

L'IMPATTO DEL COVID-19 NELLA GESTIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO DELLE DONNE IN ITALIA

di Marianna Chirivì* e Grazia Moffa**

Abstract

The impact of COVID-19 in the management of women's daily life time in Italy

The measures to respond to the COVID-19 pandemic emergency in early 2020 have reshaped the times of daily life: those that are required for the domestic and care unpaid work and paid work. The transfer of paid work at home amplifies the family's work burden and requires a different and new management of daily life activities, especially for women who are often charged unpaid work. In this respect, the intertwining of the working and living times raise the question of gender equality. The risk is the worsening of gender inequalities, undermining the path - albeit slow and arduous- undertaken by western countries to a full equality between men and women. In this paper, the attention is focused on how gender inequalities are not a consequence of the pandemic COVID-19 but a longstanding living condition, which still finds little feedback in the prevailing culture of the production sphere and in the policies that regulate the world of reproductive life.

Keywords

Gender inequalities, work-family balance, paid and unpaid work, working from home, lockdown.

*MARIANNA CHIRIVÌ è ricercatrice specializzata in analisi economico-statistiche e in procedure di analisi dei dati qualitativi. Attualmente si interessa di temi riguardanti il Terzo Settore, il *welfare* locale e lo sviluppo dei contesti territoriali.

Email: mariannachirivi.researcher@gmail.com

**GRAZIA MOFFA è professoressa associata in Sociologia dei processi economici e del lavoro. Responsabile scientifico del Ce.Do.M.-UniSA (Centro di documentazione sulle nuove Migrazioni) Università degli Studi di Salerno.

Email: moffa@unisa.it

DOI: www.doi.org/10.13131/unipi/zbse-z848

1. INTRODUZIONE

Le misure adottate per rispondere all'emergenza sanitaria determinata dalla diffusione della pandemia – la sospensione delle attività economiche non essenziali, il confinamento tra le pareti domestiche, il lavoro svolto da casa, la chiusura straordinaria dei servizi educativi per la prima infanzia e delle scuole – hanno nei fatti ridisegnato i confini dei tempi di vita e dei tempi di lavoro. Il trasferimento del lavoro retribuito tra le pareti domestiche grava sulle famiglie e richiede una diversa e nuova gestione dei tempi di vita quotidiana, soprattutto per le donne a cui è affidato sovente il lavoro non retribuito (domestico e di cura). I nuovi confini dei tempi di lavoro e di vita richiamano la questione della parità di genere. Gli effetti della pandemia – economici e sociali – non si ripercuotono nella stessa misura e con la stessa intensità su tutti. Il rischio che si corre è l'acuirsi delle disegualianze di genere esistenti, intaccando il percorso – seppure lento e faticoso – intrapreso dai paesi occidentali per raggiungere la piena parità (ancora lontana) tra uomini e donne.

In questo quadro, il contesto italiano si rivela di particolare interesse per analizzare le possibili conseguenze della pandemia da COVID-19, alla luce di un contesto già caratterizzato da significative differenze di genere (Moffa, 2020). Differenze individuabili sia rispetto al mercato del lavoro in cui la donna appare il soggetto più debole (difficoltà di accesso, discontinuità nei percorsi di carriera, forzata inattività, segregazione occupazionale, divari retributivi) sia rispetto alla diversa ripartizione del carico di lavoro familiare sbilanciato sulla donna. La differente divisione dei ruoli nella società e in famiglia riflette un sistema di *welfare* ancora *incapace* di garantire una partecipazione paritaria tanto nel mercato del lavoro quanto nelle attività familiari. In una più recente riflessione (Chirivì e Moffa, 2020) sui percorsi di parità delle donne abbiamo avuto modo di evidenziare come il *welfare* italiano tipicamente familistico – la cura dei soggetti più fragili (bambini, anziani e disabili) è consegnata quasi interamente alle famiglie – penalizzi la donna su cui grava il carico di cura. La mancanza di efficaci politiche di conciliazione famiglia-lavoro rema nella stessa direzione. L'accesso limitato – in termini di offerta e di costi – ai servizi di cura dell'infanzia e ad altri servizi di assistenza, i congedi di paternità ancora molto contenuti non favoriscono certamente una partecipazione equilibrata al mercato del lavoro. Allo stesso modo appaiono insufficienti le misure volte a favorire quel cambiamento culturale atto a redistribuire le responsabilità genitoriali per facilitare l'inserimento o il

rientro delle donne nel mercato del lavoro e per contrastare il divario delle carriere professionali. Una sfida che richiede un cambio di passo della cultura politica e di *governance* che guardi oltre quegli stereotipi di genere (consapevoli e inconsapevoli) e quelle norme sociali che assegnano alla donna le responsabilità di cura e il lavoro domestico.

Dato questo scenario, corre l'obbligo di riflettere sull'organizzazione e sulla gestione dei tempi di vita quotidiana, su come diversamente equilibrare i due mondi, quello domestico-familiare e quello del mondo produttivo. In questa prospettiva, la pandemia dovuta al COVID-19 ci orienta a rispolverare il significato di una delle questioni chiave che ha contraddistinto le traiettorie di vita delle donne: l'intreccio tra ambito riproduttivo e ambito produttivo. Un nesso tacitato nel dibattito per un lunghissimo periodo di tempo e che ha escluso e continua ad escludere le donne dalla sfera pubblica.

Considerando gli aspetti nodali delle disparità di genere e riattraversando il dibattito che ha animato la riflessione su questi temi, il paper è orientato ad evidenziare come una diversa posizione delle donne nel mondo del lavoro e in famiglia sia radicata in una persistente disparità nella gestione dei tempi di vita produttiva e riproduttiva. E, in questa prospettiva, si pone all'attenzione come le disuguaglianze di genere non siano un effetto della pandemia ma esprimono condizioni di vita, sedimentate nel tempo, che trovano ancora scarsi riscontri nella cultura prevalente del mondo della produzione e nelle politiche che regolano il mondo della vita riproduttiva.

