambini/e, ha avvertito la necessità di indagare l'impatto della crisi sanitaria legata al COVID-19 sulla condizione economica delle donne.

Per fare ciò, in collaborazione con IPSOS è stato condotto nel gennaio 2021 **un sondaggio di opinione su un campione rappresentativo per età e area geografica della popolazione femminile italiana (18-65 anni).**

La rilevazione è stata condotta online tramite la modalità CAWI (Computer Assisted Web Interview).

Tra le tematiche indagate vi sono: **l'ordine di grandezza dell'eventuale cambiamento di reddito femminile (individuale) e familiare; l'eventuale cambiamento dello status occupazionale; il mutamento nei consumi/spese (utenze, mutuo, spese per beni non essenziali, spese alimentari, spese sanitarie...); la conciliazione vita familiare/lavorativa; l'eventuale mutamento del benessere proprio e dei figli/e, ecc.**

⁴ Le single con figli ne hanno subito le conseguenze maggiori (cfr. Caritas, 2020).

⁵ In media nei paesi OCSE, le donne rappresentano circa il 53% dell'occupazione nei servizi di ristorazione (es. bar, ristoranti e catering), il 60% nei servizi di alloggio (es. hotel) e il 62% nel settore della vendita al dettaglio (OECD, 2020).

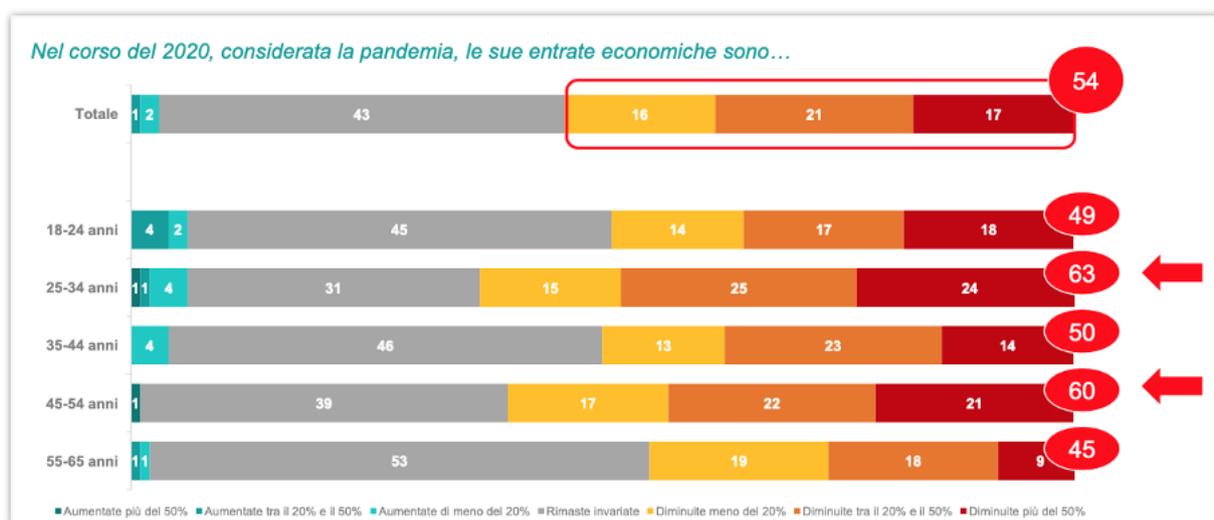
Highlights

- **5 donne su 10** dichiarano una diminuzione delle proprie entrate economiche
- **5 donne su 10** si considerano più instabili economicamente
- **Più di 4 donne su 10** dipendono economicamente dalla famiglia o dal partner in misura maggiore rispetto al passato
- **5 donne su 10** sostengono che le risorse della propria famiglia sono state scarse o insufficienti negli ultimi 12 mesi
- **4 donne su 10** denunciano difficoltà economiche della famiglia a sostenere una spesa imprevista, **più di 2 donne su 10** una spesa importante, le spese dentistiche e pagare le bollette
- **5 donne lavoratrici su 10** dichiarano di temere la perdita del lavoro
- Le principali vittime economiche della pandemia sono le **donne con figli e senza lavoro**
- Le **disoccupate con figli** rinunciano in misura maggiore di quelle senza figli a cercare lavoro e soffrono più delle altre di una perdita di autostima
- Le **giovani donne** segnalano un maggiore impatto negativo della pandemia sulla propria salute mentale

