



Gruppo dell'Alleanza Progressista dei  
**Socialisti & Democratici**  
al Parlamento europeo

**EURODEPUTATI**   
Partito Democratico

# LA CRISI POST COVID. CHE FUTURO PER L'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN UNIONE EUROPEA?



## Premessa

La pandemia che ha appena fatto il giro del mondo è senza precedenti. Ci sono state epidemie con una mortalità più alta di questa, ma erano più circoscritte. Ci sono state epidemie altrettanto estese, ma avevano un tasso di mortalità più basso. Inondazioni, carestie, terremoti ed eruzioni vulcaniche hanno prodotto distruzioni dell'essere umano così terribili da sfuggire alla comprensione, ma prima d'ora non era mai avvenuta una catastrofe contemporaneamente così improvvisa, così devastante e così universale.

Era il 1919. Sulla rivista americana Science il 30 maggio di quell'anno usciva questo articolo sull'epidemia di spagnola.

È passato un intero secolo ma il mondo sembra catapultato indietro nel tempo.

In una situazione economico, scientifica, culturale, indubbiamente differente, ma con le stesse paure e le stesse incertezze che caratterizzano un tempo così drammatico.

Obiettivo principale è senza dubbio affrontare la pandemia e trovare misure e strumenti per combattere e sconfiggere il virus. Non vanno dimenticati ed una forza riformista non può dimenticare, gli aspetti strettamente correlati all'emergenza sanitaria, come la perdita di milioni di posti di lavoro e la conseguente crisi economica che ne è derivata.

Non tutti vivono questo tempo alla stessa maniera e sarebbe ipocrita ammettere il contrario. La crisi ha caratteri specifici che non prescindono il genere, rischiando anche sotto questo aspetto di riportare indietro le lancette.

Le donne hanno un peso impattante in gran parte delle professioni che hanno subito maggiori danni recati dalle chiusure in questa pandemia.

Il 70% della forza lavoro sanitaria e sociale globale come medici, infermieri e gli operatori sanitari sono donne; negozianti, impiegati e addetti alle pulizie sono in larga maggioranza donne.

Da una parte presenza preponderante delle donne nei processi produttivi legati a queste attività e per contro le donne in questi settori sono raramente coinvolte nei processi decisionali.

Il problema della violenza sulle donne, in tempo di Covid, con i riflettori accesi sulla pandemia ed i periodi di lockdown che hanno

rivoluzionato la vita e acuito le tensioni tra le mura domestiche, ha solo cambiato pelle e mostrato altri volti. Ma il fenomeno esiste, forse in maniera ancor più importante e si sviluppa in questo periodo in tutta la sua drammaticità.

I femminicidi non rientrano negli indici di mortalità da Covid ma è palese che in alcuni casi ne rappresentino una chiara ed inequivocabile conseguenza.

Il gruppo S&D al Parlamento europeo ha mosso da questa situazione puntuali richieste che mettono al centro non solo la tutela delle donne vittime di maltrattamenti domestici, ma anche politiche attive per la tutela delle lavoratrici, soggetti meno tutelati durante la pandemia:

- Garantire investimenti pubblici mirati per soddisfare le esigenze delle donne che prestano servizi sanitari, come DPI e prodotti sanitari.
- Introdurre percorsi che includano le donne nei processi decisionali.
- Garantire supporto e disponibilità di linee di assistenza telefonica, piattaforme digitali e app telefoniche
- Supporto legale e medico, nonché rifugi per donne esposte alla violenza di genere, utilizzando e potenziando al meglio le reti esistenti.
- Ampliare e migliorare i congedi per assistenza; potenziare lo smartworking per renderlo meglio fruibile; migliorare il part time per conciliare al meglio i tempi di vita e di lavoro.
- Fornire supporto alle piccole e medie imprese guidate da donne durante e dopo la crisi.
- Garantire l'accesso all'assistenza all'infanzia gratuita per tutti i genitori che lavorano nei servizi essenziali e un maggiore sostegno alle famiglie vulnerabili, in particolare quelle che si prendono cura dei membri della famiglia con disabilità.
- Azioni mirate per donne con disabilità e per le donne con problemi di salute mentale come ansia, solitudine e depressione.
- Garantire che tutto il sostegno finanziario fornito ai paesi partner per far fronte alla crisi siano adeguatamente riservate alle donne e alle ragazze.
- Misure strutturali che colmino il gap retributivo e pensionistico.
- Aumentare significativamente i salari e le condizioni di lavoro in

ambienti in cui la presenza delle donne è predominante, settori come la cura, la salute e le vendite in modo che le donne ottengano il giusto riconoscimento non solo durante la crisi.

- Consentire una più equa rappresentanza delle donne nei processi decisionali.

