

NON CI SARÀ UNA VERA RIPARTENZA POST COVID SENZA PARITÀ DI GENERE

di **Floriana Cerniglia** e **Paola Profeta**

Da quando il governo ha reso note le "Linee guida per la definizione del piano nazionale di ripresa e resilienza" (Pnrr) il dibattito sul Recovery fund procede in Italia con alti e bassi. A fronte della declaratoria di queste linee guida, o missioni, tutte condivisibili (digitalizzazione e innovazione, rivoluzione verde e transizione ecologica, competitività del sistema produttivo, infrastrutture per la mobilità, istruzione e formazione, equità inclusione sociale e territoriale, salute) non sono ancora emersi con chiarezza con quali strumenti, con quali proposte concrete e con quante risorse si vuole procedere.

Nel Pnrr, per ogni missione si parte dal contesto di riferimento, si procede con una declaratoria di obiettivi, e nulla di più. Ad esempio, per la missione inclusione sociale e territoriale il contesto di riferimento indica «prioritaria la riduzione dei divari di genere» da tenere in debita considerazione – si legge – per tutti i progetti e le azioni di cui al Pnrr. Si afferma che le politiche sociali e di sostegno alla famiglia sono state notevolmente rafforzate negli ultimi anni (e ci sia consentito di dissentire sul «notevolmente») e che «è ora necessario inserirle in un quadro organico e coerente per rafforzare la coesione sociale, la solidarietà intergenerazionale e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro».

La declaratoria degli obiettivi riguarda: attuazione del Piano per la Famiglia (Family Act) raccordata a riforma Irpef, Politiche attive per il lavoro e l'occupazione giovanile, empowerment femminile, formazione, occupabilità, autoimprenditorialità. Sul piano del riconoscimento del tema della parità di genere, apprezzabile quindi che nel Pnrr si dia un posto di prima fila. E dopotutto si tratta di un altro dei colli di bottiglia che ha condannato l'Italia alla crescita ane-

mica negli ultimi decenni. Ricordiamo che siamo entrati nell'emergenza Covid-19 con un tasso di occupazione femminile tra i più bassi d'Europa: al di sotto del 50 per cento. La pandemia rischia di portarci ancora più indietro.

In questi mesi, rispetto agli uomini le donne sono state più resilienti ai rischi sanitari del virus, ma tra i soggetti più deboli sul mercato del lavoro. Spieghiamo perché. Questa crisi – a differenza di quella del 2008 che aveva colpito di più l'industria manifatturiera e le costruzioni – sta investendo soprattutto il terziario e quei settori in cui le donne sono molto presenti. Pensiamo al turismo, alla ristorazione. Molte piccole imprese guidate da donne legate a questi settori rischiano di essere le prime a sparire. Più del 50% delle richieste di cassa integrazione e più del 75% delle richieste di congedo-Covid sono arrivate da donne. In questo quadro, già fragile, è altresì gravato sulle donne un ulteriore carico del lavoro domestico e di cura a causa della chiusura delle scuole. Un'asimmetria non certo nuova nel nostro sistema familiare e sociale. Ma, negli ultimi mesi, le ultime evidenze, hanno mostrato che, anche quando entrambi i coniugi hanno usufruito dello *smart working*, le donne hanno svolto la quota preponderante del lavoro di cura all'interno della coppia.

Siamo ora di fronte a una situazione inedita e con grandi incertezze sui prossimi mesi. È oggi più che mai necessario che l'obiettivo dichiarato nel Pnrr di riduzione dei divari di genere ed *empowerment* femminile sia perseguito con azioni concrete di riforma. Le proposte non mancano. La *task force* "Donne per un nuovo Rinascimento" creata dalla ministra per le Pari opportunità e la famiglia Elena Bonetti, alla quale abbiamo partecipato, indica nell'innovazione del sistema educativo, negli asili nido, nei congedi di paternità, negli incentivi fiscali alle donne lavoratrici, nel finanzia-

mento della micro-impresa, nell'introduzione della valutazione dell'impatto di genere di ogni *policy* (*ex ante* ed *ex post*) e della parità di genere ai vertici di tutti gli organi decisionali alcune delle linee di riforma. La parità di genere è anche uno degli obiettivi dell'agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite. È questo il momento di aprire un dibattito, portare l'attenzione al tema più che in passato, attuare queste proposte. Si tratta, non solo di una questione di parità di diritti tra uomini e donne, ma di uno snodo fondamentale per la crescita economica e lo sviluppo civile e culturale del Paese.

Promuovere la parità di genere significa utilizzare in modo efficiente i talenti esistenti in Italia, quelli delle donne, che rappresentano la metà della popolazione e hanno livelli di istruzione e produttività non inferiori a quelli degli uomini. Una maggiore partecipazione delle donne al lavoro aumenterebbe il Pil e le entrate fiscali. E infine, durante la pandemia, è stato osservato come i Paesi guidati da *leader* donne sono stati molto capaci a mettere in atto le strategie efficaci per affrontare l'emergenza. Ne sono esempi la Danimarca, l'Islanda, la Finlandia, la Germania, la Norvegia, la Nuova Zelanda e Taiwan, Paesi in cui la risposta immediata e trasparente delle donne al comando ha avuto consenso e successo. Si tratta, ovviamente, di una semplice correlazione che niente ci dice sull'impatto causale della *leadership* femminile sui risultati durante la crisi. Ma certo è un altro segnale che promuovere la parità, anche nelle posizioni decisionali, può associarsi a risultati positivi e di migliore coesione sociale in un Paese.

Università Cattolica
Università Bocconi

© RIPRODUZIONE RISERVATA



NEL NOSTRO PAESE
I TALENTI
FEMMINILI
NON SONO ANCORA
UTILIZZATI IN
MODO EFFICIENTE