

L'IMPATTO DEL COVID-19 SULLE DONNE

A cura di MANUELA BARBERI SPIRITO

1. INTRODUZIONE

La pandemia di COVID-19 ha rivoluzionato ogni aspetto delle nostre vite da 2 anni a questa parte, costringendoci a modificare le nostre abitudini e a rivedere quelle che un tempo consideravamo delle priorità. Come in ogni crisi mondiale, c'è una categoria di persone che è stata maggiormente colpita dagli effetti della pandemia: stiamo parlando delle donne.

“L’uguaglianza di genere è un principio fondamentale dell’Unione europea, ma non è ancora una realtà. Usare solo metà della popolazione, metà delle idee o metà dell’energia però non è abbastanza.” così la Presidente della Commissione Europea, Ursula von der Leyen, si è espressa durante la Giornata internazionale per i diritti della donna dell’8 marzo, ribadendo il cammino che l’Europa ha intrapreso per individuare e superare i gap che interessano l’universo femminile all’interno del territorio.

Il Parlamento europeo, in occasione di questa giornata, ha commissionato un sondaggio dedicato alle donne europee, con l’obiettivo di voler valutare l’impatto della pandemia su vari aspetti della loro vita.

I risultati dell’indagine mostrano quanto la pandemia abbia inciso sulla vita non solo professionale ma anche personale delle donne.

In questo report, focalizzeremo la nostra attenzione sulle perdite economiche e finanziarie che le donne hanno subito a causa della cosiddetta she-cession e su quanto ne abbiano risentito le loro vite private e la loro salute mentale.

2. LA SHE-CESSION

Con il termine “she-cession” si fa riferimento alla recessione economica, dovuta in gran parte agli effetti sociali ed economici della pandemia globale di coronavirus, che ha colpito e colpisce tuttora le donne.

A livello globale, tra il 2019 e il 2020, l’occupazione femminile è diminuita del 4,2%, con un calo di 54 milioni di posti di lavoro, mentre l’occupazione maschile è diminuita del 3 %, ovvero 60 milioni di posti di lavoro.

Nel 2021, grazie all’allentamento delle restrizioni dovute al coronavirus, c’è stata una leggera ripresa del tasso di occupazione sia femminile che maschile ma per le donne lavoratrici la strada da percorrere è ancora lunga e tortuosa.

Questa è innanzitutto una crisi di genere; pertanto, le donne sono sovra rappresentate nei settori maggiormente colpiti dalla crisi, come l’istruzione e l’assistenza all’infanzia, e inoltre, tendendo a svolgere lavori sottopagati, beneficiano meno degli uomini di quelle reti di sicurezza e protezione che alcuni Paesi stanno cercando di implementare.

LA PANDEMIA DI COVID-19 E IL LAVORO

q5

In quale misura è d'accordo o in disaccordo con le seguenti affermazioni sulla pandemia di COVID-19? (%)