*«Nessuna lotta può concludersi vittoriosamente se le donne non vi partecipano a fianco degli uomini. Al mondo ci sono due poteri: quello della spada e quello della penna. Ma in realtà ce n'è un terzo, più forte di entrambi, ed è quello delle donne.»*

**Malala Yousafzai**

## LA CRISI POST COVID. CHE FUTURO PER L'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN UNIONE EUROPEA?

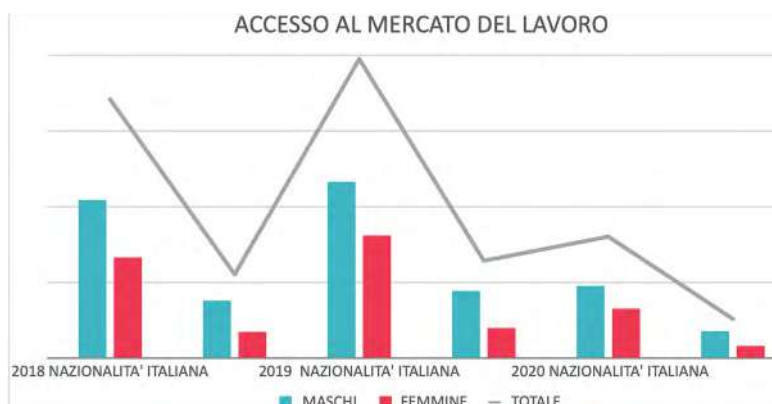
Gran parte degli studiosi dei fenomeni socio economici convergono nell'affermare che l'emergenza sanitaria che stiamo vivendo rischia di acuire le disuguaglianze di genere e di rendere la nostra società meno inclusiva.

Le misure messe in atto per il contenimento del contagio, sebbene necessarie, hanno rappresentato per le donne grande motivo di preoccupazione, sotto diversi profili:

la pandemia ha esasperato alcune criticità preesistenti, che l'attuale emergenza ha aggravato:

- l'accesso femminile al mercato del lavoro
- il divario retributivo
- la condivisione dei lavori di cura
- le modalità di applicazione dello smart working.

Nel 2020 le assunzioni sono in calo rispetto al 2019 sia per gli uomini che per le donne. Tuttavia il numero delle assunzioni femminili a tempo sia indeterminato passa dal 45,6% del totale nel 2019 al 44,4 % del 2020, con un saldo negativo pari a 1,2 %, che va a vantaggio del genere maschile.



LA CRISI POST COVID.  
CHE FUTURO PER L'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN UNIONE EUROPEA?

		TEMPO INDETERMINATO		
NAZIONALITA'	GENERE	2018	2019	2020
ITALIANA	MASCHI	31310	34981	14296
	FEMMINE	19960	24272	9766
	TOTALE	51270	59253	24062
STRANIERA	MASCHI	11398	13346	5374
	FEMMINE	5197	5945	2371
	TOTALE	16595	19291	7745
TOTALE	MASCHI	42708	48327	19670
	FEMMINE	25157	30217	12137
	TOTALE	67865	78544	31807

Nei primi due quadrimestri del 2020 le assunzioni sono significativamente calate rispetto al 2019 sia per gli uomini che per le donne. Il calo delle assunzioni femminili è dovuto in primo luogo al fatto che l'occupazione delle donne è concentrata in settori che sono stati fortemente influenzati dalle misure di chiusura e allontanamento sociale imposte dalla pandemia.

Esempi primari sono i settori “ad alta intensità di contatto” come i ristoranti, o i settori dei servizi domestici e alle famiglie.

Le donne occupate, in media, lavorano meno ore, guadagnano meno, accumulano minore anzianità, anche se, il livello di scolarizzazione delle donne italiane è più elevato di quello maschile (la scolarizzazione femminile in Italia è più avanzata rispetto a quella maschile: il 64,5 % delle donne ha il diploma, il 5% in più rispetto agli uomini mentre il 22,4% delle donne ha conseguito una laurea contro il 16,8% degli uomini).

La conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro è un'area particolarmente critica per il nostro Paese, anche a causa della scarsa disponibilità dei servizi per la prima infanzia.

Ciò detto, quando le scuole e gli asili nido sono stati chiusi e i nonni sono stati scoraggiati dal fornire assistenza ai nipoti a causa del rischio di esposizione al virus, i compiti di custodia dei bambini sono rimasti in capo esclusivamente ai genitori.

Le disposizioni emergenziali che si sono succedute hanno introdotto la possibilità di fruire durante il lock down di un congedo indennizzato per la cura dei figli minori, utilizzabile da uno dei genitori anche in alternativa tra loro. A questa misura si è aggiunto, più recentemente, il congedo indennizzato per quarantena scolastica dei figli conviventi e minori di 14 anni. In alternativa a tali misure è stato previsto il voucher baby sitting, fruibile alternativamente da entrambi i genitori che non possono lavorare in smart working, ed erogato attraverso il libretto famiglia

Lavorare da remoto ha costretto moltissime lavoratrici, da un giorno all'altro, a fare i conti con un doppio carico di lavoro.

Questo trova riscontro anche in un recente rapporto di Save the Children, dove si rileva che in questa fase l'aiuto venuto dallo smart working, attivato senza accordi predefiniti, ha comportato un utilizzo senza limiti di connessione e un aggravio per le donne, che hanno dovuto barcamenarsi tra lavoro, cura dei figli e della casa.

Con 63,5 punti su 100, l'Italia è al 14 ° posto nell'UE nell'indice sull'uguaglianza di genere. Il suo punteggio è di 4,4 punti inferiore a quello dell'UE. Dal 2010, il punteggio dell'Italia è aumentato di 10,2 punti (+ 0,5 punti dal 2017).

L'Italia sta progredendo verso l'uguaglianza di genere a un ritmo più rapido rispetto agli altri Stati membri dell'UE. La sua classifica è migliorata di otto posizioni dal 2010.

I punteggi più alti dell'Italia sono nel parametro della salute (88,4 punti) e del denaro (79,0 punti), in cui si colloca al 12 ° e 15 ° posto rispetto ad altri Stati membri.

Le disuguaglianze di genere sono più pronunciate nei parametri del potere (48,8 punti), del tempo (59,3 punti) e della conoscenza (61,9 punti). L'Italia ha il punteggio più basso nell'UE nel parametro del lavoro (63,3 punti).

Dal 2010, i punteggi dell'Italia sono migliorati maggiormente nei parametri del potere (+ 23,6 punti) e della conoscenza (+ 8,1 punti).

Le sue classifiche sono aumentate rispettivamente di otto e nove posizioni in questi parametri. I progressi minori sono stati fatti rispetto al parametro del denaro (+ 0.1%) in cui la classifica non è cambiata rimanendo inchiodata alla 15a posizione.

Il parametro relativo al lavoro misura:

- la parità di accesso all'occupazione e le condizioni di lavoro
- la partecipazione, in termini di occupazione, di donne e uomini nei settori dell'istruzione, della salute umana e del lavoro sociale
- la qualità del lavoro nella percezione di agilità di lavoro e le prospettive lavorative.

Il parametro relativo al denaro misura:

- le disuguaglianze nei guadagni mensili medi tra uomini e donne
- il reddito netto medio equivalente, che, oltre ai redditi da lavoro retribuito, comprende pensioni, investimenti, indennità e qualsiasi altra fonte di reddito.
- Il rischio di povertà

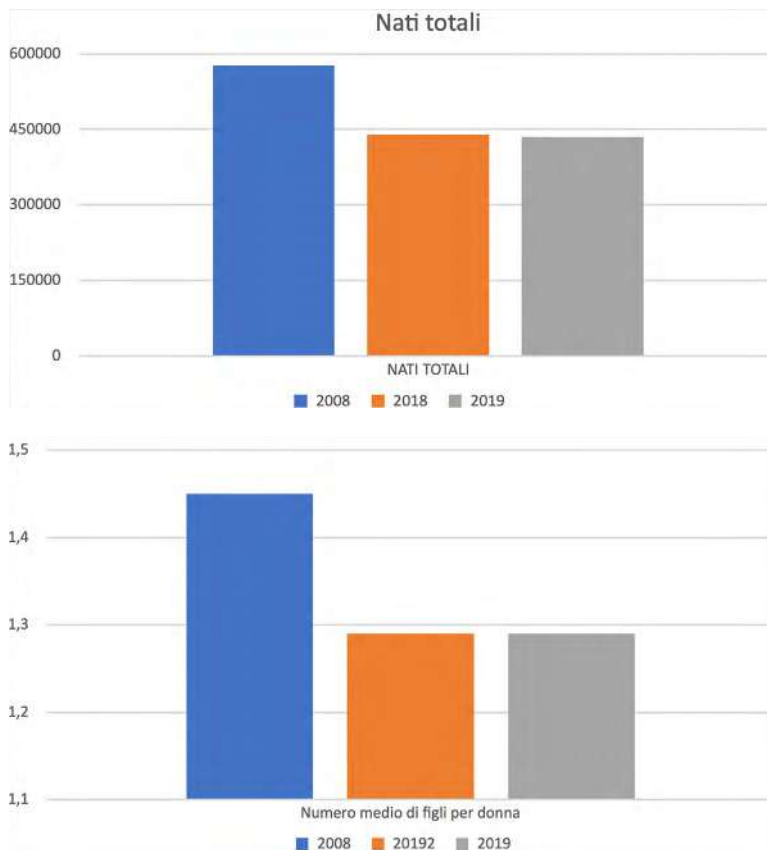
Il parametro relativo al tempo misura:

- le disparità di genere nel coinvolgimento di donne e uomini nella cura e nell'istruzione dei propri figli o nipoti e delle persone anziane e disabili, nonché
- il loro coinvolgimento nei lavori domestici.
- numero dei lavoratori coinvolti nelle attività sociali per genere

Per quanto riguarda il parametro **TEMPO** riveste un ruolo fondamentale la conciliazione tra vita privata e vita professionale.

