

## **Le diseguaglianze di genere e i rischi per la società** **Alessandra Casarico**

*Pubblicato in AA.VV. "Il mondo dopo la fine del mondo", Laterza.  
Ottobre 2020*

Ogni considerazione sul futuro della nostra società nel dopo-pandemia non può prescindere da una profonda riflessione sulle donne, sul loro lavoro e sul loro contributo di idee e competenze nei luoghi decisionali, cui va data piena espressione. Il mondo prima della pandemia si caratterizzava per ampie disuguaglianze di genere; la pandemia ha esacerbato ulteriormente la situazione: se non reagiamo, come società e nella politica, ai cambiamenti imposti dalla crisi stessa, gli effetti negativi saranno di lungo periodo.

L'agenda 2030 delle Nazioni Unite elaborata in periodo pre-Covid-19 pone l'uguaglianza di genere come quinto obiettivo per lo sviluppo sostenibile. Come ci ricorda l'OCSE "l'uguaglianza di genere non è solo un diritto umano fondamentale. È anche la chiave di volta di una economia prospera, moderna e che offre una crescita inclusiva e sostenibile"<sup>1</sup>. L'uguaglianza di genere può e deve essere anche la linea rossa che ci aiuta a ridisegnare il tempo delle famiglie e del lavoro, rivoluzionato dalla pandemia, per realizzare un'economia e una società in cui tutti – donne e uomini, ragazzi e ragazze –, possano dare il loro pieno contributo.

*Da dove partiamo: il lavoro delle donne prima di febbraio 2020*

A gennaio 2020, secondo i dati ISTAT, il tasso di occupazione femminile in Italia era circa pari al 50 per cento nella classe di età 15-64 anni. Una donna su due lavora. Questo valore, seppure in lenta crescita e il più alto di sempre, ci colloca penultimi in Europa davanti alla Grecia e quartultimi tra i paesi OCSE. Ma i dati medi celano forti eterogeneità su quattro importanti fronti.

Le differenze su base geografica sono enormi: a partire dal 2000 il tasso di occupazione femminile al Nord è in linea con quello degli altri paesi OCSE. Al contrario, al Sud lavora solo una donna su tre e nel 2018 l'occupazione femminile è inferiore a quella del 1977 al Nord, a dimostrazione della lentissima convergenza tra le due parti del Paese anche in termini di partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Ci sono poi differenze per età: donne più giovani partecipano di più al mercato del lavoro, ma questo accade anche per gli uomini, con impatto quasi nullo sulla disuguaglianza di genere. Nella classe di età 30-34 la differenza nei tassi di occupazione tra uomini e donne è addirittura più alta di quella nel gruppo 15-64 anni, a dimostrazione che non sarà solo il passare del tempo e l'ingresso nel mercato del lavoro di nuove generazioni che cancellerà la disuguaglianza di genere.

I livelli di istruzione rafforzano la partecipazione femminile: il tasso di occupazione femminile è poco sotto il 77 per cento per le donne con istruzione terziaria, ma non supera il 30 per cento per le donne con titolo di scuola primaria o secondaria inferiore, uno dei valori più bassi registrati in tutti i paesi europei. L'istruzione è stata una chiave per l'aumento della partecipazione delle donne al mondo del lavoro in tutto il mondo, ma è una condizione necessaria e non sufficiente per attaccare le disuguaglianze di genere.

La quarta dimensione riguarda la presenza di figli: la maternità resta un momento cruciale per le donne lavoratrici. Secondo i dati Istat relativi al 2019, il 73 per cento delle dimissioni dal lavoro sono di donne; di queste, l'80 per cento avviene per difficoltà di conciliazione. Le scelte e le difficoltà che le donne, in maniera fortemente asimmetrica rispetto agli uomini, si trovano ad affrontare

---

<sup>1</sup> OCSE, The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle, p. 3 <https://www.oecd.org/publications/the-pursuit-of-gender-equality-9789264281318-en.htm>.

all'indomani della nascita di un figlio sono dunque ancora oggi uno dei fattori che contribuiscono maggiormente ai divari occupazionali e reddituali di genere nel mercato del lavoro<sup>2</sup>.