Base: occupazione femminile

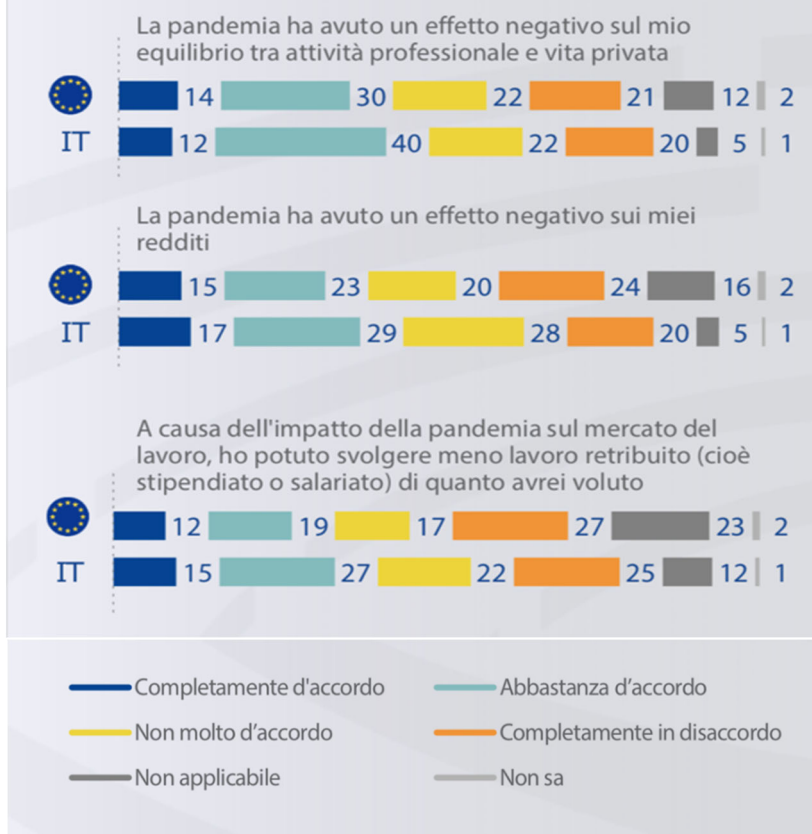


Figura 1
Eurobarometro Flash – Le donne nell'era del COVID-19

Infatti, nonostante nell'ultimo anno si sia registrata una crescita dell'imprenditoria a guida femminile, il fenomeno del cosiddetto "soffitto di cristallo" continua ad avere un peso rilevante. Con questa metafora si fa riferimento a quel limite oltre il quale la donna non può spingersi dal punto di vista lavorativo, limite trasparente e cristallino che però continua ad essere alimentato.

Dal sondaggio del Parlamento Europeo risulta che circa 1 donna su 4 (38% delle intervistate) crede che la pandemia abbia avuto un impatto negativo sul suo reddito personale; i risultati variano dal 60% in Grecia al 19% in Danimarca, mentre in Italia lo hanno dichiarato il 46%. Secondo il 44% delle donne intervistate, la pandemia di COVID-19 ha anche avuto un impatto negativo sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata. Questo vale per più della metà delle donne a Cipro (68%), in Grecia (59%), a Malta (58%), in Lussemburgo (56%), in Italia (52%), in Portogallo (52%) e in Ungheria (51%). Infine, il 21% delle donne sta valutando o ha deciso di ridurre permanentemente il tempo che dedica al lavoro retribuito. La percentuale italiana, che si assesta al 23%, è in linea con la media europea.

2.1 ITALIA

Gli effetti economici disastrosi di questa crisi hanno colpito anche l'Italia: l'ISTAT, infatti, ha certificato un aumento delle disuguaglianze di genere sull'occupazione considerando che quella femminile, a ottobre 2021, ha registrato crescita zero rispetto a settembre mentre quella maschile ha segnato 36 mila unità in più.

4 sono stati i tasti dolenti per le lavoratrici italiane:

1. La percentuale di donne che nel 2020 ha perso il lavoro è stata doppia rispetto a quella degli uomini (-1,3% di tasso di occupazione delle donne contro il -0,7% degli uomini).
2. Il gender gap a livello lavorativo, che si era palesato durante il primo lockdown, non è stato colmato, anzi, nel terzo trimestre del 2020, il tasso di disoccupazione femminile era dell'11% contro il 9% maschile.
3. Non vi è stato un vero reintegro della forza lavoro femminile. Solo il 42,2% dei 67 mila lavoratori che hanno fatto di nuovo ingresso nel mercato del lavoro dopo una precedente perdita dell'impiego era donna.
4. Le nuove assunzioni hanno penalizzato la parte femminile della popolazione; si registra, infatti, un calo del 26,1% delle nuove assunzioni che hanno riguardato le donne a fronte della diminuzione del 20,7% dei contratti attivati per gli uomini e, per ottenere queste assunzioni, le donne hanno dovuto impiegare più (100 giorni a fronte dei 76 degli uomini).

Riguardo la segregazione nell'occupazione, in Italia si registra il 26% per le donne e il 7% per gli uomini, mentre in Europa la media è del 31% per le donne e dell'8% per gli uomini. Nemmeno per le retribuzioni le cose sembrano migliorare: il guadagno medio mensile (in standard di potere di acquisto) di una lavoratrice italiana è di 2.201 euro mentre quello di un lavoratore è 2.620 euro.