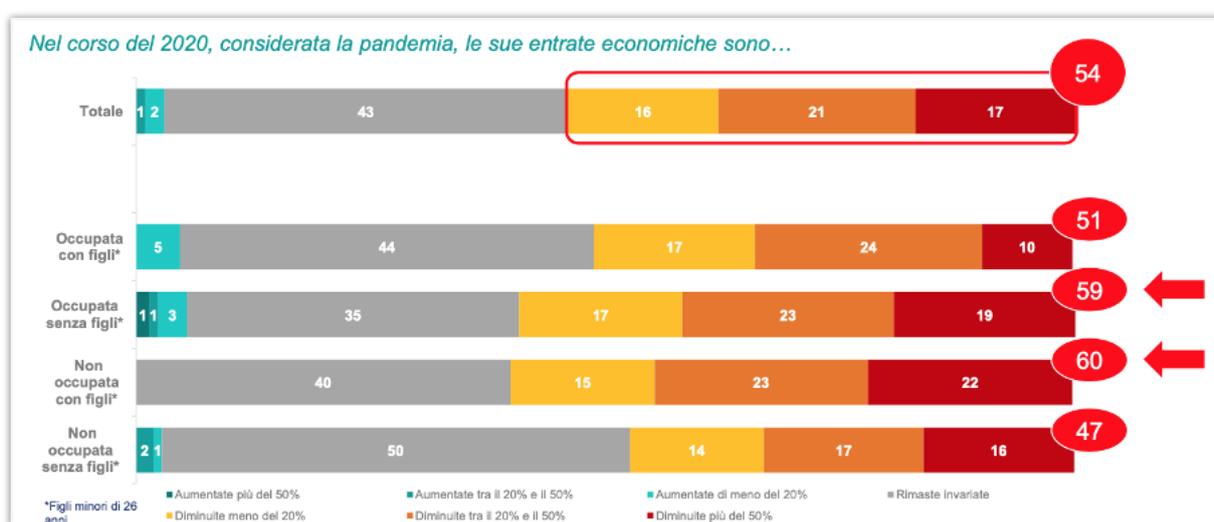
2. Le risorse economiche delle donne e delle loro famiglie

Dall'indagine emerge **un quadro preoccupante** della condizione economica delle donne italiane nell'era COVID-19.

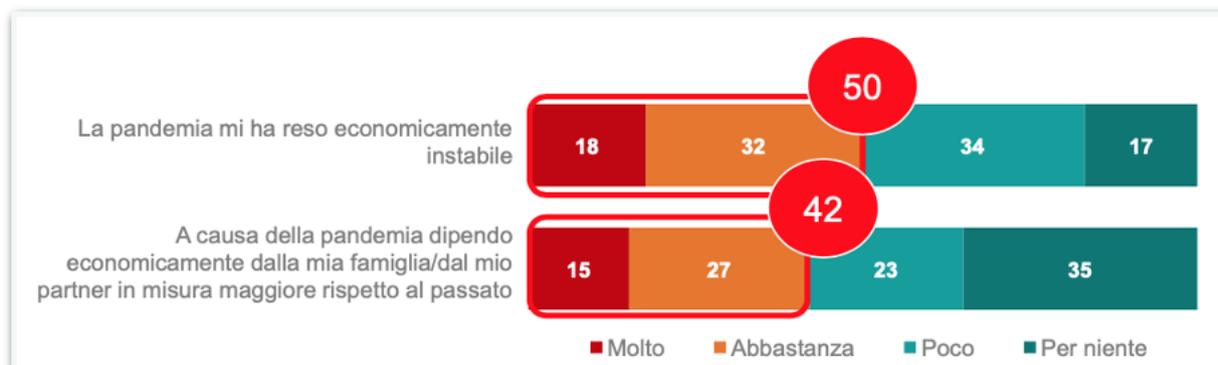
5 donne su 10 dichiarano una diminuzione delle proprie entrate economiche. In particolare, le fasce d'età **più penalizzate sono quella delle 25-34enni**, tra le quali il 63% dichiara perdite economiche (il 24% le dichiara superiori al 50%), e **quella delle 45-54enni**, che per il 60% lamentano una diminuzione del proprio reddito (il 21% dichiara perdite superiori al 50%).



Emerge inoltre come **la pandemia abbia inciso trasversalmente** sia sulle donne occupate con figli, sia sulle donne non occupate con figli. Per entrambe le categorie, la quota di donne le cui entrate economiche si sono ridotte più del 50% a causa della pandemia è del **60%**, raggiungendo **il 63% per le donne non occupate con figli piccoli (tra 0-13 anni)**. In particolare, tra le donne non occupate con figli è il 22% a dichiarare una diminuzione delle entrate di più del 50%.