Sostenere l'occupazione femminile, ed in particolare delle madri, è fondamentale per incoraggiare una più equa divisione dei ruoli all'interno della famiglia, ed opportunità più eque nel mercato del lavoro, nonché per ridurre il rischio di povertà delle famiglie.





Su un orizzonte temporale dal 2008 al 2019 si nota che certamente la precarietà non aiuta la fertilità!

La fecondità bassa e tardiva è l'indicatore più rappresentativo del malessere demografico del Paese”, ci avverte l’Istat, con un’accentuazione ulteriore della posticipazione delle nascite verso età sempre più avanzate dei genitori.

Elemento di particolare interesse è il divario salariale tra madri e donne senza figli:

- A 15 anni dalla maternità, i salari lordi annuali delle madri sono di 5.700 € inferiori (a quelli delle donne senza figli rispetto al periodo antecedente la nascita);
- Le settimane lavorate in meno sono circa 11 all’anno;
- La percentuale di donne con figli con contratti part-time è quasi tripla;

A maggio 2020 Eurostat ha pubblicato un report sui progressi dell'Unione Europea verso i 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile stabiliti dalle Nazioni Unite. Tra questi l'uguaglianza di genere, ancora lontana da raggiungere in particolare nel mondo del lavoro, dove la situazione delle donne è ancora fortemente svantaggiata.

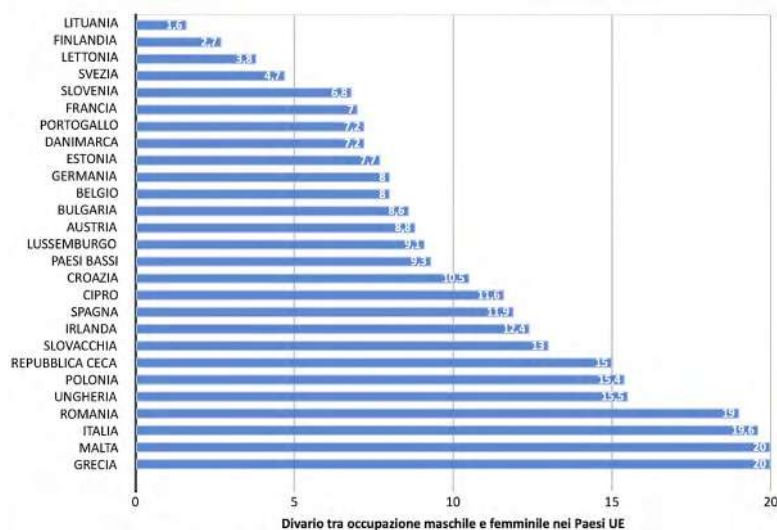
Le donne continuano ad avere più difficoltà degli uomini nella ricerca di un lavoro, elemento reso evidente dal divario occupazionale di genere, che si mantiene stabile negli anni invece di diminuire.

Sono 11,4 i punti percentuali di differenza tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile in Ue, nel 2019.

Una disparità dovuta in gran parte ad un aspetto preoccupante cioè l'inattività femminile per motivi di cura: è alle donne che vengono principalmente affidate le responsabilità familiari, di cura dei figli o dei parenti anziani. Motivo che spesso le spinge a rimanere al di fuori del mercato del lavoro.

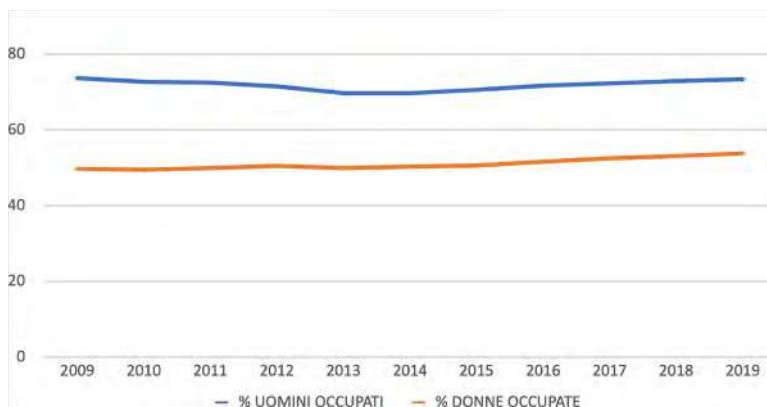
Se consideriamo i dati del 2019 sulla differenza tra il tasso occupazionale maschile e femminile nella UE, i Paesi dell'Europa meridionale ed orientale superano la media europea rispetto al divario occupazionale di genere(11.4).

