

LE RICERCHE

COVID: la crisi più dura per le donne in un Paese ancora senza parità

di **Tiziana Ferrario** e **Paola Profeta**¹

Maggio 2021

¹Si ringrazia **Roberto Occhiuzzi** per la collaborazione.

Indice

Sommario

1.0

Introduzione

2.0

Lo scenario

2.1 Il lavoro

2.2 L'istruzione

2.3 Le relazioni familiari

2.4 La cultura

3.0

Le policy

4.0

Una risorsa essenziale

Sommario

La “She-cession”: il tasso di occupazione femminile nel 2020 è sceso al 49,1%, dato più basso degli ultimi anni. Durante il 2020 si sono persi 444'000 posti di lavoro, il 72,9% dei quali (324'000) apparteneva a donne (Istat).

- Più di una donna su cinque non è riuscita a cercare lavoro nell'ultimo anno pur avendo programmato di farlo. Le donne (40%), più degli uomini (36%), temono di perdere il lavoro a causa della crisi innescata dall'emergenza sanitaria.
- Più di quattro milioni di italiane e di italiani hanno lavorato da casa in *smart working*.
- Più di due donne lavoratrici su tre hanno dichiarato di aver dedicato più tempo al lavoro domestico e di cura durante la pandemia.

Ancora forti gli stereotipi:

- Il 21,7% degli uomini e il 16,8% delle donne è molto o abbastanza d'accordo con l'idea che le ragazze siano meno portate dei ragazzi a studiare materie scientifiche.
- La discriminazione di genere è per il 65% degli uomini e il 71% delle donne il principale motivo per cui le donne, in media, guadagnano meno degli uomini.

Segnali positivi dagli uomini:

- Il 57% delle donne e il 56% degli uomini ritiene giusto che il congedo di paternità sia obbligatorio.
- Un'eventuale estensione del congedo di paternità, obbligatorio e retribuito, sarebbe accolto molto positivamente dal 53% delle lavoratrici e dal 45% dei lavoratori. Solo il 10% di donne e l'11% di uomini non è d'accordo. Tra gli uomini che lavorano con figli la percentuale di accordo arriva al 92%.
- Il 76,7% delle donne e il 62,7% degli uomini considera le quote di genere molto o abbastanza giuste.

Questo rapporto segue il precedente “Covid: Un paese in bilico tra rischi e opportunità. Donne in prima linea” (<https://www.istitutoniolo.it/covid-un-paese-in-bilico-tra-rischi-e-opportunita-donne-in-prima-linea/>) pubblicato il 14 maggio 2020, all'inizio della pandemia di Covid-19. In quel documento evidenziavamo rischi e opportunità della pandemia per la parità di genere. A che punto siamo dopo un anno? Nell'analisi che presentiamo ora emerge come la parità di genere rischi di fare passi indietro nel nostro Paese. Gli indicatori sul mercato del lavoro non sono positivi. La pandemia si associa a una pesante “she-cession” che grava sulle donne. Segnali positivi però vengono dagli uomini, più coinvolti nel loro ruolo di padri. L'attenzione sul tema è più alta che mai e le risorse per investire nella parità di genere sono finalmente una voce presente nel piano di ripresa post-Covid.

Introduzione

Durante la pandemia, quasi una donna lavoratrice italiana su due ha incontrato difficoltà a bilanciare vita lavorativa e vita privata. Secondo la recente indagine IPSOS condotta per Laboratorio Futuro¹ a supporto di questo rapporto, più di una donna su cinque non è riuscita a cercare lavoro nell'ultimo anno pur avendo programmato di farlo. Le donne (40%), più degli uomini (36%), temono di perdere il lavoro a causa della crisi innescata dall'emergenza sanitaria.

La crisi economica causata dalla pandemia ha colpito in maniera molto diseguale i settori dell'economia. Il più colpito in assoluto è stato quello dei servizi, che conta in Italia circa il 60% degli impieghi maschili e l'85% degli impieghi femminili (OECD, 2020). **In questo senso è possibile parlare di she-cession, recessione al femminile, a differenza delle man-cession che si erano verificate con le precedenti crisi economiche e che avevano colpito soprattutto il settore industriale, a maggioranza maschile.** L'occupazione femminile, già a livelli minimi in Italia rispetto al resto dell'Unione Europea, ne ha risentito, diminuendo di più di un punto percentuale dal 2019 al 2020. Contemporaneamente, le donne sono state in prima linea nella lotta alla pandemia. Secondo il Ministero della Salute, nel 2017 più di due lavoratori del Servizio Sanitario Nazionale su tre erano donne²: in particolare, le donne rappresentano il 77,5% del personale infermieristico e quasi la metà di quello medico. A livello europeo, il 76% dei 49 milioni di *care-worker* sono donne. Nello specifico, le donne rappresentano il 93% tra i lavoratori dei servizi per l'infanzia, l'86% dei *care-workers* dei servizi sanitari e il 95% dei collaboratori domestici³. Tra i lavori cosiddetti "essenziali" rientrano anche i lavoratori dei supermercati che in circa l'82% dei casi sono donne. **Se da un lato la perdita di posti di lavoro ha riguardato in grande misura le donne, la segregazione del lavoro femminile nei settori più esposti al COVID (e tra i peggio retribuiti) le ha anche rese protagoniste della lotta contro la pandemia.**