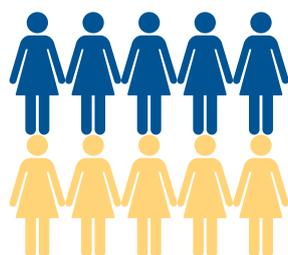


Coerentemente, **5 donne su 10 si dichiarano più instabili economicamente** a causa della pandemia e più di **4 su 10 dipendono economicamente dalla famiglia o dal partner in misura maggiore rispetto al passato**. Inoltre, più di 6 donne su 10 sostengono che la pandemia ha avuto un qualche effetto negativo sulla propria situazione economica.



Da questo quadro emerge come le categorie maggiormente colpite sono quelle che già si trovavano ai margini, o che vivevano in condizione a rischio di esclusione. **La pandemia ha infatti colpito soprattutto le fasce più giovani**, maggiormente soggette al precariato, e **le donne non occupate con figli**.

Tutto ciò ha avuto conseguenze sui consumi e sulle abitudini di spesa delle donne italiane. **Quasi il 50% delle donne**, infatti, **dichiara che le risorse economiche della famiglia sono state scarse o insufficienti negli ultimi 12 mesi**. Tale **quota sale al 57% per quanto riguarda le donne non occupate con figli, al 59% per le donne con figli tra 0-13 anni**. Possiamo ipotizzare che le donne occupate abbiano sofferto in misura minore da un punto di vista economico grazie alla possibilità di poter ricorrere a sussidi statali o a strumenti di supporto forniti dal datore di lavoro. È altresì ipotizzabile che le donne non occupate, e tendenzialmente anche meno istruite, non siano a conoscenza dell'esistenza di sussidi o non abbiano gli strumenti per richiederli. Infine, vi è da sottolineare la difficoltà di cogliere informazioni sulle lavoratrici impiegate nell'economia informale⁶ o quelle con contratti irregolari, che non hanno potuto usufruire di sussidi statali durante la pandemia.



Quasi 5 donne su 10 dichiarano che le risorse economiche sono state insufficienti negli ultimi 12 mesi

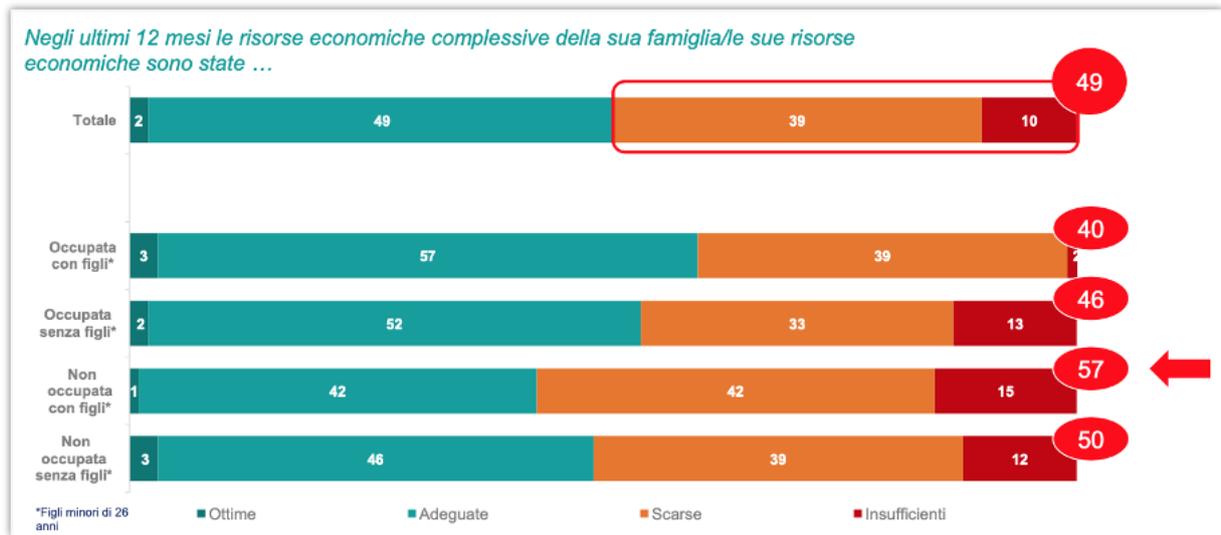
di cui

59% tra le occupate con figli tra 0-13 anni

57% tra le non occupate con figli



⁶ Queste lavoratrici potrebbero essersi classificate tra le non occupate (chi svolge un lavoro in nero potrebbe, in un sondaggio, tendere a dichiarare di non lavorare), andando a ingrossare la percentuale di donne in quella categoria