L'Italia è al terzo posto con 19,6 punti di differenza tra occupati uomini e donne, preceduta solo da Malta e Grecia, entrambe con 20 punti di divario.



Anche se in misure ampiamente diverse, la disparità uomo-donna si registra in tutti i paesi membri. Tuttavia, ci sono alcuni contesti che si avvicinano alla parità, come quelli di Lettonia (3,8), Finlandia (2,7) e Lituania (1,6).

## L'OCCUPAZIONE FEMMINILE AUMENTA MA IL DIVARIO DI GENERE È ANCORA AMPIO



Dal 2009 al 2019 il tasso di occupazione femminile è aumentato del 8%.

In Italia l'occupazione femminile è cresciuta negli ultimi dieci anni, ma ancora oggi sono poco più della metà (53.8%). Gli uomini occupati, invece, seppur lievemente diminuiti (-0.4%) costituiscono il 73.4% della popolazione maschile.

Un elemento che pesa negativamente sul tasso di occupazione femminile è sicuramente l'inattività.

Le donne, su cui ricadono maggiormente le responsabilità di cura di figli o parenti anziani, spesso scelgono di non cercare un lavoro fuori dalle mura domestiche, per restare a casa a occuparsi della famiglia.

Considerando la popolazione inattiva in Italia, è evidente infatti il diverso peso che le responsabilità familiari hanno sulle donne e sugli uomini. Per le prime il lavoro di cura è la ragione dell'inattività nel 39,4% dei casi, più degli altri motivi (di studio, di salute e altri). Al contrario, solo il 4% degli uomini individua nelle responsabilità di cura il motivo della propria condizione di inattività. La ragione principale per loro è lo studio, nel 24,8% dei casi. In sostanza 35,4 punti di divario tra donne e uomini inattivi per responsabilità di cura.

Sproporzione generalizzata, seppur con misure diverse, in tutti i Paesi UE.

In Italia il 15,6% delle donne in Italia è inattiva per responsabilità di cura, dato decisamente più elevato di Francia, Germania e media UE.

Un dato che si è mantenuto stabile intorno al 12% dal 2009 al 2017, per poi aumentare gravemente negli ultimi due anni, fino al 15,6% nel 2019.

Il COVID-19 sta avendo implicazioni sociali ed economiche per tutto il mondo del lavoro.

A partire dal mondo della moda fino a quello alimentare, dei trasporti aerei, della tecnologia e dell'energia, sono tanti i grandi nomi di aziende falliti, vicini alla bancarotta o a rischio chiusura e forte ridimensionamento.

Secondo una rilevazione Istat su circa 90 mila imprese in Italia tra marzo e maggio 2020, il 45% è rimasta chiusa dal 9 marzo al 3 maggio (fine della fase 1 dell'emergenza). Di queste, solo il 18,8% ha poi ripreso l'attività con l'inizio della fase 2, mentre il 25% ha dichiarato che riprenderà entro la fine dell'anno e l'1,2% non ha ripreso affatto l'attività.

Tutto ciò si è tradotto in una riduzione del tasso di occupazione complessivo, che secondo i dati Istat è passato dal 59% a febbraio al 57,6% a maggio. Un calo che nei mesi considerati ha interessato sia gli uomini che le donne, ma che per queste ultime sembra destinato ad aggravarsi.

Uno dei maggiori motivi per cui molte donne sono rimaste senza un'occupazione nonostante la ripresa post primo lockdown è legato alla cura dei figli.

Le scuole chiuse hanno necessariamente modificato la quotidianità di numerose famiglie. Bambini e ragazzi a casa richiedevano ovviamente che qualcuno si occupasse di loro. Una scelta che ha pesato sul tasso di inattività femminile, già gravemente elevato.

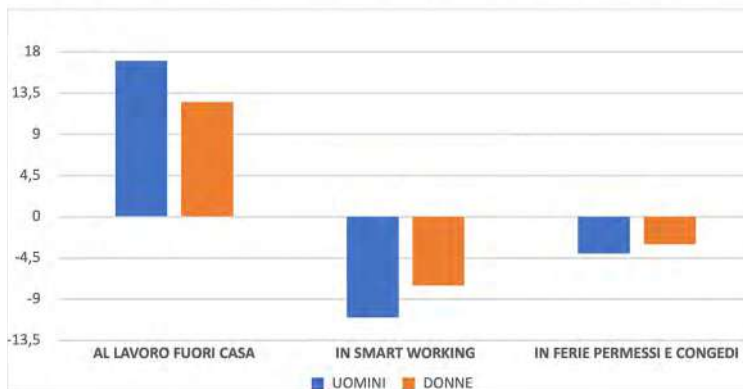
Il post lockdown ha imposto una nuova organizzazione del lavoro e della vita sociale, che presenta processi eterogenei con risultati e ricadute diverse nella loro applicazione su uomini e donne. Specifiche di genere che associate ad altre variabili significative, quali lo stato familiare, l'età, il reddito, consegnano modalità estremamente diverse nell'affrontare il momento particolare che il pianeta sta vivendo.

