

## L'IMPATTO DEL COVID-19

# PARITÀ DI GENERE PIÙ LONTANA SENZA LEADERSHIP

di Paola Profeta, Roberto Occhiuzzi  
e Gennaro Tortorelli

La pandemia di Covid-19 sta dando un duro colpo alla parità di genere sul mercato del lavoro. Siamo nel mezzo della *she-cession*, la recessione al femminile provocata dalla pandemia di Covid-19. Il tasso di occupazione delle donne in Italia è calato al 48,6%, il dato peggiore dell'ultimo decennio e, come al solito, tra i più bassi in Europa. Il lavoro femminile si trova, oggi più che mai, schiacciato sotto la pressione di una pandemia che colpisce soprattutto i settori in cui le donne sono occupate (come i servizi) e di un aumento dei carichi di cura – pensiamo alla chiusura delle scuole – che tradizionalmente è più a carico delle donne che degli uomini, soprattutto nel nostro Paese. Tradizione che tristemente si sta confermando nei dati.

Cosa stiamo imparando dalla pandemia in tema di parità di genere?

Nonostante le difficoltà e le pressioni a cui sono sottoposte, le donne sono in prima linea nel far fronte all'emergenza, in settori ad alto rischio come la sanità e la scuola. I risultati di una recente indagine condotta in vari Paesi Ocse e pubblicata su Pnas (Galasso et al., 2020) mostrano che le donne sono più attente al rispetto delle regole di *lockdown*, di distanziamento e igienico-sanitarie, sono più consapevoli della serietà dei rischi collegati alla pandemia e più preoccupate degli uomini.

In questo contesto, non è forse sorprendente che l'emergenza Covid stia fornendo anche una prova del valore della *leadership* femminile.

Il *database* Oxford Coronavirus Response Tracker (Oxcgrt) fornisce indicatori giornalieri che misurano la risposta dei governi alla pandemia secondo diverse dimensioni. Analizzando questi indicatori a partire dal 25 febbraio 2020 per un anno per un ampio gruppo di Paesi (Austria, Canada, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Norvegia, Paesi Bassi, Portogallo, Spagna, Svezia, Regno Unito, Stati Uniti), scopriamo che la *leadership* politica femminile si è associata a risultati diversi rispetto a quella maschile. Ci soffermiamo su due indicatori, che misurano due specifici ambiti particolarmente rilevanti durante la pandemia, verso i quali ci aspettiamo un'attenzione diversa di uomini e donne: istruzione e supporto economico. La chiusura delle scuole aumenta il carico di cura sulle famiglie, che nel nostro Paese ricade soprattutto sulle donne, mentre i programmi di sostegno al reddito alleviano le difficoltà economiche dei soggetti più deboli sul mercato del lavoro, tra i quali spesso sono incluse le donne. Ci aspettiamo dunque che la *leadership* femminile si associ a

una minore tendenza alla sospensione delle lezioni in presenza e un maggiore supporto al reddito.

I dati confermano che i Paesi guidati da donne hanno chiuso le scuole meno di quelli guidati da uomini. Non possiamo dire che siano state le donne al vertice a mettere la scuola in cima all'agenda, ma l'associazione è interessante: i Paesi che hanno una donna al vertice sono anche quelli in cui la priorità della scuola è stata sentita più forte e, nonostante le donne siano generalmente più preoccupate dei contagi, le chiusure sono state mediamente più limitate nell'arco dell'anno di pandemia. La *leadership* femminile e l'attenzione alla scuola, con tutte le conseguenze sui carichi di cura familiari, vanno di pari passo. In modo simile, i Paesi guidati da donne hanno introdotto misure di supporto al reddito più significative di quelli guidati dagli uomini.

I risultati trovano conferma anche quando si considera la percentuale di donne tra i ministri invece del genere del *leader*. Queste relazioni sono confermate anche da analisi più precise, che tengono in considerazione il numero di casi e le caratteristiche socio-demografiche-economiche di ogni Paese.

La pandemia ci sta insegnando che la *leadership* femminile non ha solo un valore formale, ma è portatrice e segnale di un'attenzione verso temi dell'agenda di politiche pubbliche che, direttamente o indirettamente, promuovono la parità di genere. Una *leadership* bilanciata per genere è parte del contesto favorevole per la promozione di misure di *policy* che contribuiscono a ridurre i divari di genere e promuovere la parità (Profeta, 2021).

Questo non significa che la parità di genere sia una "questione" di donne o per le donne. La parità di genere è motore di crescita inclusiva e sostenibile, benefica per tutta la società e l'economia. Non significa neanche che la *leadership* femminile sia indispensabile per rilanciare la parità di genere, obiettivo sempre più necessario per frenare la *she-cession*. Ma certamente la pandemia ci conferma che i Paesi con una rappresentanza femminile modesta devono vincere una sfida in più se vogliono mettere il tema con forza al centro dell'agenda decisionale.

AxaResearchLab on Gender Equality, Bocconi

© RIPRODUZIONE RISERVATA