Quasi il 40% delle donne sostiene che la propria famiglia stia avendo difficoltà a sostenere una spesa imprevista. Nello specifico, il 14% delle donne ha avuto difficoltà a sostenere le spese per il materiale scolastico dei figli⁷ (libri di testo, ma anche pc/tablet per la didattica a distanza). Tale quota sale al 27% (quasi 1 donna su 3) per le non occupate con figli. Sebbene non sia la voce di spesa più compromessa, si tratta di beni che negli ultimi 12 mesi sono diventati fondamentali per l'educazione di bambini/e e adolescenti.

Si riscontrano criticità anche per quanto concerne le spese mediche e dentistiche: il 37% ha avuto difficoltà a sostenerle. Ancora una volta, le difficoltà salgono notevolmente nelle famiglie delle donne non occupate con figli (56%), ovvero di quelle famiglie che dispongono di un solo reddito.

In questo periodo, per quale delle seguenti attività la Sua famiglia sta incontrando delle difficoltà economiche?

	TOTALE	Occupate con figli*	Occupate senza figli*	Non occupate con figli*	Non occupate senza figli*
Sostenere una spesa imprevista	38	36	34	46	36
Sostenere una spesa importante, come la sostituzione di un elettrodomestico rotto	25	23	21	30	24
Sostenere le spese dentistiche	23	18	19	36	19
Pagare le bollette di acqua, luce, gas e telefono	23	20	24	27	22
Pagare le spese della casa	22	18	21	27	20
Effettuare acquisti non alimentari	16	11	14	21	15
Sostenere le spese mediche	14	8	14	20	14
Acquistare i generi alimentari	10	6	11	13	10
Sostenere le spese per pc/tablet per la didattica a distanza dei figli	8	8	3	16	4
Sostenere le spese per i libri di testo dei figli	6	5	3	11	3
Altro	1	1	0	0	1
Nessuna di queste	31	37	35	21	33
Preferisco non rispondere	5	2	5	6	5

⁷ Figli minori di 26 anni.

Tali difficoltà di carattere non solo economico hanno spinto le donne a rivolgersi a sportelli e servizi di aiuto. Il **30% dichiara di aver usufruito di questi servizi, al primo posto la consegna di medicinali e alimenti**. Il **16% dichiara**, inoltre, di **essersi rivolto a sportelli ed help-line**. In questo caso è interessante notare che tra le **donne occupate con figli**, la quota complessiva di chi ha usufruito di questi servizi sale al **34%**. È ipotizzabile che ciò sia dovuto alle **difficoltà di conciliazione tra famiglia e lavoro, causate da un maggiore carico del lavoro di cura** (dovuto alla presenza dei figli a casa e della loro necessità di supporto alla didattica on line) e allo **stress psicologico, oltre che materiale**, che ne sono conseguiti.

In questo periodo di emergenza, ha usufruito di alcuni di questi servizi?

	TOTALE	Occupate con figli*	Occupate senza figli*	Non occupate con figli*	Non occupate senza figli*
Consegna di medicinali/generali alimentari a domicilio	16	18	16	14	16
Sportelli/help line per orientamento e consulenza su sussidi, congedi, bonus	11	12	9	13	10
Fornitura di pasti	4	4	4	4	5
Sportelli help line per supporto psicologico	3	4	4	3	2
Sportelli/help line contro la violenza sulle donne	2	3	3	1	1
Altro, specificare	1	1	1	1	0
Ha usufruito di alcuni servizi	30	34	29	30	28
Nessuno di questi	70	66	71	70	72

La precarietà scaturita da questa situazione ha avuto effetti anche sulla paura di rimanere senza impiego. **Quasi 1 donna su 2 dichiara di temere la perdita del lavoro. La quota è del 55% tra le giovani donne** che si trovavano in condizioni più precarie (perché nei primi anni della loro carriera lavorativa) già prima della pandemia. **Allo stesso modo le donne con figli, specie quelle con figli piccoli (tra gli 0 e i 13 anni), temono di perdere il lavoro (54%)**. Si ipotizza che ciò sia dovuto all'accresciuta difficoltà nel conciliare esigenze familiari e vita lavorativa, unite alla strutturale mancanza di adeguati strumenti di welfare e supporto.