L'ambito in cui sembra registrarsi una recente controtendenza è quello dell'imprenditoria. In questo settore l'occupazione italiana femminile intravede un rialzo anche se con alcune peculiarità: si tratta di un tipo di imprenditoria di più piccola dimensione rispetto a quella maschile, ma anche più giovane e più presente nel Sud Italia. I settori a maggior presenza sono quelli legati alla sanità e all'assistenza sociale, il settore manifatturiero, quello dell'istruzione e del turismo, mentre dal punto di vista geografico le regioni più femminili sono Molise, Basilicata e Abruzzo per il Mezzogiorno, Umbria, Toscana e Marche per il Centro, e Valle d'Aosta per il Nord. Tutto ciò ha contribuito a creare significative disuguaglianze tra uomini e donne minacciando i progressi fatti lentamente negli ultimi anni verso una maggiore uguaglianza e parità di genere, con conseguenze durature sulla vita e sulla carriera delle donne.

Secondo i dati del rapporto Gender Equality Index 2021 riferiti all'Italia, infatti, con 63,8 punti su 100, il nostro Paese si posiziona al 14° posto nell'indice europeo di parità di genere. Il suo punteggio è di 4,2 punti al di sotto del punteggio dell'Ue.

2.2 DONNE CON FIGLI

Negli ultimi due anni di pandemia, le donne, oltre ad aver dovuto raddoppiare i loro sforzi dal punto di vista lavorativo, sono state costrette a "scegliere" tra lavoro e famiglia.

Le misure restrittive adottate durante il primo lockdown hanno stravolto la routine di tutti, tra cui quella di milioni di bambini e ragazzi che sono stati obbligati a seguire da dietro uno schermo le spiegazioni delle loro maestre e dei loro professori grazie alla didattica a distanza.

Inevitabilmente, i più piccoli necessitavano di una figura adulta al proprio fianco capace di aiutarli lì dove gli insegnanti non potevano da remoto e ciò ha gravato soprattutto sulle donne, le quali da sempre sono considerate il punto di riferimento per la cura della famiglia.

Questa necessità ha comportato per le famiglie l'esigenza di rendere compatibili i tempi di lavoro con quelli domestici, compatibilità tutt'altro che semplice da realizzare e che i dati mostrano essere stata pagata soprattutto dalle donne.

L'indagine commissionata dalle Nazioni Unite in 38 paesi, tra cui l'Italia, mostra che il tempo dedicato ai figli è aumentato per tutti i membri della famiglia ma per le donne in misura maggiore.

In Italia, il divario di genere nel tempo dedicato alla cura dei figli durante il Covid-19 è pari a 6,1 ore settimanali. Le donne italiane dedicano circa 30,9 ore a settimana alla cura dei figli, contro le 24,8 dichiarate dagli uomini mentre, prima della pandemia, le donne dedicavano alla cura dei figli una media di 26 ore a settimana, contro le 20 degli uomini.

A documentare ciò è anche il Gender Equality Index 2021 che riporta come le donne italiane impegnate nell'assistenza dei figli, dei nipoti, degli anziani o delle persone con disabilità siano il 34% rispetto al 24% degli uomini; in una panoramica più ampia sono il 38% le donne che svolgono mansioni di cura non retribuita a livello europeo contro il 25% della controparte maschile.

La principale vittima di questo cambiamento è stata proprio l'occupazione femminile: rispetto agli uomini, è nettamente maggiore il numero di donne che si è ritirato dal lavoro per poter badare alla propria famiglia mentre quelle che non hanno voluto abbandonare il proprio lavoro sono state costrette a ridimensionare gli spazi di vita e relazioni personali per far sì che gli impegni lavorativi potessero incrociarsi con la cura familiare.

3. VIOLENZA

Il confinamento forzato ha fatto sì che le donne fossero ulteriormente esposte alla violenza di genere, in particolar modo alla violenza domestica e agli abusi sessuali. Inoltre, è diventato più difficile per le vittime riuscire a denunciare e a rivolgersi ai servizi di supporto.