Ma perché la maternità continua ad essere uno snodo cruciale per il lavoro delle donne? Innanzitutto, la maternità comporta una riduzione nella partecipazione femminile al mercato del lavoro: sempre secondo i dati Istat, al 2019 in Italia il tasso di occupazione delle madri (25-64 anni) è del 54,5 per cento, contro l'83,5 per cento dei padri. In secondo luogo, anche le madri che continuano a partecipare al mercato del lavoro soffrono una sensibile riduzione nei redditi, a fronte di una sostanziale invarianza di quelli dei padri. Una crescente letteratura ha evidenziato come la cosiddetta *child penalty* – il costo sul mercato del lavoro della nascita di un figlio – sia un fenomeno diffuso in diversi paesi sviluppati, che colpisce le madri, ma non i padri. Negli Stati Uniti e nel Regno Unito, tale penalità è di lungo periodo e si attesta rispettivamente sul 31 e sul 44 di minori redditi di lavoro in confronto ai padri. In Austria e Germania, la penalità raggiunge il 51 e il 61 per cento. Anche nei paesi scandinavi, che solitamente primeggiano nelle classifiche internazionali sull'uguaglianza di genere, le madri pagano una penalità tra il 21 e il 26 per cento del reddito da lavoro rispetto ai padri<sup>3</sup>. Per ottenere una stima della *child penalty* per l'Italia, abbiamo utilizzato<sup>4</sup> un campione di dati Inps sui lavoratori dipendenti del settore privato tra il 1985 e il 2016. Stimiamo le traiettorie dei salari annuali e settimanali, del numero di settimane lavorate e della percentuale di donne che ricorrono al part-time, nei cinque anni antecedenti e nei quindici successivi all'anno del congedo, confrontando le madri lavoratrici con le lavoratrici che non hanno avuto figli nel periodo di analisi e che sono comparabili – nell'anno antecedente alla nascita – alle donne con figli in termini di età, competenze e salari.<sup>5</sup> Troviamo che, a quindici anni dalla maternità, la perdita nei salari annuali determinata dalla nascita di un figlio è pari al 53 per cento, di cui il 6 per cento dovuto alla riduzione del salario settimanale, l'11,5 per cento dovuto al passaggio al lavoro part-time e il 35,1 per cento dovuto al minore numero di settimane retribuite. Gli effetti dell'avere un figlio sono dunque duraturi e si riflettono sia sul tempo dedicato al lavoro sia sulla remunerazione che si ottiene.

Come questa discussione implicitamente suggerisce, per le donne il tempo dedicato al lavoro “sul mercato” è fortemente legato se non condizionato dal lavoro “non pagato”, ossia dal lavoro di cura e domestico. Qui la disuguaglianza è ancora molto forte, con le donne che hanno un carico di lavoro di cura superiore a quello degli uomini, così che il tempo totale da loro dedicato al lavoro (sul mercato e non pagato) è complessivamente maggiore di quello degli uomini. Ci sono sia fattori culturali e norme sociali che possono contribuire a determinare questa asimmetria, sia ragioni strettamente economiche. Proviamo a partire da queste ultime: le donne sono mediamente pagate meno degli uomini e quindi, all'interno delle famiglie, calcoli di convenienza portano ad individuare nelle donne i soggetti che devono farsi maggiormente carico del lavoro di cura e domestico.

Quello della remunerazione è infatti un ambito in cui l'uguaglianza di genere è ancora lontana. L'Italia è uno dei paesi con il più basso differenziale salariale di genere, pari secondo gli ultimi dati Eurostat al 5,2 per cento, contro una media dell'EU-28 di 15,3 per cento. Se un uomo ha un salario medio orario di 100, in Italia quello di una donna è pari a 95, meglio di quanto accada in quasi tutti i paesi europei. Ma questi dati devono essere letti con qualche cautela, poiché mascherano la forte selezione positiva che caratterizza il mercato del lavoro in Italia: il salario medio delle donne “cresce” perché le donne con bassi livelli di istruzione - e quindi salari potenziali di livello contenuto - semplicemente non partecipano al mercato del lavoro. Se poi togliamo dalla analisi il settore pubblico e ci concentriamo sul settore privato, i numeri peggiorano: i dati INPS sull'universo dei lavoratori dipendenti del settore privato collocano il differenziale salariale medio al 21 per cento nel 2017. Il differenziale salariale di genere al 99° percentile, ossia nella porzione della distribuzione che

---

<sup>2</sup> Lo evidenzia, tra gli altri, Marianne Bertrand (2020): <https://www.aeaweb.org/articles/pdf/doi/10.1257/pandp.20201126>

<sup>3</sup> Henrik Kleven Camille Landais and Jakob Egholt Sogaard, Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark, *American Economic Journal: Applied Economics* 11, 181-209, 2019.

<sup>4</sup> Casarico e Lattanzio in XIX Relazione INPS, in corso di pubblicazione.

<sup>5</sup> Le mamme che abbandonano il lavoro dopo la nascita di un figlio non sono comprese in questi calcoli, non essendoci un salario che può essere osservato per loro.

comprende l'1 per cento più "ricco" dei percettori di reddito da lavoro, è pari al 30 per cento, ben al di sopra del valore medio, a testimonianza del fenomeno del *soffitto di cristallo*. Per farsi un'idea, nel percentile più alto il salario settimanale per un uomo oscilla tra i 2000 e i 10000 euro. Al contrario, una donna nella stessa porzione della distribuzione femminile guadagna approssimativamente tra i 1200 e i 4800 euro.

Le cause dei differenziali salariali di genere sono molteplici e sono oggetto di un'ampia letteratura economica.<sup>6</sup> Storicamente, il divario salariale è stato attribuito a differenze nei livelli di istruzione di uomini e donne e la progressiva riduzione nei differenziali di istruzione è stata una delle ragioni che hanno guidato la convergenza dei salari di uomini e donne nel corso degli anni. La diversa distribuzione di uomini e donne nei settori di impiego – con le donne lontane dalla finanza e dalla tecnologia, molto più presenti nel sociale – contribuisce ad allontanare i salari di uomini e donne. Così come la loro diversa distribuzione nelle imprese: le donne tendono ad essere maggiormente concentrate in quelle che pagano meno tutti i lavoratori e ad ottenere meno avanzamenti di carriera.<sup>7</sup> Ma ci sono anche stereotipi e norme sociali ad imbrigliare il lavoro delle donne e a scaricare su di esse la quota più elevata di compiti di cura. Secondo un'indagine di Eurobarometro<sup>8</sup>, il 51 per cento degli italiani ritiene che il ruolo principale della donna sia occuparsi della famiglia e dei figli: la media in Europa è il 44 per cento; in Svezia l'11 per cento. Ancora più lontani dagli altri paesi europei siamo quando ci viene chiesto se le donne non abbiano le abilità e le competenze necessarie per ricoprire incarichi politici: in Italia il 37 per cento è d'accordo con questa affermazione, in Europa il 17 per cento, in Svezia il 3 per cento. La bassa presenza delle donne nei luoghi decisionali è una delle dimensioni in cui la disuguaglianza di genere si manifesta in maniera più evidente e l'esperienza della pandemia ha offerto numerose occasioni in cui le donne sono state escluse – in alcuni casi per essere integrate ex post dietro pressione di parte dell'opinione pubblica – dai luoghi del confronto e di proposta, con un impoverimento di idee e prospettive che fa male al nostro paese.

### *Gli effetti di genere della pandemia*

Le esperienze passate mostrano che le crisi economiche hanno conseguenze diverse per uomini e donne. Questo effetto differenziato in base al genere dipende sia da come funziona il mercato del lavoro, che dalle norme sociali che regolano la suddivisione del lavoro di cura e domestico all'interno delle famiglie.

Spesso le recessioni riducono la disuguaglianza di genere nell'occupazione: la crisi del 2008, ad esempio, ha aggredito con maggiore violenza i settori industriali a più alta occupazione maschile, come la manifattura e le costruzioni, mentre le donne sono state meno colpite per via della loro concentrazione in settori dell'economia considerati anti-ciclici, tra cui l'istruzione e la sanità.<sup>9</sup> Il minor impatto della recessione del 2008 sui settori in cui le donne sono impiegate contribuisce a spiegare l'avvicinamento dei tassi di occupazione femminili a quelli maschili in Italia nel periodo successivo. Inoltre, come strumento di assicurazione all'interno dei nuclei familiari rispetto all'aumentato rischio di disoccupazione per gli uomini, durante le depressioni economiche le donne