In compenso, **quasi 2 donne lavoratrici su 3** dichiarano di aver goduto di misure aggiuntive sul lavoro oltre a quelle previste dai vari decreti. Il **32% delle donne ha goduto di maggiore flessibilità oraria e della possibilità di lavorare in smart-working**. Tale quota sale al **36% per le occupate con figli**, mentre si riduce al **28% per quelle senza figli**.

La sua azienda/il suo datore di lavoro ha messo in atto misure aggiuntive a tutela delle lavoratrici oltre a quelle previste dai vari Decreti? Se sì, quali?

	TOTALE	Occupate con figli*	Occupate senza figli*
Fornitura di dispositivi di protezione sul posto di lavoro	43	47	39
Smartworking anche quando non era obbligatorio	20	23	17
Tamponi gratuiti per i dipendenti	14	16	13
Flessibilità oraria	12	13	11
Corsi online sul benessere in smartworking	6	5	6
Bonus aziendali	6	3	8
Sportelli/help line di sostegno e supporto psicologico	5	5	5
Altro	2	3	1
	65	66	64
Nessuna misura aggiuntiva rispetto a quelle previste dai vari decreti	35	34	36

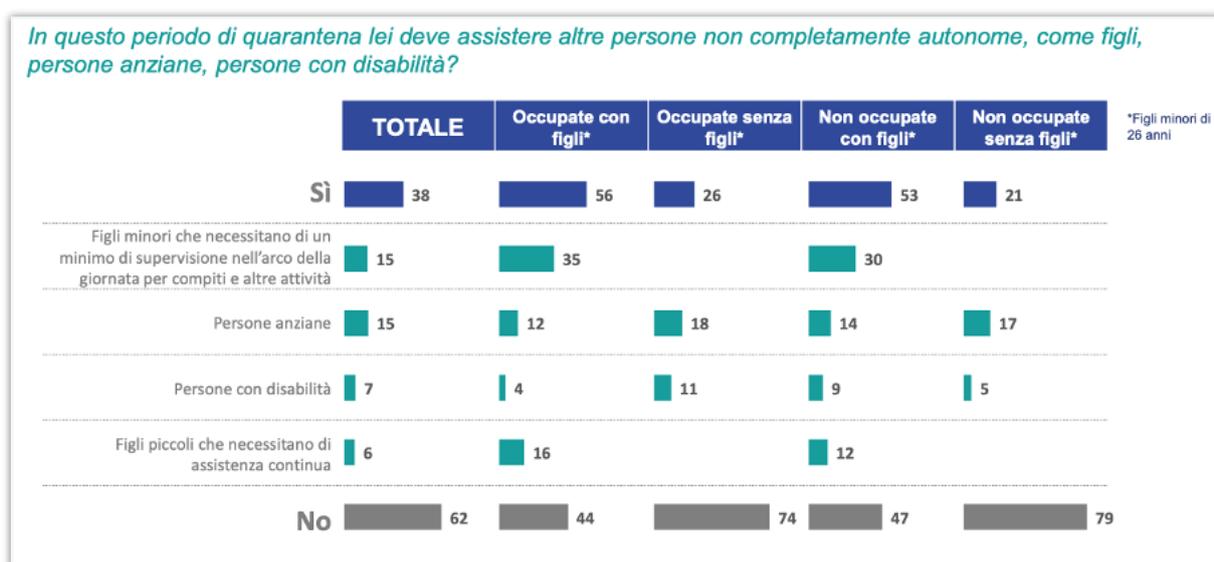
*Figli minori di 26 anni



3. Progetti di vita e benessere di donne e figli/e

La pandemia ha influito anche sulla possibilità di fare progetti; non solo quelli a breve termine, impossibilitati dalle varie limitazioni imposte, ma anche quelli sul medio-lungo periodo. Ciò è dovuto sia alle **ristrettezze economiche** in cui molte famiglie, e in particolare donne, si sono ritrovate, sia a una **mancanza di tempo dovuta per lo più all'aumento del carico di lavoro di cura** da investire nel proprio benessere e in quello dei figli.