Il 77% delle partecipanti al sondaggio commissionato dal Parlamento Europeo ritiene che la pandemia abbia portato ad un aumento della violenza fisica e psicologica contro le donne nel proprio paese.

Anche in Italia vi è stata una vera esplosione dei casi di violenza: basti pensare che dal 1° marzo al 16 aprile 2020 le chiamate al 1522, numero verde nazionale antiviolenza, sono aumentate del 73% rispetto allo stesso periodo del 2019. Anche per il numero di procedimenti iscritti per il reato di maltrattamenti contro familiari e conviventi c'è stato un sostanzioso aumento dell'11%.

Inevitabilmente, la violenza fisica ha delle conseguenze psicologiche sulle donne che la subiscono e questo dato non può essere ignorato. Pertanto, a livello internazionale ed europeo, sono state fornite raccomandazioni e linee guida per fronteggiare in emergenza le situazioni di violenza, che hanno sottolineato l'esigenza di rafforzare i servizi specializzati di supporto e ospitalità per le donne, soprattutto per quanto riguarda le modalità di lavoro, ad esempio concedendo la possibilità di operare da remoto. L'emergenza ha amplificato criticità in parte già esistenti: difficoltà di intercettazione delle donne e di attivazione dei servizi territoriali per l'emersione del bisogno, difficoltà di coordinamento tra i servizi specializzati e generali e difficoltà di reperire strutture di ospitalità.

Nonostante ciò, i centri antiviolenza hanno comunque svolto un ruolo essenziale, soprattutto durante il primo lockdown, continuando a garantire dei colloqui protetti seppur da remoto, dimostrando una grande capacità di adattamento alle situazioni emergenziali.

3.1 LA SALUTE MENTALE

La pandemia di COVID-19, oltre ad aver causato una grave crisi sanitaria ed economica, ha avuto delle ripercussioni sul benessere mentale di tutti noi.

Nel 2020, infatti, si è verificato un aumento significativo dei problemi di salute mentale nella popolazione generale e i dati più gravi si registrano per la categoria costituita dalle giovani donne.

In Europa, circa 4 donne su 10 ritengono che le restrizioni dovute alla pandemia, come il divieto di uscire, di partecipare ad eventi, hanno avuto un impatto negativo sul loro benessere mentale.

Tra le cause individuate, oltre all'aumento del lavoro di cura, le maggiori difficoltà vi sono state nel trovare un equilibrio tra il lavoro retribuito e quello non retribuito, tra vita professionale e vita privata.

I dati del Gender Equality Index confermano che anche in Italia le donne hanno sofferto di disturbi mentali (in particolare schizofrenia, depressione, disturbi bipolari, ansia, disturbi alimentari) in misura maggiore rispetto agli uomini (18% contro il 13%) e tra i principali fattori di rischio vi sono la paura del contagio per sé e per i propri cari, le difficoltà finanziarie e un senso di profondo isolamento e solitudine tanto che, durante la prima ondata, il 13% delle donne italiane si è sentita sempre o quasi sempre sola ma questa sensazione è cresciuta nel tempo fino a riguardare il 21% di esse nel 2021.

4. LE INIZIATIVE UE

Da tempo ormai, la Commissione Europea cerca di sostenere le donne nel raggiungimento dei loro obiettivi, tra cui quello dell'uguaglianza tra sessi, attraverso diverse iniziative e strategie.

La strategia per la parità di genere 2020-2025 si fonda sulla visione di un'Europa in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, con tutte le loro diversità, siano liberi da violenze e stereotipi e abbiano l'opportunità di realizzarsi e avere ruoli di responsabilità. La strategia delinea le azioni chiave per il quinquennio e si impegna a garantire che la Commissione includa una prospettiva di parità in tutti i settori di intervento dell'UE.

A metà del 2022, le iniziative di maggiore rilevanza sono state attuate nel campo della ricerca, della scienza e dell'istruzione.