---

<sup>6</sup> Cfr. Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2003). *Understanding International Differences in the Gender Pay Gap*. Journal of Labor Economics, 21(1), 106–144; Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2017). *The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries*. Journal of Economic Perspectives, 31(1), 205–230. Ponthieux, S., & Meurs, D. (2015). *Chapter 12 - Gender Inequality*. In A. B. Atkinson & F. Bourguignon (a cura di), *Handbook of Income Distribution* (Vol. 2, 981–1146). Elsevier. Bertrand, M. (2011), *New Perspectives on Gender*. In O. Ashenfelter e D. Card (a cura di), *Handbook of Labor Economics*, Volume 4, Chapter 17, pp. 1543-1590. Elsevier.

<sup>7</sup> Casarico, A. e Lattanzio S. (2019), What firms do: gender inequality in linked employer-employee data, INET-Cambridge working paper.

<sup>8</sup> Eurobarometer (2017) Gender equality [http://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2154\\_87\\_4\\_465\\_ENG](http://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2154_87_4_465_ENG)

<sup>9</sup> Per evidenza sugli Stati Uniti, si veda T. Alon, M. Doepke, J. Olmstead-Rumsey, M. Tertilt, *The Impact of Covid-19 on Gender Equality*, in Covid Economics: Vetted and Real-Time Papers, 2020, vol. 4, pp.62-85.

tendono ad aumentare la loro offerta di lavoro, in modo da compensare la caduta di reddito sofferta dalla famiglia. Da ultimo, ci può essere una sostituzione di lavoratori durante le recessioni: poiché le donne sono mediamente pagate meno degli uomini, è possibile che le imprese vogliano impiegare più donne rispetto a uomini per contenere i costi. Gli effetti della crisi post-Covid-19 sono però differenti e i segnali finora pervenuti vanno nella direzione di un peggioramento della disuguaglianza di genere, con le donne più fortemente colpite degli uomini.

Per quale ragione la crisi del Covid-19 è diversa nei suoi effetti su uomini e donne rispetto alle precedenti? In primo luogo, perché i settori colpiti sono diversi rispetto alle crisi passate e quelli ad alto impiego di manodopera femminile sono tra i più esposti. Le donne sono più presenti nei settori cosiddetti sociali ad alto contatto fisico, come commercio all'ingrosso e al dettaglio, ospitalità e turismo, ristorazione, tutti settori fortemente soggetti alle limitazioni imposte dal distanziamento sociale. In secondo luogo, perché la crisi si è accompagnata ad una rivoluzione nell'organizzazione dei tempi di cura all'interno delle famiglie a causa della lunga chiusura delle scuole e di tutti i servizi educativi. Ma entriamo più nel dettaglio.

In risposta alla diffusione del virus Covid-19, il primo decreto del Governo italiano che ha disposto le chiusure ha introdotto la definizione di attività essenziali e non essenziali, legando la possibilità di continuazione dell'attività produttiva e lavorativa all'appartenenza ai settori essenziali. Utilizzando i dati forniti dal Ministero del Lavoro su un campione di lavoratori italiani, è stato evidenziato che donne e uomini si distribuiscono in maniera pressoché paritaria all'interno delle attività essenziali: su 100 lavoratori, 51 sono uomini e 49 sono donne e, quando si considerano le fasce di età 40-49 e 50-59 anni, l'occupazione femminile supera addirittura quella maschile.<sup>10</sup> Questo dato sembrerebbe contraddire la presenza di un effetto differenziato per genere: come mostra un recente contributo dell'OCSE<sup>11</sup>, la presenza quasi paritaria nelle attività essenziali deriva dall'alto impiego delle donne nell'istruzione e nelle professioni sanitarie e assistenziali. Infatti circa due terzi dei lavoratori nel settore sanitario sono donne e questa percentuale sale all'85 per cento per le professioni infermieristiche e di ostetricia, attestandosi, invece, intorno al 50 per cento per le professioni mediche. Inoltre, le donne compongono la quasi totalità della forza lavoro impiegata nell'assistenza a lungo termine.