In particolare, durante la quarantena, il **38% delle donne ha dovuto farsi carico dell'assistenza a persone non completamente autonome**. La quota cresce notevolmente tra le donne di mezza età, che si concentrano soprattutto sulla cura dei figli minori. Le donne meno giovani, invece, si sono dedicate maggiormente alla cura degli anziani. **Sale poi sopra al 50% la quota di donne che assistono persone non autonome tra coloro che hanno figli, con un carico maggiore tra quelle occupate.**



L'emergenza ha poi interferito nei progetti di vita degli italiani. In particolare, le donne occupate hanno abbandonato in misura maggiore la programmazione delle attività dei figli, rispetto alle non occupate⁸. Un dato sconcertante emerge però guardando alle donne disoccupate. Se fra queste, infatti, **la quota di donne senza figli che hanno abbandonato l'idea di cercare lavoro a causa dell'emergenza è del 19%**, per le **donne con figli la quota sale al 28%**. Ancora una volta, i dati ci fanno ipotizzare che i figli siano un ostacolo alla ricerca del lavoro. Questo è in parte dovuto alla **mancanza di adeguati strumenti di welfare necessari**

⁸ Se in parte la programmazione delle attività dei figli è stata ostacolata dalle misure di contenimento della pandemia, supponiamo che abbiano inciso anche le difficoltà nella conciliazione famiglia-lavoro acuitesi con lo smart working (si veda anche nota 9) e la riduzione delle risorse economiche a disposizione.

per sostenere l'occupazione delle madri. Questa situazione si è acuita durante l'emergenza COVID-19 quando i nonni, spesso unico supporto alla genitorialità, non erano raggiungibili a causa delle disposizioni di distanziamento sociale. A ciò si deve aggiungere la cristallizzazione dei ruoli di genere, retaggio di modelli culturali patriarcali, in cui il lavoro di cura è riservato alle donne e non vi è un'equa distribuzione dei lavori domestici.



Tra le donne senza figli, quasi **2 su 10** hanno abbandonato l'idea di cercare lavoro

Tra le donne con figli, quasi **3 su 10** hanno abbandonato l'idea di cercare lavoro

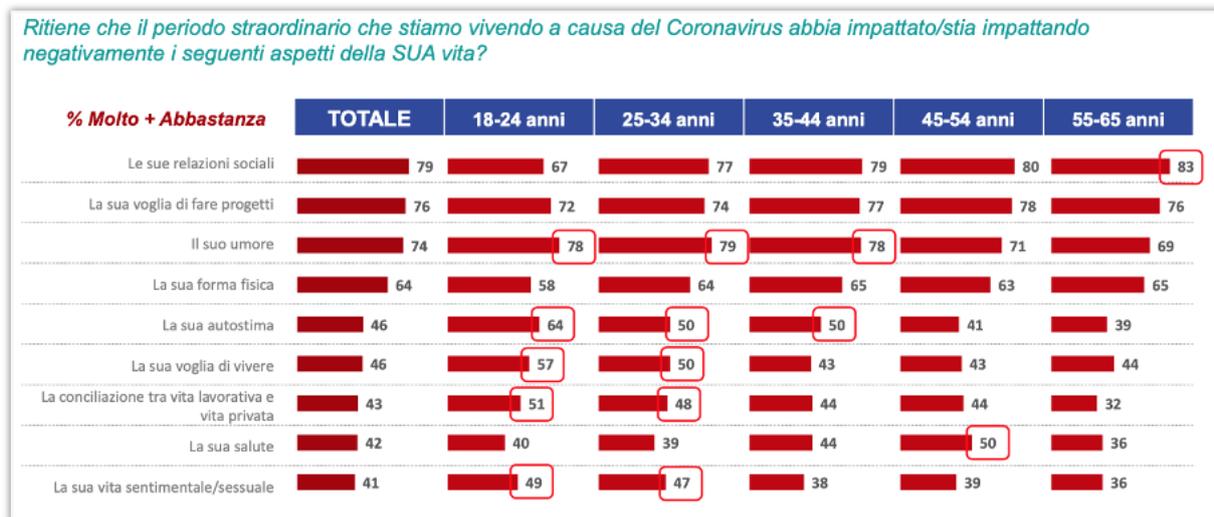


La mancanza di tempo, dovuta a un aumento dei compiti di cura, ha avuto un impatto significativo sul benessere delle donne. Quasi 7 donne su 10 tra le occupate (68%) e le non occupate con figli (67%) dichiarano che la loro forma fisica ha subito un impatto negativo. Tra le donne occupate senza figli, invece, sono la conciliazione vita-lavoro (49%)⁹ e la vita sentimentale-sessuale (46%) ad aver sofferto maggiormente.

