

Il ritorno

**Donne in ufficio
e virus: aumenta
ancora il divario**

Serena Sileoni

Secondo la Fondazione Studi Consulenti del lavoro, lunedì torneranno a lavoro 4,4 milioni di lavoratori, a fronte di 2,7 le cui attività sono ancora sospese. Di questi 4 milioni e oltre, la maggior parte tornerà anche fisicamente sul luogo di lavoro, mentre solo il 36,6% potrà farlo da casa. A ricominciare, per quanto paradossalmente, saranno più gli over 50 che i giovani e più i residenti al Centro-nord che al Sud. *Continua a pag. 35*



Segue dalla prima

DONNE IN UFFICIO E VIRUS: AUMENTA ANCORA IL DIVARIC

Serena Sileoni

Infine, saranno più gli uomini che le donne, con una percentuale del 74,8 contro il 25,2.

La maggior parte delle lavoratrici che hanno dovuto sospendere il loro lavoro, quindi, resta ancora in attesa di sapere quando potrà tornare a lavoro. Il rischio occupazionale, per loro, sarà molto più alto che per i maschi. Poteva essere diversamente? Sarebbe più semplice se bastasse una diversa strategia esclusivamente sulla fase 2 per determinare un rientro più equo, tra quanti hanno dovuto interrompere la loro attività lavorativa. Sarebbe più semplice per esempio se l'iniquità dipendesse dalla mancanza di rappresentanza di genere nei momenti e nelle sedi decisionali. Se le iniquità del mercato del lavoro si risolvessero riservando quote per genere e per età nei centri decisionali avremmo trovato l'uovo di Colombo, sia per le donne che per i giovani. Il fatto che l'attuale governo è quello con più alto equilibrio di genere (il 34% di ministeri è presieduto da donne, e si tratta di ministeri cruciali in questa fase come innovazione tecnologica e la digitalizzazione, affidata Paola Pisano; Lavoro e politiche sociali, con Nunzia Catalfo; Istruzione, con Lucia Azzolina; Interno, con Luciana Lamorgese; Infrastrutture e Trasporti, con Paola De Micheli; PA, con Fabiana Dadone; pari opportunità e la famiglia, con Elena Bonetti; agricoltura, con Teresa Bellanova) conferma che i problemi delle donne non si risolvono con una nomina femminile. Anche avessimo avuto task force e comitati di esperti per la fase 2 con molta più presenza di donne, la distribuzione del lavoro non sarebbe magicamente cambiata.

La realtà è che le donne svolgono lavori e professioni principalmente tra quelli la cui apertura è ora più dilazionata o che non sono stati interrotti; mentre gli uomini tra quelli che ricominceranno lunedì. Non è solo un dato italiano. Secondo dati 2018 della Banca Mondiale, nell'industria è molto più alto il tasso di occupazione tra uomini che tra donne, al contrario dei servizi. Anche nel settore turistico e della ristorazione, i dati dicono che l'occupazione femminile è superiore a quella maschile. Le differenze occupazionali non stanno solo in Italia. In Europa, la maggior occupazione femminile rispetto a quella maschile si ha nel settore della cura e dei servizi alla persona e dell'igiene e pulizia. Seguono il lavoro dipendente, il settore sanitario e scolastico. Gli uomini, invece, rappresentano la quasi totalità dei lavoratori nel settore edile e dei trasporti (dati Eurostat 2018). Pertanto, se riaprono prima le fabbriche che i bar, prima i cantieri che i servizi alla persona, saranno più gli uomini a tornare a lavorare rispetto alle donne,

sempre che queste non stiano già lavorando da casa, come le insegnanti, o nei settori a più alto rischio di lavoro nero, come quello di colf e badanti.

Il maggior rischio di perdere il posto di lavoro non dipende da una sotto-rappresentazione politica delle donne nella gestione della fase 2 e in quelle successive, quanto da differenze occupazionali che, a loro volta, trovano ragioni e origini, ahinoi, molto più complesse. Il rischio di non trovare più il posto di lavoro sospeso col lockdown dipende, in altri termini, da problemi molto più risalenti della gestione dell'epidemia e solo esacerbati da essa, come del resto vale per qualsiasi difficoltà che dovremo affrontare.

Al di là di lavori per tradizione maschili come quelli nei cantieri, le indagini Almalaurea dicono che, anche se più brave negli studi, le donne hanno una condizione lavorativa peggiore degli uomini. Gli ostacoli per raggiungere le medesime occupazioni alle medesime retribuzioni derivano allora da quello che viene immediatamente dopo l'età degli studi: dalla difficoltà di conciliare, in pochi anni, il massimo impegno lavorativo e professionale con il massimo impegno familiare. Lo stesso vale per le difficoltà a mantenere il posto di lavoro, qualsiasi esso sia, negli anni in cui si è dedite alla crescita dei figli. La questione di genere si deve allora affrontare prima di tutto nell'ambiente familiare, il luogo che davvero può fare la differenza tra discriminazione e pari opportunità.

E se molte donne rischiano di non trovare più il lavoro che sono state costrette ad interrompere, molte altre si stanno barcamenando in uno smart working che, in casa coi figli, non è affatto facile. Quando torneranno a lavoro, i problemi potranno essere persino più incisivi, con le scuole chiuse e i nonni a distanza di sicurezza. Le tradizionali ripartizioni dei carichi domestici, insieme all'assordante silenzio del governo sul tema scuola, rischiano di aggiungere disoccupazione a disoccupazione, specie tra le libere professioniste e le partite Iva.

In questi due mesi e più di lavoro da casa, la fatica di conciliare riunioni a orari prandiali e telefonate dopo le 20 è stata di gran lunga maggiore che in ogni altro momento. Tutto è dipeso dalla sensibilità a rispettare i tempi altrui, non sempre alta. Un decalogo, anzi un "non-a-logo" di nove regole di buona educazione, è stato stilato ad esempio dalla multinazionale farmaceutica Roche per consentire ai suoi dipendenti e collaboratori di rendere davvero smart l'home working, rispettando anche da casa la separazione tra momenti di lavoro e momenti di vita familiare e privata.

La pandemia sta facendo emergere in maniera più prepotente di prima le differenze di opportunità tra le persone, comprese quelle tra uomini e donne. Porvi rimedio è prima di tutto un impegno di ciascuno di noi, in famiglia e nei luoghi di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA