

Roma, 13 luglio 2020

NOTIZIARIO N. 45

DONNE E COVID-19

L'arte di sopravvivere tra pandemia, famiglia e smart working.

“La video-conferenza sta per cominciare mentre papà prepara la colazione”. Sì, potrebbe essere l’eccezione che conferma la regola (e magari lo è) ma nella stragrande maggioranza dei casi è la donna che, al pari della dea Kalì, si destreggia tra una riunione con skype for business, la didattica on line e la lavastoviglie.

L'emergenza Covid-19 ha stravolto le vite di tutti, ingigantendo disparità già esistenti, soprattutto di genere. E sulla donna il carico più pesante. Mamma a tempo pieno con le scuole chiuse, lavoratrice senza pausa caffè perché ora l'ufficio è in cucina, insegnante di supporto (e supporto) alla didattica on line, casalinga che prepara i pasti, stira, passa l'aspirapolvere. Il New York Times parla di *she-cession*¹, intesa come recessione al femminile. Secondo Euronews² prima della quarantena le donne in Europa dedicavano in media ai lavori in casa un'ora e mezza, al giorno, in più degli uomini. Ora la situazione è diventata insostenibile e non riescono più a mantenere i ritmi di prima.

A leggere alcuni titoli di giornale sembra quasi che il “*lavoro da casa*” vada incontro alle lavoratrici di modo che riescano a far convivere lockdown, vita lavorativa e famiglia. In altri termini “*un grosso favore*” nei confronti soprattutto del genere femminile. Stando così le cose sembra quasi normale (nel XXI secolo) associare donna e assistenza: dei figli, della casa, della famiglia, e di tutto quello che nell’universo creato ha bisogno di “essere curato”. Giocando col titolo di un film potremmo rinominarlo “Ritorno al Passato” anziché al Futuro. Peccato che nella vita reale a svolgere più di una mansione in uno stesso ambiente non sia chiamato M.J. Fox ma una donna, e la più gravosa resti senza contributi.

Tutto quanto detto può suonare molto femminista. In realtà l’intenzione è portare allo scoperto un grosso problema che non si può tradurre semplicisticamente con la quantità di tempo, in più o in meno, che le lavoratrici, anche madri, dedicano alla cura delle persone che hanno intorno (rispetto all'uomo). Ma se il loro comportamento è frutto di libera scelta. E’ questo quello a cui dobbiamo tendere. Avere possibilità di scelta, sempre, indipendentemente dal genere di appartenenza. Equità non è usare come termine di paragone tra i membri di una stessa famiglia il tempo che ciascuno vi dedica, ma è la volontà di chi vuole dedicarvi più tempo, rispetto ad altri, per scelta. Se può farlo liberamente senza sottostare ad imposizioni (dettate anche dalla tradizione). In questo modo non ci chiederemo più “chi lo fa” ma “perché lo fa”.

Secondo Azzurra Rinaldi³, docente di Economia Politica alla Unitelma della Sapienza, rischiamo un passo indietro spaventoso. In questa situazione, senza sostegno aziendale e pubblico, prenderà

¹www.nytimes.com/2020/05/09/us/unemployment-coronavirus-women.html;

²euronews.com/2020/05/06/ritorno-agli-anni-50-perche-la-crisi-del-coronavirus-colpisce-piu-duramente-le-donne;

³www.unitelmasapienza.it/it/contenuti/personale/azzurra-rinaldi;

ancora di più piede il modello⁴ della donna che cura, con sempre meno donne che torneranno a lavorare.

Snocciolando alcuni dati di uno studio⁵ condotto dalla Fondazione Consulenti del Lavoro su “Mamme e lavoro al tempo dell’emergenza Covid-19”, sono circa 3 milioni le donne occupate, poco meno di un terzo del totale (9 milioni e 872 mila), con almeno un figlio di età inferiore ai 15 anni. Dallo studio emerge che in questi due mesi di lockdown, le donne con figli hanno lavorato più dei papà, visto il loro impiego in servizi essenziali, dove la presenza femminile risulta più alta rispetto alla maschile. Su 100 occupate con almeno un figlio con meno di 15 anni, 74 hanno lavorato ininterrottamente (contro 66 uomini nella stessa condizione), il 12,5% ha ripreso il lavoro dallo scorso 4 maggio. La stessa ricerca, guardando allo smart working come opportunità, evidenzia che le lavoratrici meno qualificate che non potranno lavorare “da remoto” e dovranno tornare in sede (oltre che accudire i figli) sono 1 milione 426 mila (il 48,9% delle lavoratrici mamme). Di queste circa 710 mila percepiscono uno stipendio netto inferiore ai 1.000 euro. La netta percezione è che la conciliazione vita-lavoro sia un problema esclusivamente delle lavoratrici, delle mamme. Del resto i dati parlano chiaro: sono 30.672⁶ le donne che (nel 2017) si sono dimesse perché impossibilitate a conciliare lavoro e maternità. E la situazione, ad oggi, non appare molto migliorata.

Quindi cosa possiamo augurarci per l'universo femminile?

Indubbiamente un’inversione di rotta.

Sicuramente qualcosa di equo, non di uguale.

Antonella Maria Calabrese - Maria Rosaria Di Ponte, Componenti della FLP nel CUG dell’Agenzia delle Entrate

L’UFFICIO STAMPA

⁴ www.econopoly.ilsole24ore.com/2020/04/23/parita-donne-pandemia;

⁵ www.consulentidellavoro.it/home/storico-articoli/12588-emergenza-conciliazione-per-3-milioni-di-mamme-nella-fase-2;

⁶ www.huffingtonpost.it/2019/05/01/a-35-anni-mi-hanno-detto-o-lavori-o-fai-la-mamma-ho-scelto-i-miei-figli-ma-questo-succede-solo-in-italia_a_23719985/