¹ Sondaggio realizzato dall'11 al 19 Marzo 2021 da IPSOS s.r.l. per Istituto G. Toniolo di studi superiori sulla popolazione italiana tra i 25 e i 54 anni. Il campione è composto da 3.000 casi, stratificato e casuale, rappresentativo dell'universo di riferimento per genere per età (25-34/35-44/45-54), area geografica (Nord-ovest/Nord-est/Centro/Sud + Isole), ampiezza comune residenza (sotto i 5.000/5.000-10.000/10.000-30.000/30.000-100.000/100.000-250.000/oltre 250.000), titolo di studio (Laurea/Diploma/Medie-elementari) e condizione lavorativa (Lavora/non lavora).

² Direzione Generale delle Digitalizzazione del Sistema Informativo Sanitario e della Statistica, "Personale delle A.S.L. e degli Istituti di ricovero pubblici ed equiparati" (2017): 3.

³ <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

In casa la situazione sembra non essere differente. Secondo l'ISTAT, più di quattro milioni di italiane e di italiani hanno lavorato da casa in *smart working*. **Se lavorare da casa potrebbe rappresentare un vantaggio per le donne in tempi di normalità (Angelici e Profeta, 2020), durante la pandemia non è stato così.** Grazie anche a una chiusura delle scuole tra le più lunghe in Europa⁴, le donne italiane hanno dovuto sobbarcarsi un carico straordinario di lavoro domestico e di cura: secondo uno studio di Del Boca *et al.* (2020), più di due donne lavoratrici su tre hanno dichiarato di aver dedicato più tempo al lavoro domestico e di cura durante la pandemia.

Il contesto appare ancora più grave se si considera **l'aumento di telefonate al numero di pubblica utilità contro la violenza e lo stalking** 1522: secondo l'ISTAT, nel 2020 le chiamate sono aumentate del 79,5% rispetto al 2019⁵. Considerando il periodo da marzo a giugno 2020, le chiamate al 1522 sono state più del doppio rispetto al 2019: quella della violenza di genere è la pandemia ombra (in inglese *shadow pandemic*), l'altro lato della recessione al femminile⁶.

Nella sessione successiva illustriamo gli elementi principali che caratterizzano lo scenario della parità di genere in Italia a un anno dalla pandemia: le sfide sul mercato del lavoro, nell'istruzione, nella famiglia e la cultura. Il quadro che emerge evidenzia grandi difficoltà nel fare passi avanti verso la parità di genere. **Di fronte a questo scenario, il capitolo 3 e 4 aprono una fase propositiva: le policy in atto saranno importanti per ristabilire la parità di genere il cui valore è particolarmente rilevante nel periodo della pandemia.**

⁴ Oxford Government Response Tracker

⁵ <https://www.istat.it/it/archivio/257704>

⁶ https://27esimaora.corriere.it/20_novembre_24/quel-picco-lockdown-120per cento-ricieste-d-aiuto-ee7aed1c-2e6c-11eb-9814-5d0b7c9bd2b5.shtml