Per valutare l'impatto di genere della crisi occorre anche guardare alle attività non essenziali, e qui domina la componente maschile, che durante il lockdown è rimasta bloccata in percentuali più elevate. Un rapporto di INAPP<sup>12</sup> evidenzia che la componente femminile dell'occupazione che ha subito la sospensione totale dell'attività durante il lockdown è circa pari al 40 per cento, a fronte del quasi 44 per cento degli uomini. La restante parte è rimasta attiva attraverso smart working o lavoro in presenza.<sup>13</sup> Il minore impatto sulle donne è imputabile alla maggiore incidenza dell'occupazione maschile nell'industria, dove la quota di addetti in imprese sospese è quasi doppia rispetto a quella dei servizi.

Ma l'impatto di genere del Covid-19, che fino a questo punto sembrerebbe confermare quello delle recessioni tradizionali, con costi più elevati per gli uomini, non si esaurisce con il periodo del lockdown ed è la ripartenza che fa temere di più per il lavoro delle donne. La seconda fase della gestione della pandemia, cominciata il 4 maggio, ha visto la riapertura della manifattura, le costruzioni e il commercio all'ingrosso. Sempre utilizzando i dati del Ministero del Lavoro, è possibile calcolare<sup>14</sup> che la ripresa abbia interessato per il 72% gli uomini. Settori come la ristorazione e il turismo, che hanno subito la totale interruzione dell'attività a causa delle restrizioni e la cui ripresa anche nel medio periodo è resa incerta dagli sviluppi futuri della pandemia vedono una predominanza di impiego femminile. E il massiccio rientro al lavoro degli uomini ha caricato di ulteriori compiti di

---

<sup>10</sup> A. Casarico e S. Lattanzio, *La Demografia del Lockdown*, lavoce.info, Aprile 2020.

<sup>11</sup> OECD (2020) *Women at the core of the fight against COVID-19 crisis*, Paris.

<sup>12</sup> INAPP Policy Brief, 2020, *COVID-19: Misure di Contenimento dell'Epidemia e Impatto sull'Occupazione*.

<sup>13</sup> Per una discussione più dettagliata delle possibilità di lavoro in remoto distinte per genere, si veda Casarico A. e Meluzzi F. *Gli effetti del Covid-19 sul lavoro delle donne*, Editoriale Scientifica, in corso di pubblicazione.

<sup>14</sup> A. Casarico e S. Lattanzio, *Nella "fase 2" a casa giovani e donne*, Lavoce, Maggio 2020.

cura le donne all'interno delle famiglie, rischiando di ridurre ancora di più la loro offerta di lavoro, non solo nel breve periodo, soprattutto se questa è un'occasione per fare passi indietro, invece che passi avanti, nella cultura di genere.

Passi avanti o passi indietro sulla visione del lavoro delle donne? Questa pandemia ha imposto su alcune famiglie un'organizzazione dei tempi di lavoro e di cura diversi dal passato: se la mamma ha continuato a lavorare in attività essenziali e il papà è rimasto a casa perché coinvolto in attività non essenziali, è possibile che inizino ad istaurarsi dei modelli di genitorialità condivisa, in cui il papà aumenta il tempo dedicato ai figli, liberando tempo ed energia per le madri. I dati ad oggi disponibili sui congedi parentali legati alla pandemia dicono che il 76 per cento delle domande è delle madri: una percentuale schiacciante, ma inferiore a quella che ordinariamente caratterizza la domanda di congedi parentali. Un segnale positivo? Altre voci sostengono che l'attenzione sulla riapertura della scuola è stata così limitata nel nostro paese perché è stato "naturale" demandare alle famiglie in generale e alle madri in particolare la cura e l'istruzione dei figli, con effetti molto pericolosi non solo per l'uguaglianza di genere, ma anche per l'uguaglianza di opportunità dei bambini.