Le criticità che abbiamo analizzato nel paragrafo precedente, unite alle disuguaglianze di genere esistenti, potrebbero incidere sulle dinamiche di crescita attesa nei prossimi anni, sottolineando in maniera sempre più evidente come la 'questione di genere' nel la-

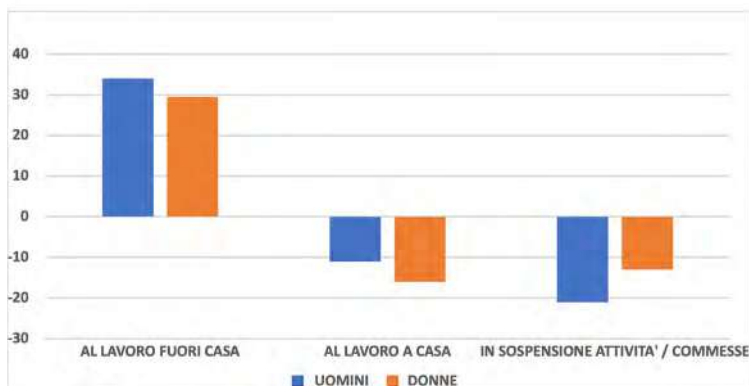
voro non sia una battaglia ideologica o di parte ma una questione centrale in ottica di sviluppo economico.

Dopo il lockdown a rientrare al lavoro fuori casa sono prima e in misura maggiore gli uomini:

**Dalla Fase 1 alla Fase 2: variazioni % condizione per genere – Lavoro dipendente**



**Dalla Fase 1 alla Fase 2: variazioni % condizione per genere - Lavoro autonomo/ indipendente**



Come si evince dal primo grafico, terminato il lockdown è diminuito per uomini e donne il ricorso allo smart working ed è aumentato il lavoro “fuori casa”.

Tuttavia, il grafico evidenzia quanto il processo abbia riguardato in misura maggiore gli uomini, per i quali il passaggio dallo smartworking al lavoro in presenza presenta una variazione maggiore. Analoga situazione per il lavoro autonomo, in cui la presenza a casa degli uomini si riduce in maniera decisamente più rapida.

Un elemento di ulteriore interesse evidenzia che se la tipologia la-

vorativa dei componenti della coppia con carichi familiari consenta di scaglionare i rientri al lavoro fuori casa, si realizza spesso un 'accordo' in base al quale la donna rimanda il suo rientro al lavoro. Le motivazioni all'origine di questa situazione sono organizzative (orari più flessibili per le donne), economiche (lo stipendio delle donne inferiore a quello degli uomini) e culturali (capacità / ruolo di gestione e cura familiare).

In Italia nelle famiglie con doppio reddito, il contributo delle donne mediamente non supera il 40% del reddito complessivo, a seguito della maternità una donna su sei esce dal mercato del lavoro per prevalente motivo di "conciliazione con le esigenze familiari" e le dimissioni volontarie delle donne con figli da 0 a 3 anni sono in costante aumento.

Dal momento che tale quadro si rafforzi in un momento particolare come quello attuale accende una particolare attenzione sulla necessità di intervenire a partire dalla diseguale ripartizione tra uomini e donne dei carichi di cura familiare, che assegnano alla donna, anche se occupata, il principale ruolo di care giver familiare.

La situazione di emergenza attuale, dovrebbe riconoscere al tema della cura un ruolo chiave fondamentale, superando il confine della dimensione privata, interessando la tenuta di un intero sistema sociale.

Sembra chiaro quindi che per evitare contraddizioni anche rispetto a politiche che incentivano la creazione di nuova occupazione femminile, si debba analizzare in maniera approfondita il tema della condivisione della cura familiare nel periodo di emergenza, in un'ottica di distribuzione quanto meno più equa rispetto alla condizione attuale.

È necessario non sottovalutare le dinamiche di genere della transizione e le rinunce delle donne con carichi familiari, chiarendo un aspetto che probabilmente ha bisogno di maggior chiarezza: le scelte effettuate in tale direzione non sempre sono volontarie o auspicabili; spesso avvengono per salvaguardare il lavoro della persona con il reddito più alto e garantire la tenuta di un sistema familiare in un momento complesso, dando seguito allo stereotipo che vuole la funzione di cura esclusivamente a carico della donna e quindi la risoluzione di tale esigenza può passare attraverso il sacrificio della donna.

## IL PREZZO PIÙ ALTO

A livello europeo, in risposta alla crisi si è registrato un importante ricorso al telelavoro.

Questa scelta ha interessato maggiormente le donne (39% contro il 35% degli uomini), in particolar modo le donne con bambini piccoli (46%).