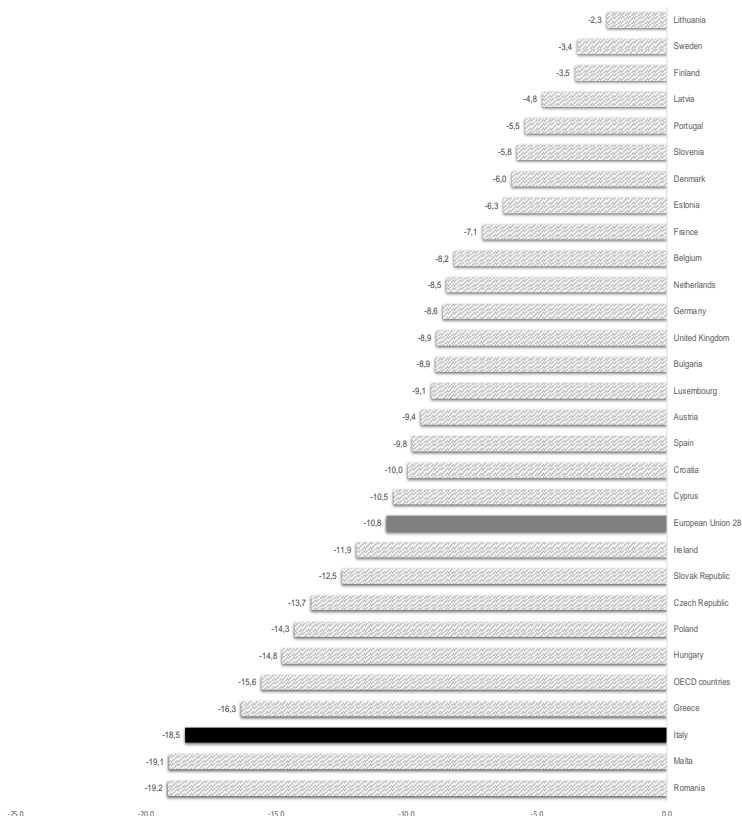
2. I NODI PORTANTI DELLE DISPARITÀ DI GENERE

Nell'ultimo rapporto *Global Gender Gap Report 2020* del World Economic Forum, volto a monitorare il divario di genere nell'ambito dell'economia, dell'istruzione, della salute e della politica, si legge che, procedendo con l'attuale ritmo di cambiamento, ci vorrà quasi un secolo per raggiungere la parità di genere (WEF, 2019). Il resoconto del divario presente nei 153 paesi presi a riferimento rileva che nessun paese ha raggiunto la piena parità di genere. I paesi che registrano un *gender gap* minore che si aggira intorno al 20% sono cinque, di cui quattro sono paesi dell'Europa settentrionale. Al top della classifica figura l'Islanda con un *gap* pari a circa il 12%; seguono la Norvegia, la Finlandia, la Svezia e il Nicaragua. Tra i primi dieci paesi si annoverano anche l'Irlanda (7° posto), la Spagna (8° posto) e la Germania (10° posto). L'Italia si posiziona al 76° posto, con uno scarto del 30% dal raggiungimento della parità. Una significativa stima delle disuguaglianze

di genere con riferimento ai paesi dell'Unione europea è rappresentata dal *Gender Equality Index* dell'European Institute for Gender Equality, elaborato prendendo a riferimento sei domini di analisi: *lavoro*, *denaro*, *conoscenza*, *tempo*, *potere* e *salute*. Nel più recente rapporto (EIGE, 2020) si legge che l'Unione europea ha ancora molta strada da fare prima di raggiungere l'uguaglianza di genere. Il *Gender Equality Index* per l'insieme dei paesi europei¹ – stimato rispetto agli ultimi dati disponibili al 2018 – è pari a 67,9 punti su 100. La stima per l'Italia è di 63,5 punti, inferiore di 4,4 punti a quello dell'UE-28. Nella classifica dei 28 paesi membri, l'Italia si posiziona al 14° posto, dietro ai principali paesi europei (Germania 2° posto, Francia 3° posto, Regno Unito 6° posto e Spagna 8° posto) e registra punteggi inferiori a quelli dell'UE-28 in tutti i domini di analisi, ad eccezione dell'ambito *salute* (88,4 punti a fronte di 88 punti dell'UE-28). In particolare, nel dominio *lavoro* l'Italia rileva il punteggio più basso (63,3 punti) tra tutti i paesi dell'Unione europea, con una differenza di 8,9 punti rispetto all'UE-28; ugualmente significativa la differenza di punteggio per i domini *tempo* (6,4 punti in meno rispetto all'UE-28) e *potere* (4,7 punti in meno rispetto all'UE-28). Meno distanti i punteggi relativi ai domini *conoscenza* (1,7 punti in meno rispetto all'UE-28) e *denaro* (1,6 punti in meno rispetto all'UE-28). Nell'insieme si evidenzia il persistere delle disuguaglianze tra uomini e donne e la permanenza di condizioni di grave esclusione o di insufficiente inclusione delle donne. Con particolare riferimento al contesto italiano si rilevano importanti divari di genere in termini di: (i) partecipazione al mercato del lavoro; (ii) distribuzione dell'occupazione; (iii) uso del tempo. Più nel merito, in Italia la partecipazione al mercato del lavoro è un'esperienza quasi tutta declinata al maschile. Al 2019 il tasso di attività delle donne è pari al 56,5% contro il 75% degli uomini, segnando una differenza di 18,5 punti percentuali. Al confronto con i paesi dell'Unione europea l'Italia mostra un divario di genere più marcato rispetto alla media UE-28 (68,8% contro 79,6%), inferiore soltanto a Malta e alla Romania (Graf. 1).

¹ L'aggregato comprende anche il Regno Unito perché nel periodo di riferimento dell'analisi era uno Stato membro dell'Unione europea.

Grafico 1 - Il gender gap nel tasso di attività nei 28 paesi dell'Unione europea
Anno 2019, differenze in punti percentuali tra il tasso di attività delle donne e degli uomini,
15-64 anni



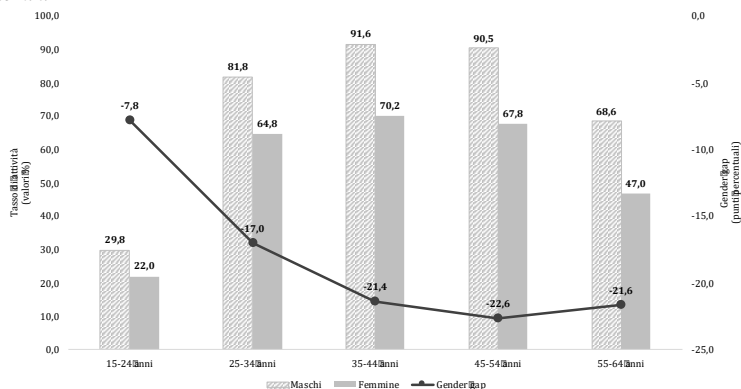
Fonte: elaborazioni su dati OECD - Labour Force Surveys

Le differenze di genere in termini di tasso di attività sono ancora più significative se si considera la classe di età. In Italia il divario tra uomini e donne è di 21,4 punti percentuali nella classe di età 35-44 anni e di 22,6 punti percentuali in corrispondenza della fascia 45-54 anni. Nell'insieme, si osserva che il tasso di attività delle donne tra i 45 e i 54 anni (67,8%) è inferiore di 2,4 punti percentuali rispetto a quello della classe di età 35-44 anni (70,2%); a fronte di una differenza di 1,1 punti percentuali registrata per gli uomini. La diminuzione del tasso di attività ben riflette l'uscita della forza lavoro femminile dal mercato del lavoro in concomitanza con una fase del ciclo di vita solitamente segnata dalla

nascita dei figli e dalla conseguente necessità di provvedere al loro accudimento (Graf. 2).