### *Conclusioni*

Nei prossimi mesi, quando nuovi dati saranno resi disponibili e si potranno condurre valutazioni più approfondite, gli effetti diretti della pandemia sul lavoro di uomini e donne saranno più chiari. Ma gli effetti complessivi della pandemia dipenderanno anche dalle politiche che verranno messe in atto per promuovere l'uguaglianza di genere e per rendere il lavoro degli uomini e delle donne più resiliente ad eventuali seconde ondate. Se le donne sono più frequentemente titolari di contratti a tempo determinato, più difficilmente fanno carriera, spesso optano per l'uscita dal mercato del lavoro alla nascita di un figlio a causa di un circolo vizioso tra comportamento delle imprese – che le valorizzano poco – e scelte famigliari – in base a cui i compiti di cura sono prevalentemente concentrati su di esse –, le politiche del dopo-pandemia devono concentrarsi in maniera convinta su organizzazione dei tempi di lavoro e di cura e sulle politiche salariali delle imprese come obiettivi degli interventi di politica economica. È da queste politiche che partirei per pensare a un futuro in cui le disuguaglianze sul lavoro tra uomini e donne siano minori. Congedi di paternità più estesi, congedi parentali più equamente divisi tra i genitori, disponibilità di servizi pensati come luoghi per lo sviluppo di capitale umano dei bambini possono intervenire sugli equilibri tra tempo di lavoro e tempo di cura. Ma qualcosa deve cambiare anche all'interno delle imprese. Dati relativi ai dipendenti del settore privato in Italia mostrano che dal 1995 ad oggi l'importanza delle politiche di remunerazione e carriera delle imprese sono cresciute di importanza nello spiegare il differenziale salariale di genere.<sup>15</sup> Promuovere la trasparenza rendendo più vincolanti per le imprese gli obblighi di comunicazione dei dati sulle retribuzioni e sugli occupati uomini e donne è una strada da percorrere per attaccare il differenziale di genere nel mercato del lavoro. Incentiverebbe un processo virtuoso, che porterà le imprese ad assumere maggiore consapevolezza sulla propria struttura occupazionale e di retribuzione in un'ottica di genere e allo stesso tempo ad evidenziare eventuali fenomeni discriminatori.<sup>16</sup>

In Italia, passare dalle idee su come ridurre l'uguaglianza di genere ad una agenda politica che metta questo obiettivo tra i prioritari presenta difficoltà enormi. E limitato è l'empowerment femminile in politica, un fronte dove la disuguaglianza di genere è persino superiore a quella nel mercato del lavoro.

Questi mesi hanno visto il moltiplicarsi di task force investite del compito di elaborare proposte per il rilancio. In molte di esse, come già accennato, la presenza femminile era esigua o assente o presa

---

<sup>15</sup> Casarico, A. e Lattanzio S. (2019), What firms do: gender inequality in linked employer-employee data, INET-Cambridge working paper.

<sup>16</sup> Casarico A., (2020) Audizione alla Commissione Lavoro della Camera dei Deputati, [https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg18/attachments/upload\\_file\\_doc\\_acquisiti/pdfs/000/003/268/pr\\_of.ssa\\_Casarico.pdf](https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg18/attachments/upload_file_doc_acquisiti/pdfs/000/003/268/pr_of.ssa_Casarico.pdf)

in considerazione solo dopo le pressioni di gruppi della società civile che hanno sottolineato la sproporzione di visioni con cui il nostro paese si preparava ad elaborare le risposte alla pandemia. Il riconoscimento che sono necessarie competenze esterne che supportino la politica nel prendere decisioni non si è accompagnato con la ricerca plurale, anche per genere, di queste competenze. Difficile considerarlo un caso; è piuttosto una manifestazione del fatto che le donne debbano costantemente difendere il diritto e il dovere di mettere le loro capacità e la loro prospettiva nei luoghi decisionali. Dopo la crisi del 2008 ci si chiedeva cosa sarebbe accaduto se invece di Lehman Brothers ci fossero state le Lehmann Sisters: la crisi non ci sarebbe stata? Avrebbe avuto connotati diversi? Sarebbe stata meno profonda? Non abbiamo una risposta. In questa crisi però, almeno per quanto di essa abbiamo già vissuto, possiamo porci una domanda molto simile: le leader donne sono state più efficaci dei leader uomini nell'affrontare la pandemia? La risposta sembra essere positiva, con un minor numero di casi di contagio e morti registrati nei paesi guidati da donne,<sup>17</sup> probabilmente per la loro maggiore rapidità nell'implementare il lockdown.

Speriamo che al di là del solco tracciato dalla pandemia ci siano un'economia e una società in cui l'uguaglianza di genere non sia uno slogan vuoto da ripetere per apparire politicamente corretti o una battaglia delle donne per le donne, ma un principio condiviso, per il quale vale la pena lavorare e al quale è importante educare.

---

<sup>17</sup> Garikipati, S and S U Kambhampati (2020), "[Leading the fight against the pandemic: Does gender 'really' matter?](#)"