- 2022 EU Prize for Women Innovators – 3 premi assegnati dallo European Innovation Council e dedicati alle donne innovatrici dal valore di 100.000 euro ciascuno.
- Programma Women TechEU a favore delle startup deep tech femminili per affrontare il divario di genere nel settore dell'innovazione che viene rinnovato quest'anno con un budget di 10 milioni di euro per finanziare circa 130 aziende dell'UE, includendo anche l'Ucraina.
- Strategia europea per le Università che consiste in azioni concrete, tra cui la creazione di un quadro europeo per la diversità e l'inclusione nell'istruzione superiore, con una speciale attenzione ai divari di genere.
- L'uguaglianza di genere nel nuovo Spazio europeo della ricerca
- Tavola rotonda #EUwomen4future a sostegno delle giovani donne nel mondo del lavoro
- Nel piano d'azione per l'istruzione digitale e nell'aggiornamento dell'Agenda UE per le competenze, la Commissione ha annunciato una serie di azioni volte a garantire che le ragazze e le giovani donne siano presenti quanto gli uomini negli studi in ambito TIC e nello sviluppo delle competenze digitali.

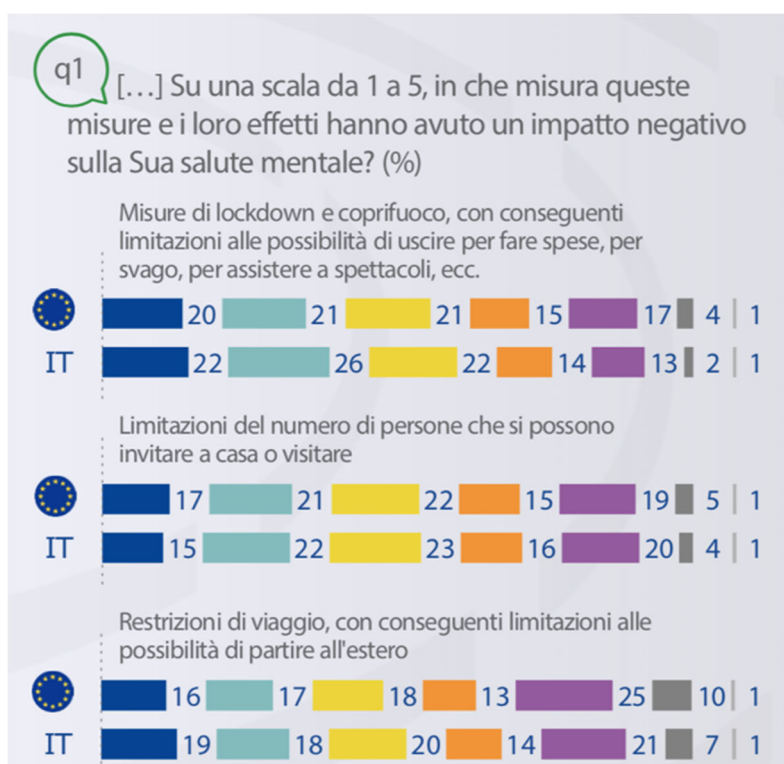
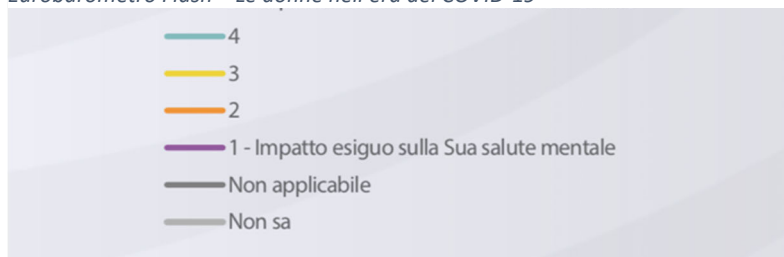


Figura 2
Eurobarometro Flash – Le donne nell'era del COVID-19



Infine, è necessario sottolineare che nel prossimo bilancio dell'UE è stata inserita la prospettiva di genere e nel nuovo dispositivo per la ripresa e la resilienza (RRF) nell'ambito di Next Generation EU è previsto che gli Stati membri chiariscano come i propri piani nazionali per la ripresa e resilienza (PNRR) contribuiscono a promuovere la parità di genere nella ripresa europea nel rispetto di questo principio prioritari per l'UE.