Grafico 2 - Tasso di attività per classe di età e sesso in Italia

Anno 2019, valori % e differenze in punti percentuali tra il tasso di attività delle donne e degli uomini



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro

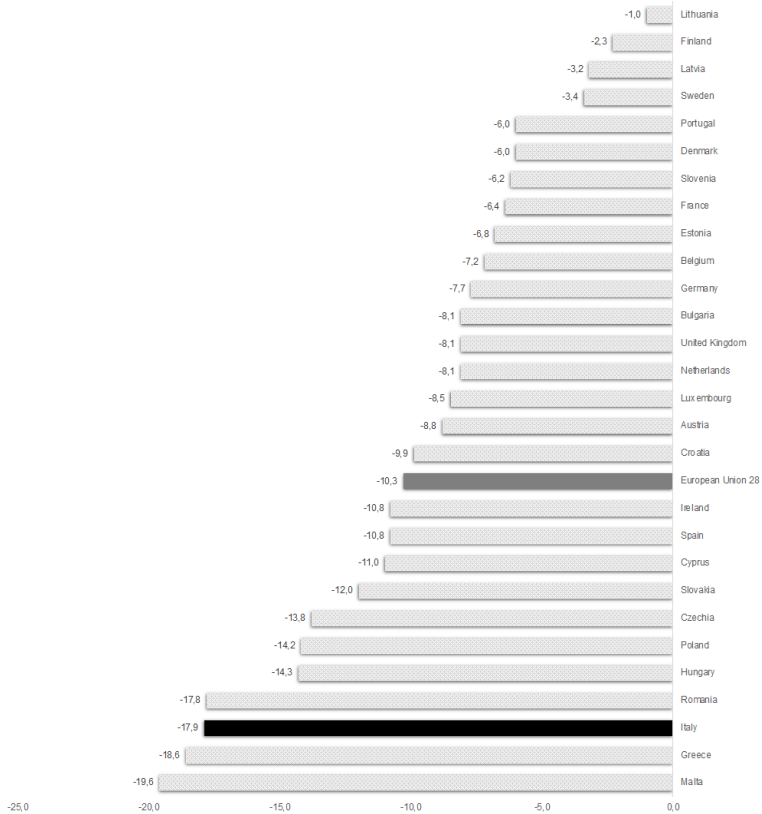
Sul fronte dell'occupazione si rileva che in Italia soltanto una donna su due è occupata (50,1%), segnando una significativa differenza rispetto agli uomini di ben 17,9 punti percentuali. Il confronto europeo evidenzia come il livello dell'occupazione femminile sia lontano dalla media dei paesi dell'Unione europea a 28 (64,1%). Se consideriamo il *gender gap* si osserva che l'Italia registra un divario rispetto agli uomini inferiore soltanto alla Grecia e a Malta (Graf. 3).

A margine, vale la pena evidenziare che in Italia l'11,1% delle donne (18-64 anni) con almeno un figlio non ha mai lavorato per prendersi cura dei figli a fronte del 3,7% registrato in media nei paesi europei (UE-28)². I carichi di cura condizionano le donne anche rispetto alla scelta dei settori e delle professioni, orientando le preferenze verso attività lavorative che offrono una maggiore flessibilità. Con riferimento ai settori di attività economica, si osserva una forte concentrazione di donne in alcuni settori più che in altri.

² Dati al 2018, (Istat 2019a).

Grafico 3 - Il gender gap nel tasso di occupazione nei 28 paesi dell'Unione europea

Anno 2019, differenze in punti percentuali tra il tasso di occupazione delle donne e degli uomini, 15-64 anni



Fonte: elaborazioni su dati EUROSTAT - Labour Force Survey

Nel 2019 in Italia quasi il 40% delle donne occupate è impiegato in tre settori: nel Commercio (13,8%), nella Sanità e assistenza sociale (13,6%) e nell'Istruzione (12,1%)³. Si evidenzia come una tale segregazione occupazionale incida sui divari di genere retributivi e di carriera professionale a sfavore delle donne; com'è noto questi settori – fatta eccezione per alcuni comparti – si caratterizzano per impieghi tipicamente

³ Ministero dell'Economia e delle Finanze-Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (2020: 46).

meno qualificati con retribuzioni mediamente più basse e minori possibilità di crescita professionale.

Nell'insieme, i dati ci suggeriscono che al confronto con gli uomini i percorsi di vita delle donne sono segnati da un differente livello di risorse e di opportunità ma soprattutto da una ridotta partecipazione al mercato del lavoro se si presuppone la famiglia come soggetto supplente del *welfare state*. In termini di tempo di lavoro totale, per gli uomini il 62,4% è assorbito dal lavoro retribuito e il 37,6% da quello non retribuito; la situazione è più che capovolta per le donne che concentrano il 75% del loro monte ore di lavoro quotidiano su quello non retribuito (Istat, 2019b). Gli studi e le ricerche empiriche condotte negli anni su questi temi hanno evidenziato con forza questi aspetti. In particolare, hanno sottolineato la funzione del lavoro di cura e domestico per l'organizzazione sociale ed economica e hanno sollecitato diverse riflessioni sulla sfera riproduttiva come ambito dove si concretizzano specifiche forme di lavoro non riconosciuto, svolto principalmente dalle donne⁴.

3. L'INESTRICABILE LEGAME TRA AMBITO DOMESTICO E AMBITO EXTRADOMESTICO

Gli aspetti che solitamente sono presi in considerazione per stimare il carico di lavoro nell'ambito familiare richiamano, per citarne alcuni, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la gratuità del lavoro domestico, il lavoro di cura per la famiglia, l'accudimento degli anziani. Tutti aspetti radicati in un ampio e articolato dibattito che si è sviluppato sin dagli anni Settanta; anni in cui la riflessione teorica femminista ha posto le basi per ridefinire il lavoro svolto dalle donne tra le pareti domestiche. I nodi portanti delle riflessioni sono stati evidenziati – a seconda dei punti di attenzione – in termini di *second shift* (Hochschild, 1989), *disponibilità permanente* (Chabaud-Rychter, Fougeyrollas-Schwebel e Sonthonnax, 1990), *disoccupata con onore* (Cutrufelli, 1975), *doppia presenza* (Balbo, 1978), *interferenze* (Balbo e Siebert-Zahar, 1979), *lavoro mal diviso* (Saraceno, 1980), *profili sovrapposti* (Bimbi e Pristeringer, 1985), *giochi di equilibrio* (Merelli *et al.*, 1985), *le sexe du travail* (Pacífico *et al.*, 1989). Nell'insieme, termini chiave che mettono in campo la determinazione a prendere le distanze dalle ipotesi della residualità dell'organizzazione della vita domestica nei confronti della sfera della produzione. Si mette in campo il *dual-burden* o il

⁴ Secondo i dati Istat (2013) si stima che il 67% del lavoro familiare nelle coppie con entrambi i partner occupati è a carico delle donne; un valore che raggiunge l'80% se la donna non è occupata.

doppio onere o il *second shift* che le donne sostengono quando svolgono un lavoro retribuito, per evidenziare che hanno in carico la quota maggiore del lavoro domestico e della cura dei figli, anche quando entrambi i partner sono impiegati a tempo pieno. Così come si richiama la cosiddetta rivoluzione dell'*opt-out* (Stone, 2007) che, a partire dalla rinuncia al lavoro professionale da parte di alcune donne altamente istruite, descrive il *divario di scelta* tra lavoro e famiglia. Allo stesso modo, gli studi sulla *doppia presenza* hanno posto l'attenzione sulla discontinuità di presenza nel lavoro salariato da parte delle figure femminili, evidenziando non solo la presenza delle donne nel mondo della produzione ma anche il carico di lavoro nell'ambito familiare: un lavoro ignorato come indicatore economico e non riconosciuto come lavoro di supplenza al debole *welfare*. Un lavoro in cui convergono i modelli normativi dell'organizzazione del lavoro familiare e per il mercato, come pure le trasformazioni prodotte dalle donne in questi ambiti (Bimbi e Pristering, 1985). Una riflessione che ha consentito di interpretare la partecipazione delle donne e degli uomini al mercato del lavoro spostando i termini del problema dalla semplice differenza quantitativa alle modalità attraverso cui tale differenza si concretizza. In definitiva, come aree diverse del quotidiano – dal quotidiano familiare alle attività di lavoro e di vita sociale – si pongono con diverso contenuto agli uomini e alle donne (Balbo e Siebert-Zahar, 1979; Saraceno, 1988). Si annoverano i lavori plurali delle donne, definiti di volta in volta come lavoro a domicilio, lavoro emozionale, lavoro di cura, lavoro di servizio, lavoro in pantofole, lavoro riproduttivo che hanno comportato non pochi ostacoli ai percorsi di carriera delle donne e non poche preclusioni alle posizioni apicali (Chirivì e Moffa, 2020). A tali riflessioni si accompagna un più diffuso dibattito che focalizza l'attenzione su una divisione dei ruoli storicamente e socialmente costruiti, acquisiti e naturalizzati attraverso i principali agenti di socializzazione tra cui la famiglia, la scuola, i mass media (cfr. tra gli altri Ruspini, 2017).

In altri termini, si mette sempre più in luce il ruolo delle donne nei due ambiti, descrivendolo in termini di doppi vincoli, di dipendenza ad orari, di impegni e tempi che continuamente si sovrappongono. In questa direzione si arricchiscono le riflessioni sulla dimensione temporale e si mette in evidenza come l'organizzazione del tempo femminile sia caratterizzata da discontinuità e flessibilità o più propriamente da *disponibilità permanente* per specificare la dimensione dell'incommensurabilità del tempo impiegato al servizio della famiglia. Una dimensione che non rinvia tanto ai compiti realizzati quanto ad un

modo di impiegare il tempo ritmato da altri. E la specificazione di questa dimensione mette in discussione il concetto di ripetitività del lavoro domestico, per richiamare non solo l'impiego di energie fisiche ma anche l'investimento emotivo. In questa prospettiva si arricchisce di significati il concetto di riproduzione sociale: non solo lavoro di accudimento e di socializzazione dei bambini, di cura degli anziani o delle persone fragili ma anche lavoro di organizzazione della sessualità, di riproduzione biologica, di produzione e organizzazione del cibo e del vestiario. Un lavoro non retribuito, espressione di un *invisible heart* (Folbre, 2001). Un lavoro svolto interamente all'interno del nucleo familiare, gratuito ma altamente produttivo in quanto include comportamenti, emozioni, responsabilità e relazioni direttamente utili al mantenimento della vita e non solo rispetto alla quotidianità (Laslett e Brenner, 1989). Nella stessa direzione si rinnovano e si moltiplicano gli studi sulla famiglia ed emergono significative riflessioni sul *welfare state* e l'economia informale (Bimbi, 1977; Saraceno, 1980; Bianchi, 1991). Nei fatti ampliando i punti di attenzione sulle attività plurali svolte tra le pareti domestiche, si dilata il significato di lavoro domestico assimilandolo a quello di lavoro di cura e, in tale prospettiva, la famiglia è interpretata come un centro entro cui si producono servizi di cura (Folbre e Bittman, 2004).

In questa chiave di lettura appare evidente come le esigenze e i bisogni che si esprimono in famiglia non trovano una risposta nell'offerta dei servizi e dei diritti sociali, ad eccezione di quella offerta dal mercato. Al contrario, la famiglia si distingue come un luogo caratterizzato da diversi tipi di attività e di ruoli, ovvero come sede dove si organizzano e si gestiscono le risorse necessarie a soddisfare i bisogni dei suoi membri (Balbo, 1976). In sintesi, si radica la consapevolezza di riconsiderare l'articolazione tra mondo produttivo e mondo riproduttivo, tra sfera del lavoro e sfera della famiglia – un binomio che va oltre il significato del *work-family balance* – alla luce dei cambiamenti che hanno investito i vissuti individuali e collettivi e in maniera rilevante la stessa struttura familiare. Si affacciano interrogativi sulle possibili risposte alle crescenti aspettative verso una maggiore uguaglianza tra uomini e donne e verso una maggiore condivisione di responsabilità anche in famiglia. Si evidenzia che nonostante i notevoli progressi compiuti – per fare qualche esempio si legittima la distribuzione del lavoro di cura, la condivisione delle responsabilità genitoriali – non si ravvisa quel cambiamento culturale atto a redistribuire ugualmente il lavoro di cura che si svolge tra le pareti domestiche, delegando le

soluzioni alle piccole guerre della coppia (Kaufmann, 2007) o alla scelta tra *exit, voice, and suffering* (Gershuny, Bittman e Brice, 2005).

Con riferimento a tali questioni, in Italia si individua una carenza di politiche orientate a mitigare tali differenze e conseguentemente una carenza di misure volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Lo squilibrio di genere nell'uso del tempo ha comportato una diversa partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ne ha ostacolato i percorsi di carriera. La differente divisione dei ruoli nella società e nella famiglia riflette un sistema che non garantisce una partecipazione paritaria tanto nel mercato del lavoro quanto nelle attività familiari. La famiglia rimane il luogo dove si svolge gran parte del lavoro riproduttivo di cura, svolto in misura maggiore dalle donne. Un lavoro non pagato ed escluso dall'analisi economica.