Prima della crisi, il dato rende un'idea chiara di quanto questa sia una misura relativa al momento contingente, il 64% delle donne non ha mai lavorato da remoto, contro il 57% degli uomini.

Tali indicazioni europee trovano conferma anche nel nostro Paese, con un divario di genere ancor più importante: il 46% delle donne e il 36% degli uomini hanno iniziato a lavorare da remoto in seguito all'inizio della pandemia. La forbice cresce se sono presenti figli piccoli: 58% sono donne contro il 23% degli uomini.

Se ci fosse una situazione di normalità, con ogni probabilità un aumento del telelavoro sarebbe salutato positivamente, indice di maggior flessibilità e maggior equilibrio nella conciliazione dei tempi lavoro e vita privata. Naturalmente la condizione particolare che vede le scuole chiuse si riflette negativamente nella distribuzione dei carichi di lavoro sovraccaricando le donne di ulteriore lavoro domestico (40 ore alla settimana dedicate alla cura dei propri figli contro le 18 ore degli uomini).

Proviamo a profilare, seppur in maniera parziale, ciò che è accaduto da inizio pandemia ad oggi: tra secondo trimestre 2019 e 2020, ci sono state 470 mila occupate in meno, per un calo nell'anno del 4,7%. Su 100 posti di lavoro persi (in tutto 841 mila), quelli femminili rappresentano il 55,9%; mentre l'occupazione maschile ha dato prova di maggior tenuta, registrando un decremento del 2,7% (371 mila occupati).

La maggior contrazione si è verificata nella componente di lavoro a tempo determinato, che ha registrato 327 mila lavoratrici in meno per un calo del 22,7%. Anche per le lavoratrici autonome il calo è stato fortemente negativo, con un calo del 5,1%.

## Occupati per genere e condizione professionale, Il trimestre 2019 - Il trimestre 2020

	2019	2020		2019-2020
<b>UOMINI</b>			DIFF.	VAR. %
DIPENDENTE	9900	9661	-239	-2,4
TERMINE	1687	1336	-351	-20,8
TEMPO INDETER.	8214	9325	111	1,4
INDIPENDENTE	5374	5155	-219	-4,1
<b>TOTALE</b>	<b>13556</b>	<b>13185</b>	<b>-371</b>	<b>-2,7</b>
DI CUI PART TIME	1193	1102	-91	-7,6
<b>DONNE</b>				
DIPENDENTE	8280	7897	-383	-4,6
TERMINE	1441	1114	-327	-22,7
TEMPO INDETER.	6839	6782	-57	-0,8
INDIPENDENTE	1718	1631	-87	-5,1
<b>TOTALE</b>	<b>9998</b>	<b>9528</b>	<b>-470</b>	<b>-4,7</b>
DI CUI PART TIME	3291	3048	-243	-7,4

Si tratta di un dato parziale che andrà rivisto alla fine del blocco dei licenziamenti e alla luce delle conseguenze che questa avrà sui contratti a tempo indeterminato finora salvaguardati dalle misure governative. In ogni caso l'impatto di genere che la crisi ha già fornito evidenzia una condizione che si potrebbe concretizzare per l'occupazione femminile, soprattutto alla luce di una emergenza sanitaria i cui effetti sono in continua evoluzione.

La presenza delle donne nei settori più colpiti ha contribuito a produrre un saldo così negativo. L'industria, in cui la presenza di lavoro è prevalente ha retto maggiormente, mentre i servizi, tradizionale bacino di impiego femminile paga il prezzo più alto: è il caso



del sistema ricettivo e ristorativo, dove le donne rappresentano il 50,6% dell'occupazione, e dei servizi di assistenza domestica, dove il lavoro femminile arriva all'88,1%. Entrambi hanno contribuito in maniera decisiva al negativo saldo occupazionale, determinando il 44,2% delle perdite complessive dei posti di lavoro, e ben il 51% con riferimento a quelli femminili.

Tutto sommato non siamo all'anno zero. Negli ultimi anni, l'Italia ha fatto grandi passi in avanti: le lavoratrici sono aumentate, andando sempre più a ricoprire posizioni apicali nell'economia del Paese. Sono cresciute imprenditrici e professioniste, produttrici a loro volta di nuova occupazione. È aumentata complessivamente la partecipazione delle donne al lavoro: segno dei tempi che cambiano, in contesti mutati, che favoriscono percorsi per le donne, in special modo le più giovani, per offrire il loro contributo alla vita economica e sociale del Paese.

Come ricordato precedentemente purtroppo paghiamo un prezzo molto alto rispetto all'abbandono del lavoro per esigenze di cura familiare (per tale motivo il 13.3% delle donne italiane non lavora, contro l'8.2% della media europea).

La forza delle donne è immensa tanto da farle sorreggere la metà del cielo.