4.1 IL PORTALE DI MONITORAGGIO DELLA STRATEGIA PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

Il Gender Equality Strategy Monitoring Portal è uno strumento sviluppato dal Centro comune di ricerca della Commissione (JRC) e dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) che permette di monitorare i dati e i risultati dei singoli Stati membri dell'Unione per poter garantire l'attuazione della strategia per la parità di genere.

Questa strategia si basa sul raggiungimento di 3 obiettivi:

1. porre fine alla violenza di genere;
2. colmare i divari di genere nel mercato del lavoro;
3. raggiungere l'equilibrio di genere nel processo decisionale.

L'aggiornamento dei dati attraverso il monitoraggio permetterà ai responsabili politici ed ai ricercatori di conoscere il progresso della realizzazione di questi obiettivi politici, identificando punti di forza ed opportunità. L'equilibrio di genere è fondamentale per far sì che le donne partecipino attivamente ai processi decisionali permettendo così di raggiungere i loro obiettivi di carriera. In particolare, nell'ambito della ricerca le donne ricoprono solo un quarto delle posizioni di vertice nonostante costituiscano quasi la metà dei dottorandi nell'UE. Inoltre, l'aumento delle donne in questo campo potrebbe contribuire ad aumentare la quota di domande per brevetti presentate da ricercatrici.

5. CONCLUSIONI

Fin dall'antichità, le donne sono sempre state un passo indietro, perché meno istruite, perché meno capaci di lavorare come gli uomini, perché più in grado di curare i bisogni della propria famiglia. Il loro ruolo è sempre stato marginale ma, nonostante ciò, non hanno mai smesso di lottare e di farsi valere per ottenere i loro diritti ed il loro ruolo al fianco degli uomini all'interno della società.

Come è stato mostrato in questo report, la crisi pandemica di COVID-19 le ha colpite sotto ogni punto di vista, stravolgendo la loro vita privata e professionale perché, nonostante la loro marginalità, quasi tutto sembra ricadere sulle loro spalle e ciò ha fatto rallentare quella lotta che ogni giorno viene portata avanti da tutte le donne.

Paradossalmente, l'unico effetto positivo che il coronavirus ha portato nelle nostre vite è proprio quello di aver fatto aprire gli occhi a tutto il mondo su quanto ci sia ancora molto da fare per loro, per il loro lavoro, per le loro retribuzioni, per il loro benessere fisico e mentale.

La parità tra donne e uomini rappresenta un valore fondamentale dell'Unione europea, risalente al trattato di Roma del 1957, che ha stabilito il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro. Per tale motivo, è necessario che l'Europa intervenga concretamente affinché le donne possano godere di questo diritto.

Ciò è possibile dando alle donne le stesse opportunità degli uomini sul posto di lavoro, come ad esempio la parità di retribuzione, attuando delle strategie per porre fine o quanto meno ridurre la violenza contro le donne e le bambine e promuovere la parità di genere nell'UE e nel mondo intero.

Ogni 8 marzo si festeggia la Giornata Internazionale della Donna e l'augurio che possiamo farci è che, in un futuro non molto lontano, in occasione di questa giornata verranno ricordati i grandi sforzi che hanno permesso alle donne di ottenere sotto ogni punto di vista la completa parità di genere.

6. SITOGRAFIA

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it

<https://valored.it/news/primo-maggio-limpatto-del-covid-sul-lavoro-delle-donne/>

<https://www.lavoce.info/archives/73485/divisione-del-lavoro-in-famiglia-la-pandemia-pesa-sulle-donne/>

https://www.ansa.it/canale_lifestyle/notizie/societa_diritti/2020/10/10/shecession-il-rischio-recessione-delle-donne-per-la-pandemia_d328d807-a4df-4714-b4f1-07b03c049e3b.html

<https://www.europarl.europa.eu/news/it/press-room/20220223IPR23904/eurobarometro-evidenzia-il-forte-impatto-della-pandemia-di-covid-19-sulle-donne>

<https://www.eunews.it/2022/03/04/donne-ai-tempi-covid-eurobarometro/>

<https://www.openpolis.it/limpatto-della-scuola-a-distanza-sulle-disparita-di-genere/>