4. DISUGUAGLIANZE DI GENERE IN FAMIGLIA DURANTE IL LOCKDOWN

La diffusione della pandemia ha messo a nudo le disparità di genere e ha evidenziato una dimensione di vita delle donne, lasciata spesso nell'ombra, basata su una persistente disparità in aree diverse del quotidiano, dal quotidiano familiare alle attività di lavoro e di vita sociale. Le misure adottate nella prima fase dell'emergenza sanitaria (l'obbligo di restare a casa, la chiusura dei servizi educativi per la prima infanzia e delle scuole, la gestione della didattica a distanza, la sospensione delle attività economiche non essenziali, il lavoro da casa) e nella successiva fase di transizione verso una nuova normalità hanno nei fatti ridisegnato i confini dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, imponendo una riorganizzazione della vita familiare e lavorativa non immune da differenze di genere.

In Italia, nel periodo dal 5 al 21 aprile 2020, il 44% di chi ha lavorato lo ha fatto da casa; tra le attività di lavoro domestico la preparazione dei pasti è quella che ha coinvolto il maggior numero di persone (63,6%) con significative differenze tra donne (l'82,9%) e uomini (42,9%); allo stesso modo si rilevano importanti differenze di genere per le attività di pulizia della casa svolte da oltre la metà dei cittadini (54,4%) e che hanno coinvolto le donne in misura maggiore (67,3%) rispetto agli uomini (40,5%); la cura dei figli (nel 67,2% di chi l'ha svolta) è stata indicata come l'attività cui è stato dedicato più tempo rispetto alla situazione antecedente la pandemia (Istat, 2020a).

Dato questo scenario, alcuni recenti studi evidenziano le dinamiche di genere intervenute nella gestione dei *nuovi* tempi di vita quotidiana a partire dalla prima fase di emergenza sanitaria. Nell'insieme gli esiti non sono confortanti. Un *follow-up* di un'indagine precedente la

pandemia – su un campione rappresentativo di tutte le donne italiane occupate – ha indagato sulle abitudini e sugli equilibri familiari durante la prima fase di emergenza sanitaria, consentendo un confronto con il periodo pre-emergenza (Del Boca *et al.*, 2020). L'indagine mostra come il confinamento tra le pareti domestiche abbia penalizzato in misura maggiore le donne in termini di carico di lavoro familiare. Durante il *lockdown* la maggior parte delle donne lavoratrici con partner ha dedicato più tempo sia al lavoro domestico sia alla cura dei figli rispetto al periodo precedente la pandemia; per contro la maggior parte degli uomini non ha modificato il proprio comportamento in casa mentre ha dedicato più tempo alla cura dei figli rispetto al periodo pre-Covid. Uno studio realizzato sulle famiglie italiane in pieno *lockdown* (Mangiavacchi, Piccoli e Pieroni, 2020) mostra come il confinamento forzato tra le pareti domestiche, la sospensione delle attività economiche non essenziali e la chiusura delle scuole e dei servizi all'infanzia abbia comportato una riallocazione del carico di lavoro domestico e delle responsabilità genitoriali all'interno della famiglia. In particolare, si evidenzia un maggior contributo da parte dei padri principalmente in alcune attività familiari (fare la spesa, cucinare, giocare con i bambini e aiutarli a fare i compiti), soprattutto nel caso di inattività lavorativa durante il *lockdown*. Tuttavia, si evidenzia come complessivamente il carico di lavoro familiare delle madri si sia ridotto di poco, nonostante una maggiore partecipazione da parte dei padri. Gli esiti di un altro studio registrano le medesime tendenze, evidenziando un sovraccarico di responsabilità lavorative e genitoriali sulle famiglie e in particolar modo sulle madri (Mazzucchelli, Bosoni e Medina, 2020). Nella stessa direzione i risultati di un'indagine qualitativa condotta durante il *lockdown* che evidenzia per le donne un rafforzamento del carico di lavoro domestico e di cura nelle coppie dove si individua una più equa divisione dei carichi familiari e una tendenza all'acuirsi dei carichi familiari in quelle coppie che rilevano maggiori divari di genere (Cannito e Scavarda, 2020). Si rileva, inoltre, come per la maggior parte dei padri – diversamente dalle madri – non è concepibile riconsiderare il proprio impegno rispetto al lavoro retribuito o valutare la possibilità di una riduzione dell'orario di lavoro, seppure il lavoro da casa abbia rappresentato per molti di loro un'opportunità per sperimentare un maggiore impegno nella cura dei figli. Gli studi richiamati mettono in luce come le misure introdotte per far fronte all'emergenza sanitaria abbiano contribuito al rafforzamento dei carichi familiari per le donne nonostante una maggiore condivisione – in particolare della cura dei figli – da parte degli uomini. Nell'insieme, emerge come la sovrapposizione – durante il

periodo di *lockdown* – del lavoro non retribuito con quello retribuito abbia svelato l'interferenza tra i tempi richiesti per i lavori domestici e di cura e quelli che più propriamente attengono all'ambito produttivo, rendendo più evidenti i divari di genere.

Un'indagine dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP, 2020) rivolta a lavoratori e lavoratrici italiane evidenzia un peggioramento dei divari di genere non soltanto nella prima fase emergenziale ma anche nel periodo successivo, la cosiddetta seconda fase. Con la ripresa del lavoro in presenza, si evidenzia come siano gli uomini a rientrare prima e in misura maggiore, ripristinando nei fatti il proprio contributo (ridotto o assente) alla gestione dei carichi familiari precedente al *lockdown*. Inoltre, emerge come nelle coppie con carichi familiari sia la donna a rimandare il rientro al lavoro o a rinunciargli; scelte che richiamano motivazioni di natura organizzativa (maggiore flessibilità rispetto al partner), economica (perdita di reddito minore) e culturale (maggiore capacità nella gestione del lavoro familiare). Tutte ragioni che confermano non soltanto differenze di genere sedimentate nel tempo rispetto al mercato del lavoro (forzata inattività, discontinuità di percorsi di carriera, divari retributivi) ma stereotipi culturali ben consolidati rispetto al ruolo di uomo e di donna nella società e in famiglia. Emerge con tutta evidenza come anche nel periodo post-*lockdown* si siano rafforzati alcuni divari di genere.

Entro questa cornice, il dibattito più allargato ci consegna riflessioni che hanno messo in luce distintamente temi e aspetti persistenti sui quali la pandemia ci ha costretti e ci costringe inesorabilmente a riflettere: la cura della casa, l'accudimento dei figli, le relazioni familiari, il lavoro, le risorse per il sostentamento (Chirivì e Moffa, 2020; Craig, 2020; Di Nicola e Ruspini, 2020). In questa prospettiva, la persistenza delle disuguaglianze nello spazio domestico e professionale rimane una questione centrale che descrive, senza giustificarla, la condizione delle donne.