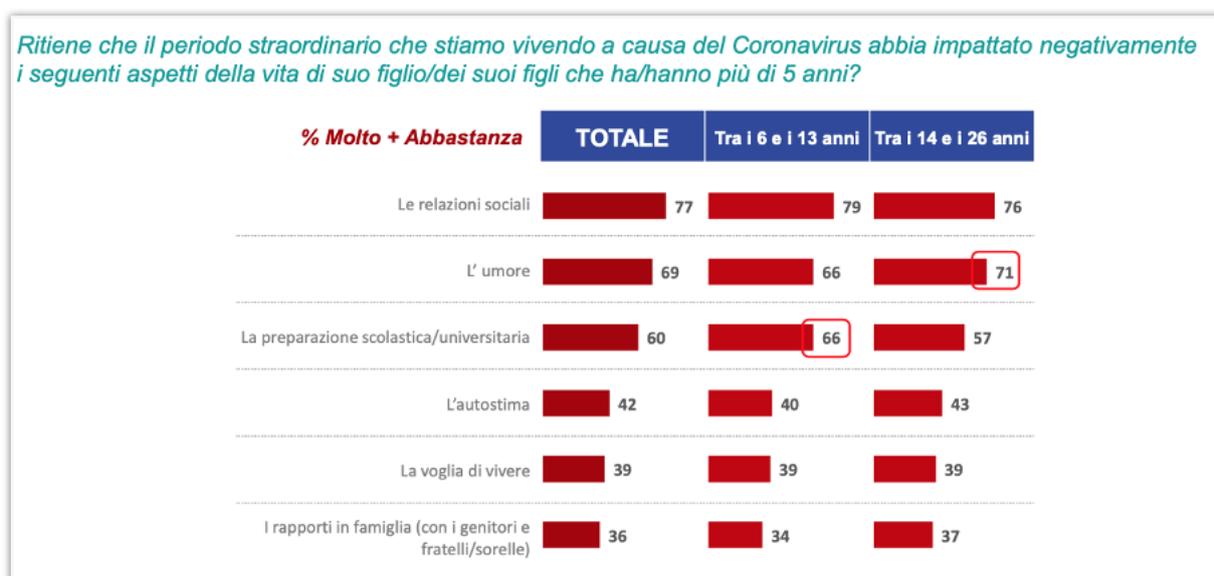


⁹ Supponiamo che in questo caso lo smart-working, ancora non propriamente regolamentato anche per quanto riguarda il diritto alla disconnessione, e l'assenza di relazioni sociali abbiano inciso sull'organizzazione giornaliera delle donne, con difficoltà nella conciliazione tra impegni lavorativi e tempo libero.

Guardando alle ripercussioni sul benessere delle donne per fasce d'età, si nota che rispetto al totale circa **8 giovani donne su 10** segnalano un **maggiore impatto negativo della pandemia sulla propria salute mentale. Le meno giovani, invece, risultano soffrire maggiormente sul fronte relazionale (83%).**



L'indagine, infine, ha indagato la percezione delle donne circa il benessere dei loro figli/e. I più grandi, **tra i 14 e i 26 anni hanno sofferto maggiormente sul piano dell'umore rispetto al totale (71%)**. Guardando alla **fascia 6-13 anni**, invece, a risentirne maggiormente è stata **la preparazione scolastica per 2 bambini/e su 3**.



Raccomandazioni

Alla luce del quadro allarmante emerso dall'indagine e al fine di rendere la ripartenza più inclusiva per le donne (e dunque per i bambini/e¹⁰), approfittando delle risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, WeWorld avanza le seguenti raccomandazioni:

- 1 Rilanciare l'occupazione femminile**, ad esempio attraverso:
 - supporto fiscale;
 - investimenti in settori ad alta prevalenza femminile;
 - eliminazione del Gender Pay Gap, anche tramite l'istituzione di sistemi di controllo e di valutazione delle aziende;
 - aumento della retribuzione dei lavori di cura.

- 2 Garantire adeguate politiche di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa**, ad esempio attraverso:
 - offerta diffusa di asili nido;
 - offerta di tempo pieno nelle scuole già dalla prima infanzia;
 - aumento dei tempi di congedo di paternità ed estensione anche ai lavoratori autonomi.

- 3 Superare la discriminazione di genere**, ad esempio attraverso:
 - istituzione, a partire dalla scuola dell'infanzia, di curricula volti a sradicare gli stereotipi di genere e a promuovere una cultura dell'uguaglianza e della parità di genere;
 - investimenti nella formazione continua e nelle campagne di sensibilizzazione alla parità all'interno degli ambienti aziendali.