Negli ultimi anni la massima di Mao Zedong ha avuto un ampio riconoscimento, sviluppando percorsi che non precludano carriere lavorative ma consentano la realizzazione ad un numero più elevato di donne, rispetto ad un passato non troppo lontano.

La condizione fin qui analizzata impone grande attenzione perché non si realizzi uno sconsiderato balzo indietro. Per tale ragione è necessario porre al centro di un rinnovamento delle politiche del lavoro, in grado di supportare questa componente del mercato. Se non si intraprende questo fondamentale percorso, il minor potere effettivo delle donne, potrebbe provocare un grave arretramento dopo anni di importanti conquiste.

I ruoli apicali occupati, offrono una fotografia importante del ruolo delle donne in termini di qualificazione e competenza. Ricoprono ruoli e funzioni sempre più elevate della piramide professionale. Se ogni 100 occupati, 42 sono donne, tra le professioni intellettuali la percentuale è arrivata al 54%.

Anche in termini di conoscenza e competenza cresce il contributo delle donne all'innalzamento della qualità del lavoro: su 100 occu-

pati in possesso di laurea o titolo superiore, 55 sono donne; tra i giovani con meno di 35 anni la percentuale sale al 60%.

Non è sufficiente e anzi pericoloso limitare il ruolo delle donne a belle frasi o a principi irrealizzati che rimangono scritti in un libro dei sogni. Il grado di civiltà di un Paese si misura anche attraverso il rispetto e la parità di opportunità di crescita per donne e uomini. Le potenzialità delle donne nel mondo del lavoro sono enormi, e non devono rimanere una suggestione interessante senza tradursi in provvedimenti concreti che favoriscano questo percorso e soprattutto riescano ad arginare il rischio incombente che molte di loro possano essere tentate di chiamarsi fuori dai processi di realizzazione in corso.

In un Paese in cui solo l'1.8% delle dipendenti prima della pandemia lavorava da casa a fronte di una media europea del 13.2%, seppur molto lontana dall'essere considerata una modalità smart, anche l'esperienza delle donne italiane vissuta in questo periodo deve essere colta ed analizzata per comprenderne gli effetti e migliorarne l'organizzazione.

Secondo uno studio elaborato dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, sono più di due milioni (il 25,8% del totale) le dipendenti occupabili in modalità smart, il cui lavoro non necessita, con riferimento al tipo di attività svolta e al contesto, di presenza in sede.

Approfittare della crisi per studiare e modificare l'organizzazione lavorativa di numerose aziende in modo da rendere un contesto più flessibile ed empatico per le esigenze delle donne.

Il tracciato deve muovere inevitabilmente partendo dal potenziamento dell'offerta e dell'accessibilità ai servizi che favoriscano la conciliazione dei tempi lavoro – famiglia, a partire dagli asili nido per arrivare ai servizi di cura per la terza età. Sotto questo profilo lo sviluppo del welfare aziendale o territoriale può rappresentare un obiettivo utile se unito ad un intervento pubblico, sia in termini di sostegno ai servizi che di progettazione di un'organizzazione dei tempi e degli spazi di vita che sia fruibile rispetto alle esigenze delle donne inserite nel mondo del lavoro.

Infine occorre lavorare ad un nuovo orientamento che eviti di intraprendere percorsi formativi fini a se stessi o a bassa spendibilità occupazionale, che rischiano di produrre i ben noti e diffusi fenomeni di sottoutilizzo delle potenzialità produttive delle risorse occupate.

Per un Paese come il nostro che, secondo il World Economic Forum del 2020, vede la condizione femminile in Italia collocarsi solo al 117 posto nel mondo, questa è una occasione da non perdere per far sì che l'Italia sia traghettata verso un futuro reticolare, creativo e pienamente sostenibile, anche per le donne.

LA CRISI POST COVID.  
CHE FUTURO PER L'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN UNIONE EUROPEA?



# LA CRISI POST COVID. CHE FUTURO PER L'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN UNIONE EUROPEA?



Gruppo dell'Alleanza Progressista dei  
**Socialisti & Democratici**  
al Parlamento europeo

**EURODEPUTATI** **P**  
Partito Democratico

[socialistsanddemocrats.eu](http://socialistsanddemocrats.eu)

[@socialistsanddemocrats](https://www.facebook.com/socialistsanddemocrats)

[@TheProgressives](https://www.facebook.com/TheProgressives)

[@socialistsanddemocrats](https://www.instagram.com/socialistsanddemocrats)

[youtube.com/SocsandDems](https://www.youtube.com/SocsandDems)



[eurodeputatipd.eu](https://www.whatsapp.com/eurodeputatipd)



[@eurodeputatipd](https://www.facebook.com/eurodeputatipd)



[@eurodeputatipd](https://twitter.com/eurodeputatipd)



[@eurodeputatipd](https://www.instagram.com/eurodeputatipd)



[youtube.com/pdeuropa](https://www.youtube.com/pdeuropa)