5. DISEGUAGLIANZE DI GENERE MESSE A NUDO DAL COVID-19: LAVORO, WELFARE E POVERTÀ

In questo quadro e alla luce della pandemia, si nutre il forte timore che i divari di genere rendano le donne più vulnerabili degli uomini. I settori di attività economica essenziali per rispondere all'emergenza pandemica sono quelli con una maggiore presenza di personale femminile, a partire dal settore della Sanità e assistenza sociale. Con riferimento ai 28 paesi europei, nel 2019 nel settore della Sanità e dell'assistenza sociale sono

occupate principalmente donne (78%); in Italia le donne non solo rappresentano la maggior parte degli occupati (69,8%) ma sono più esposte alle infezioni da virus per le posizioni professionali che occupano. Il monitoraggio effettuato dall'Istituto Superiore di Sanità (ISS, 2021) evidenzia un più elevato contagio tra le operatrici sanitarie: con riferimento ai 122.717 casi registrati di COVID-19 al 24 febbraio 2021, le donne ammontano al 70,1% delle unità rilevate. Nel dossier *Diseguaglianze nell'emergenza sanitaria* (Istat, 2020b) si rileva – sulla base della classificazione Inail riguardante i diversi gradi di rischio dei settori di attività economica – che al 2019 nei settori classificati a rischio alto o medio-alto le lavoratrici rappresentano una quota maggiore (28%) rispetto agli uomini (12%) mentre nei settori a basso rischio lavorano più uomini che donne, rispettivamente il 62,9% e il 37%. Tra i settori posizionati ad un più elevato livello di rischio si annoverano l'assistenza sanitaria e l'assistenza sociale non residenziale. Nel primo settore, le donne costituiscono il 64,4% del personale impiegato mentre nel settore dell'assistenza sociale non residenziale le donne impiegate rappresentano l'83,8% del personale. Tra i settori a rischio medio-alto si osserva una significativa presenza femminile nelle attività lavorative presso le famiglie (88,1%), nei servizi di assistenza sociale residenziale (80,2%) e nelle altre attività dei servizi alla persona (70%). In termini più generali le donne si sono trovate nella condizione di dover affrontare oneri ben più gravosi svolgendo non solo un ruolo chiave nella risposta all'assistenza sociale e sanitaria ma hanno dovuto anche far fronte alle implicazioni derivate dalla chiusura delle scuole e delle strutture per l'infanzia. Sotto questo aspetto la pandemia ha amplificato il carico di lavoro familiare delle donne e ha reso sempre più evidente come il lavoro di cura e di assistenza si possa configurare come un bene pubblico e, come tale, passibile di essere sostenuto con servizi pubblici, con maggiori investimenti in servizi socio-educativi per la prima infanzia, servizi di assistenza a lungo termine per le persone anziane e per le persone con disabilità, oltre che con infrastrutture di base per sostenere il lavoro di cura.

Come è noto il periodo che stiamo vivendo è stato definito *shecession* (Alon *et al.*, 2020a) per indicare come la recessione determinata dalla pandemia abbia colpito molto più duramente le donne rispetto agli uomini. Basti considerare gli effetti della crisi determinata dal COVID-19 sul mercato del lavoro. I settori di attività economica più duramente colpiti dalla diffusione della pandemia sono tra quelli che impiegano gran parte della forza lavoro femminile. In Italia a dicembre 2020 si registrano 101mila occupati in meno rispetto al mese di novembre di cui 99mila

sono donne. La dinamica annuale (dicembre 2019-dicembre 2020) rileva un calo di 444mila occupati, in prevalenza donne (-312mila donne, -132mila uomini). L'andamento tendenziale dei principali indicatori del mercato del lavoro registra per le donne un calo maggiore del tasso di occupazione (-1,4 punti percentuali, -0,4 punti percentuali per gli uomini) e una crescita più rilevante del tasso di inattività (+2,0 punti percentuali, +0,9 punti percentuali per gli uomini); mentre osserva un andamento simile il tasso di disoccupazione (-0,7 punti percentuali per le donne, -0,5 punti percentuali per gli uomini), (Istat, 2021).

In questa prospettiva il dirompente impatto della pandemia sull'economia italiana, in un contesto già caratterizzato da accresciute fragilità sociali e dalle deboli risposte del sistema di *welfare*, ci impone nuove sfide. Più in generale, con l'emergere delle criticità dettate dal COVID-19 si affacciano concreti motivi di preoccupazione per il sistema di protezione sociale. Il *welfare* italiano, come è noto, è caratterizzato da un'elevata spesa per trasferimenti pensionistici e da una spesa piuttosto residuale a favore delle famiglie, del lavoro e di misure di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale. Con riferimento ai dati più recenti (Istat, 2020c), si rileva che in Italia nel 2019 la maggior parte delle risorse erogate per le prestazioni sociali sono state destinate alla previdenza sociale (66,3%), il 22,7% alle prestazioni di natura sanitaria e soltanto l'11% alle prestazioni di tipo assistenziale. Dato questo quadro, non è difficile dimostrare che rimane una quota relativamente limitata di risorse necessarie per coprire le nuove emergenze sociali. Nei fatti, gli anziani, i disabili, i malati cronici sono *restituiti* come problematica alla comunità, cioè in carico alle famiglie. A questi si aggiungono i bambini che rimangono a casa per scarsa offerta di servizi all'infanzia⁵ o per ridotta capacità finanziaria delle famiglie di accedere al mercato. In questo scenario le donne che vivono di part time⁶, di attività stagionali, di attività occasionali o sono in condizioni precarie dal punto di vista lavorativo rimangono spesso a casa. Nei fatti, una condizione che ha consentito una diversa partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ne ha ostacolato i percorsi di carriera. Sono una conferma i dati dell'Istat che evidenziano il nesso tra partecipazione delle donne al mondo del lavoro e carichi familiari: «il tasso di occupazione delle madri è più basso del 26% di

⁵ Nell'anno scolastico 2017/2018 si rileva una copertura dei posti disponibili pari al 24,7% dei potenziali utenti (bambini con meno di 3 anni), significativamente distante dal parametro del 33% fissato dal Consiglio europeo di Barcellona del 2002 (Istat 2020d).

⁶ Le donne in part time sono un terzo (32,8% nella media dei primi tre trimestri 2019) contro l'8,7% degli uomini (Istat 2020d).

quello delle donne senza figli» (Istat, 2020d: 14). Sono soprattutto le donne a rinunciare o modificare aspetti e tempi della propria attività lavorativa per far fronte ad esigenze di conciliazione⁷, esponendo loro stesse e la loro famiglia ad una condizione di maggiore vulnerabilità alla povertà. Nell'ultimo rapporto su povertà ed esclusione sociale della Caritas Italiana si evidenzia tra i nuovi poveri un incremento dell'incidenza delle donne, «più fragili e svantaggiate sul piano occupazionale e spesso portavoce dei bisogni dell'intero nucleo familiare» (Caritas Italiana 2020: 22). Non è difficile rilevare che, ancora una volta, è la famiglia a doversi configurare come il luogo in cui si produce e si assicura una gamma molteplice di servizi per i suoi componenti in risposta agli inadeguati servizi esterni, rappresentando un ambito rilevante di sostegno del *welfare*.