2. Lo scenario

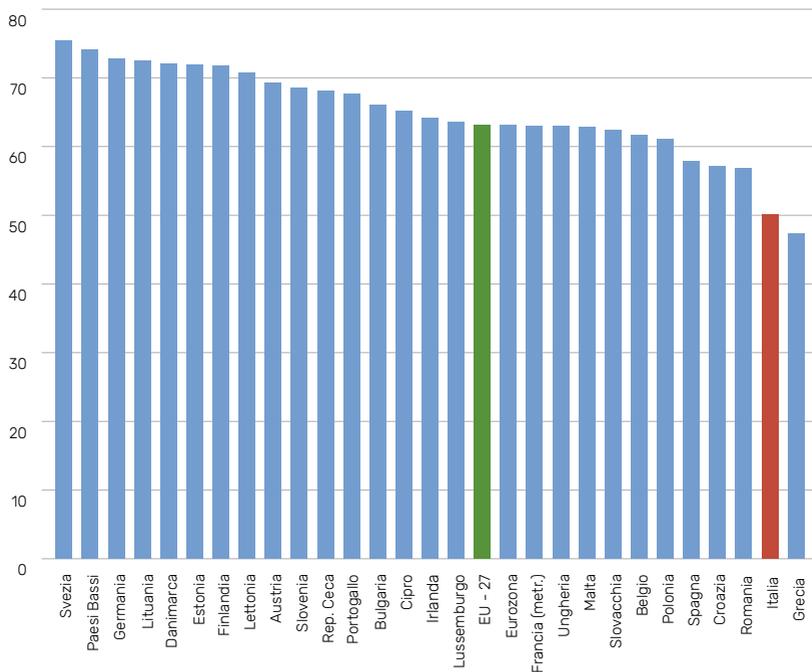
2.1 Il lavoro

In Italia, meno di una donna su due lavora.

Già prima della pandemia il tasso di occupazione femminile in Italia (popolazione 15-64 anni) era tra i più bassi d'Europa, pari al 50,1%, contro un tasso maschile del 68%. Secondo i dati della Banca Mondiale, nel 2019 l'84,6% delle donne occupate in Italia lavorava nel settore dei servizi, il più colpito dalla pandemia. Nel 2020, il tasso di occupazione si è infatti ridotto, arrivando a toccare il 48,4% nel secondo trimestre dell'anno, dato trimestrale peggiore dal 2017. Complessivamente, nel 2020 il tasso di occupazione femminile è calato di 1,1 punti percentuali, scendendo al 49,1%. Per gli uomini, il calo occupazionale è stato più contenuto: con 0,8 punti percentuali in meno, il tasso di occupazione maschile nel 2020 è sceso al 67,2%. Siamo tra gli ultimi in Europa per occupazione femminile, una situazione ormai tristemente stabile da almeno un decennio. (fg. 1)

Fig. 1 - Tasso di occupazione femminile, 15-64, nei paesi dell'Unione Europea (2019)

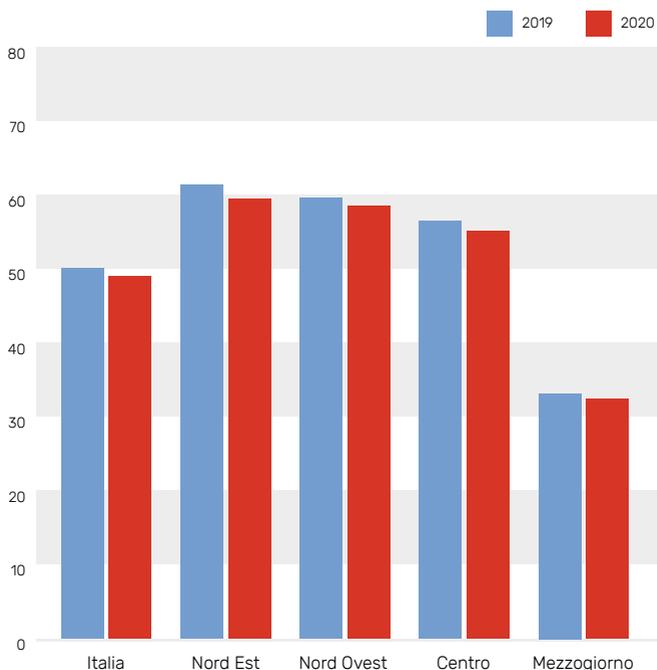
Fonte: Eurostat



Anche se l'effetto della pandemia ha colpito l'occupazione femminile in tutte le aree del Paese, le differenze territoriali restano marcate. Mentre il Nord del Paese non è lontano dalla media europea, il Sud è lontanissimo: nel Mezzogiorno, meno di una donna su tre è occupata. (fig. 2)

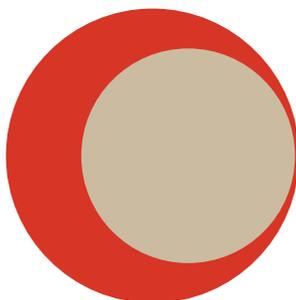
Fig. 2 - Tasso di occupazione femminile in Italia

Fonte: Istat



Durante il 2020 si sono persi, secondo l'ISTAT, 444'000 posti di lavoro, il 72,9% dei quali (324'000) apparteneva a donne. Da Febbraio 2020 a Febbraio 2021, i posti di lavoro in totale persi dalle donne sono stati 412'000, il 4,2% del totale dei posti di lavoro femminile.