¹⁰ Il benessere e l'inclusione di donne e bambini sono strettamente intrecciati, garantire i diritti delle une ha effetti sugli altri/e e viceversa (cfr. la serie dei *WeWorld Index*).

Bibliografia

- Caritas (2020), Gli anticorpi della solidarietà, http://s2ew.caritasitaliana.it/materiali/Rapporto_Caritas_2020/Report_CaritasITA_2020.pdf, accesso gennaio 2021
- Censis (2019), Respect, https://www.censis.it/sites/default/files/downloads/Sintesi_def_0.pdf, accesso febbraio 2021
- ILO (2017), *World Employment Social Outcome – Trends for Women 2017*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557245.pdf, accesso gennaio 2021
- ILO, (2020), Work Employment and Social Outlook. Trends 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734479.pdf , accesso gennaio 2021
- ISTAT (2020a), Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione di esigenze di vita e lavoro, https://www.istat.it/it/files//2020/02/Memoria_Istat_Audizione-26-febbraio-2020.pdf, accesso gennaio 2021
- ISTAT (2020b), Rapporto Annuale 2020. La situazione attuale del Paese, <https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2020/Rapportoannuale2020.pdf>, accesso febbraio 2021
- ISTAT (2020c), Economia non osservata nei conti nazionali, <https://www.istat.it/it/files//2020/10/Economia-non-osservata-nei-conti-nazionali.pdf>, accesso febbraio 2021
- ISTAT (2020d), Noi Italia, <http://noi-italia.istat.it/pagina.php?id=3&categoria=5&action=show&L=0>, accesso febbraio 2021
- McKinsey (2015), How advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>, accesso gennaio 2021
- OECD (2020), Gender wage gap, <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm#indicator-chart>, accesso gennaio 2021
- OECD (2020), Women at the core of the fight against COVID-19 crisis, <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/>, accesso gennaio 2021
- UNRISD,(2010), *Research and Policy Brief 9:Why Care Matters for Social Development*, [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/25697FE238192066C12576D4004CFE50/%24file/RPB9e.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/25697FE238192066C12576D4004CFE50/%24file/RPB9e.pdf), accesso gennaio 2021
- World Economic Forum, (2020d), *Why COVID-19 is a backwards step for gender equality and what to do about it*, <https://www.weforum.org/agenda/2020/07/covid19-coronavirus-gender-parity-equality-progress-policy-economics/>, accesso gennaio 2021



CHI È WEWORLD

WeWorld è un'organizzazione italiana indipendente impegnata da 50 anni a garantire i diritti di donne e bambini in 27 Paesi, compresa l'Italia.

WeWorld lavora in **158 progetti** raggiungendo oltre **7,2 milioni di beneficiari diretti e 42,4 milioni di beneficiari indiretti**.

È attiva in **Italia, Siria, Libano, Palestina, Libia, Tunisia, Burkina Faso, Benin, Burundi, Kenya, Senegal, Tanzania, Mozambico, Mali, Niger, Bolivia, Brasile, Nicaragua, Guatemala, Repubblica Dominicana, Haiti, Cuba, Perù, India, Nepal, Tailandia, Cambogia**.

Bambine, bambini, donne e giovani, attori di cambiamento in ogni comunità sono i protagonisti dei progetti e delle campagne di WeWorld nei seguenti settori di intervento: **diritti umani** (parità di genere, prevenzione e contrasto della violenza sui bambini e le donne, migrazioni), **aiuti umanitari** (prevenzione, soccorso e riabilitazione), **sicurezza alimentare, acqua, igiene e salute, istruzione ed educazione, sviluppo socio-economico e protezione ambientale, educazione alla cittadinanza globale e volontariato internazionale**.

MISSION

La nostra azione si rivolge soprattutto a bambine, bambini, donne e giovani, attori di cambiamento in ogni comunità per un mondo più giusto e inclusivo. Aiutiamo le persone a superare l'emergenza e garantiamo una vita degna, opportunità e futuro attraverso programmi di sviluppo umano ed economico (nell'ambito dell'Agenda 2030).

VISION

Vogliamo un mondo migliore in cui tutti, in particolare bambini e donne, abbiano uguali opportunità e diritti, accesso alle risorse, alla salute, all'istruzione e a un lavoro degno. Un mondo in cui l'ambiente sia un bene comune rispettato e difeso; in cui la guerra, la violenza e lo sfruttamento siano banditi. Un mondo, terra di tutti, in cui nessuno sia escluso.

www.weworld.it