6. QUALI PROSPETTIVE PER LE DONNE?

Sebbene in un contesto storico profondamente cambiato sul piano delle autonomie di scelta delle donne rispetto alle proprie traiettorie di vita, ci ritroviamo a dover riproporre il dibattito sulle disuguaglianze di genere che ha animato il fermento femminista degli anni Settanta. Si parla di nuovi lavori, nuovi percorsi formativi, nuovi modi di vivere la *casalinghità*, nuovi modi di essere madri, nuovi modi di costruirsi un'identità altra da quella stereotipata ma questo avviene senza che sia mutata la distribuzione degli impegni familiari tra i sessi. Come evidenziato dalla lettura dei dati presi a riferimento, le disuguaglianze di genere rimangono profonde e collegate alle dinamiche della vita familiare, laddove le donne ricoprono un ruolo di responsabilità primaria per la cura dei bambini e degli adulti, spesso come parte non negoziabile dell'essere madre, moglie o figlia. Nei fatti, ambito del lavoro e ambito della famiglia si intrecciano sempre più, si influenzano reciprocamente e quotidianamente. Permangono tutte le difficoltà di conciliare ruoli dentro e fuori la famiglia. Sotto questo aspetto *il lavoro extradomestico confinato tra le pareti domestiche* sperimentato nel periodo di *lockdown* ha amplificato la sovrapposizione degli impegni familiari con quelli lavorativi. Rinnovando, nei fatti, il rischio dell'inscindibilità dei due ambiti – domestico e produttivo – e accentuando l'*invisibilità* del lavoro di accudimento e di cura svolto in famiglia e per la famiglia, attività date

⁷ Nel 2018 il 38,3% delle madri occupate, oltre un milione, ha dichiarato di aver apportato un cambiamento, contro poco più di mezzo milione di padri (11,9%), (Istat 2019a).

per ovvie e per questo invisibili, come evidenzia il dibattito richiamato che ha animato le riflessioni su questi temi negli anni Settanta.

In questa luce, si inserisce la nostra riflessione su come il *lockdown* e il lavoro da casa abbiano indotto a sperimentare nuove dinamiche familiari. Dinamiche che ci interrogano – dalla prospettiva della parità di genere – sulle traiettorie future di nuove modalità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in un contesto, come quello italiano, caratterizzato da un mercato del lavoro ancora fortemente rigido, da un *welfare* tipicamente familistico e da una cultura ancorata ai ruoli di genere stereotipati che affida alle donne il ruolo di principale caregiver. I dati presi a riferimento confermano come l'asimmetria tra uomini e donne sul mercato del lavoro rifletta i diversi percorsi di vita degli uomini e delle donne e la diversa divisione dei carichi di lavoro retribuito e non retribuito. Sebbene durante il periodo di *lockdown* il carico di lavoro familiare sia rimasto prerogativa delle donne, come evidenzia il dibattito richiamato, corre l'obbligo di interrogarci sulla possibilità che i cambiamenti intervenuti a causa della pandemia possano favorire, una volta superata l'emergenza, i percorsi verso la parità di genere. In questa direzione, lo studio di Alon *et al.* (2020b) richiama l'attenzione su due aspetti: (i) modalità di lavoro più flessibili; e (ii) cambiamenti nelle norme sociali e nei modelli da seguire. Con riferimento al contesto italiano, occorre interrogarsi se e in quale direzione i cambiamenti in atto possano scalfire differenze di genere ben radicate. Nel merito: (i) se il processo di riorganizzazione del lavoro verso forme più flessibili messo in atto a causa della pandemia possa favorire – oltrepassata la fase emergenziale – la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle donne in un contesto in cui il modello culturale del *male breadwinner-female caregiver* è ancora ben radicato nella società; e (ii) se alcune modifiche temporanee alla divisione dei carichi di lavoro familiare intervenute durante il periodo di *lockdown* possano indurre un processo di sensibilizzazione verso nuovi modelli sociali in un contesto in cui gli stereotipi sui ruoli di genere sono ancora ben radicati. La complessità degli elementi che il dibattito ci consegna richiama l'inestricabile intreccio tra due mondi del vissuto quotidiano: quello familiare-domestico e quello del lavoro. Probabilmente occorre (ri)partire dal nesso famiglia-lavoro per immaginare nuovi modi di organizzare i nostri sistemi di vita, di (ri)pensare a forme di vita sociale che siano praticabili, paritarie e capaci di affrontare le emergenze dettate dal COVID-19.

In questo scenario, si avverte sempre più la necessità di riportare al centro del dibattito politico – dalla prospettiva della parità di genere – la questione del *welfare*, a partire dalla salute, dall'istruzione e dalla

famiglia, con l'auspicio che questi ambiti non rimangano solo terreni privilegiati di un dibattito ma siano posti al centro delle decisioni che verranno prese sull'utilizzo delle risorse europee. E con l'auspicio che non si tratti il problema della parità di genere come fosse prevalentemente una questione di equità e di coesione perché è soprattutto un tema di ammodernamento di un paese.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ALON, T., DOEPKE, M., OLMSTEAD-RUMSEY, J., TERTILT, M. (2020a). The shecession (she-recession) of 2020: Causes and consequences. *VoxEU.org-CEPR*. Disponibile online: <https://voxeu.org/article/shecession-she-recession-2020-causes-and-consequences>
- ALON, T., DOEPKE, M., OLMSTEAD-RUMSEY, J., TERTILT M. (2020b). *The Impact of COVID-19 on Gender Equality*, NBER Working Paper No. 26947. April 2020. Cambridge: National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/papers/w26947>
- BALBO, L. (1976). *Stato di famiglia. Bisogni. Privato. Collettivo*. Milano: Etas Libri.
- BALBO, L. (1978). La doppia presenza. *Inchiesta*. (32): 3-6.
- BALBO, L., SIEBERT-ZAHAR, R. (Eds.). (1979). *Interferenze. Lo stato, la vita familiare, la vita privata*. Milano: Feltrinelli.
- BIANCHI, M. (1991). Lavoro di servizio, lavoro familiare, lavoro di cura. In L. Balbo (ed.), *Tempi di vita. Studi e proposte per cambiarli*. Milano: Feltrinelli.
- BIMBI, F. (1977). Lavoro domestico, economia informale, comunità. *Inchiesta*. (74): 2-7.
- BIMBI, F., PRESTINGER, F. (Eds.). (1985). *Profili sovrapposti. La doppia presenza delle donne in un'area ad economia diffusa*. Milano: FrancoAngeli
- CANNITO, M., SCAVARDA, A. (2020). Childcare and Remote Work during the COVID-19 Pandemic. Ideal Worker Model, Parenthood and Gender Inequalities in Italy. *Italian Sociological Review*. 10(3S): 801-820. <http://dx.doi.org/10.13136/isr.v10i3S.399>
- CARITAS ITALIANA (2020). *Gli anticorpi della solidarietà. Rapporto 2020 su povertà ed esclusione sociale in Italia*. Roma: Caritas Italiana.
- CHABAUD-RICHTER, D., FOUDEYROLLAS-SCHWEBEL, D., SONTTHON-
-

- NAX, F. (1990). *Spazio e tempo del lavoro domestico*. Introduzione di M. Pacifico. Roma: Edizioni Lavoro. (ed. or. Espace et Temps du Travail Domestique, Paris: Méridiens Klincksieck, 1985).
- CHIRIVÌ, M., MOFFA, G. (2020). Violenza di genere vs violenza contro le donne. Patrimonio delle nostre conoscenze ma non delle consapevolezze. In F. Addeo, G. Moffa (Eds.), *La Violenza spiegata. Riflessioni ed esperienze di ricerca sulla violenza di genere* (pp. 310-333). Milano: FrancoAngeli.
- CRAIG, L. (2020). Coronavirus, domestic labour and care: Gendered roles locked down. *Journal of Sociology* 56(4): 684-692. <https://doi.org/10.1177/1440783320942413>
- CUTRUFELLI, M.R. (1975). *Disoccupata con onore. Lavoro e condizione della donna*. Milano: Mazzotta.
- DEL BOCA, D., OGGERO, N., PROFETA, P., ROSSI, M., VILLOSIO, C. (2020). Prima, durante e dopo Covid-19: disuguaglianza in famiglia. *lavoce.info*, 12 maggio 2020. Disponibile on line: <https://www.lavoce.info/archives/66645/prima-durante-e-dopo-covid-19-disuguaglianza-in-famiglia/>
- DI NICOLA, P., RUSPINI, E. (2020). Family and Family Relations at the Time of COVID-19: An Introduction. *Italian Sociological Review*. 10 (3S): 679-685. <http://dx.doi.org/10.13136/isr.v10i3S.393>
- EIGE (2020). *Gender Equality Index 2020 Digitalisation and the future of work*. Vilnius: European Institute for Gender Equality, EIGE.
- FOLBRE, N. (2001). *The Invisible Heart: Economics and Family Values*, New York: The New Press (trad. it. *Il cuore invisibile. La donna, la società, l'impresa*. Milano: EGEA, 2014).
- FOLBRE, N., BITTMAN, M. (Eds.). (2004). *Family Time: The Social Organization of Care*. New York: Routledge.
- GERSHUNY, J., BITTMAN, M., BRICE, J. (2005). Exit, Voice, and Suffering: Do Couples Adapt to Changing Employment Patterns? *Journal of Marriage and Family*. 67: 656-665. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00160.x>
- HOCHSCHILD, A. (1989). *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Viking Penguin.
- INAPP (2020). *Il post lockdown: i rischi della transizione in chiave di genere*, Cardinali V. (Ed.). Policy brief n. 21-novembre 2020.
- ISTAT (2019a). *Conciliazione tra lavoro e famiglia. Anno 2018*. Statistiche report. Roma, 18 novembre 2019.
- ISTAT (2019b). *I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*. Roma: Istat.
- ISTAT (2020a). *Fase 1: le giornate in casa durante il lockdown 5 apr*

- le-21 aprile 2020. Statistiche report. Roma, 5 giugno 2020.
- ISTAT (2020b). *Dossier Diseguaglianze nell'emergenza sanitaria. Attività conoscitiva preliminare all'esame del Documento di economia e finanza 2020*. Audizione dell'Istituto nazionale di statistica. Commissioni riunite. V Commissione Bilancio, tesoro e programmazione della Camera dei Deputati, 5^a Commissione Bilancio del Senato della Repubblica. Roma, 28 aprile 2020.
- ISTAT (2020c). *La protezione sociale in Italia e in Europa*. Roma: Istat.
- ISTAT (2020d). *Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro*. Audizione dell'Istituto nazionale di statistica. XI Commissione Lavoro pubblico e privato Camera dei Deputati. Roma, 26 febbraio 2020.
- ISTAT (2021). *Occupati e disoccupati*. Statistiche flash. Roma, 1° febbraio 2021.
- ISS (2021). *Epidemia COVID-19 Aggiornamento nazionale 24 febbraio 2021 - ore 12:00*. Roma: Istituto Superiore di Sanità.
- KAUFMANN, J.C. (2007). *Agacements: Les petites guerres du couple*. Paris: Armand Colin.
- LASLETT, B., BRENNER, J. (1989). Gender and Social Reproduction: Historical Perspectives. *Annual Review of Sociology*. 15, 381-404. <http://www.jstor.org/stable/2083231>
- MANGIAVACCHI, L., PICCOLI, L., PIERONI, L. (2020). Fathers Matter: Intra-Household Responsibilities and Children's Wellbeing during the COVID-19 Lockdown in Italy. *IZA DP No. 13519*, July. Bonn: IZA-Institute of Labor Economics.
- MAZZUCHELLI, S., BOSONI M. L., MEDINA L. (2020). The Impact of COVID-19 on Family Relationships in Italy: Withdrawal on the Nuclear Family. *Italian Sociological Review*. 10 (3S): 687-709. <http://dx.doi.org/10.13136/isr.v10i3S.394>
- MERELLI, M., MORINI, M., NAVA, P., RUGGERINI, M.G., VALLI, L. (1985). *Giochi di Equilibrio. Tra lavoro e famiglia le donne della cooperazione nel modello emiliano*. Milano: FrancoAngeli.
- MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE, DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO (2020). *Il bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2019*. Roma: Ministero dell'Economia e delle Finanze.
- MOFFA, G. (2020). Soprusi di genere e disparità. Le dimensioni di vita delle donne messe a nudo dal Covid-19. In F. Addeo, G. Moffa (Eds.), *La Violenza spiegata. Riflessioni ed esperienze di ricerca sulla violenza di genere* (pp. 31-47). Milano: FrancoAngeli.
-

- OECD STAT. Dataset: LFS by sex and age-indicators. Data extracted on 20 Dec 2020.
- PACIFICO, M. (Ed.). (1989). *Lavoro produttivo e lavoro riproduttivo. Contributi sulla divisione sessuale del lavoro*. Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane.
- RUSPINI, E. (2017). *Le identità di genere*. Roma: Carocci, sesta ristampa.
- SARACENO, C. (Ed.). (1980). *Il lavoro mal diviso: ricerca sulla distribuzione dei carichi di lavoro nelle famiglie*. Bari: De Donato.
- SARACENO, C. (1988). *Pluralità e mutamento. Riflessioni sull'identità femminile*. Milano: FrancoAngeli.
- STONE, P. (2007). The Rhetoric and Reality of “Opting Out”. *Context* Vol. 6 n. 4, American Sociological Association.
- WEF (2019). *Global Gender Gap. Report 2020*. Cologne/Geneva: World Economic Forum, WEF. Disponibile online: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf
-