440.000
posti di lavoro persi
nel 2020



72,9%
erano posti di lavoro
di donne

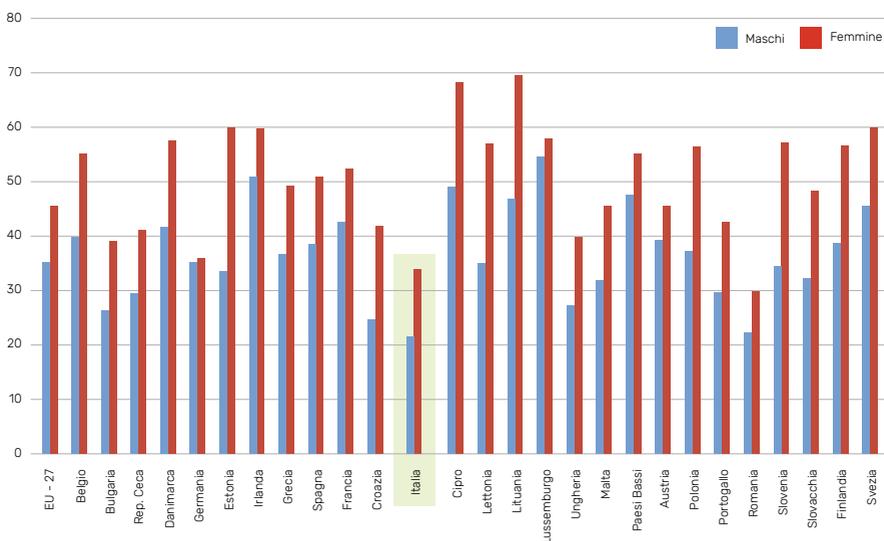
2.2 L'istruzione

Anche l'istruzione affronta le sfide della pandemia.

In Italia, le donne sono più istruite degli uomini: su 100 ragazzi che si laureano, 60 sono ragazze e 40 ragazzi (Ferrario e Profeta, 2020 e fg. 3). Non si tratta solo di un elemento quantitativo. Secondo l'indagine IPSOS, l'88% delle donne che lavorano e l'86% di quelle che non lavorano affermano di aver portato avanti gli studi con molto impegno, mentre per gli uomini tali percentuali si assestano rispettivamente all'83% e al 79%.

Fig. 3 - Percentuale di popolazione 30-34 con livello di istruzione terziario (2019)

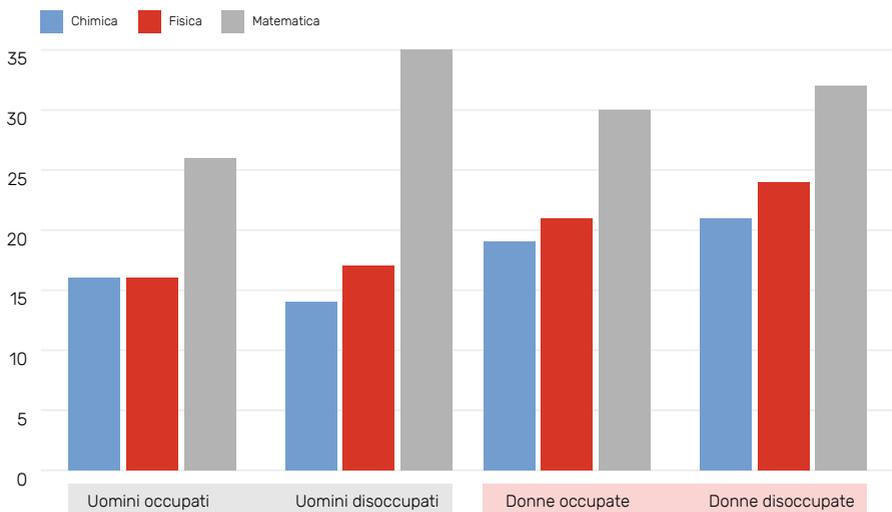
Fonte: Eurostat



Tuttavia, la realtà è ancora densa di stereotipi, che sono alla base delle scelte disciplinari di ragazzi e ragazze (Ferrario e Profeta, 2020). Secondo i dati dell'indagine IPSOS, il 21,7% degli uomini e il 16,8% delle donne sono molto o abbastanza d'accordo con l'idea che le ragazze siano, di fatto, meno portate dei ragazzi a studiare materie scientifiche. **L'opinione "le donne non sono adatte alle carriere in campo scientifico" è condivisa, del tutto o parzialmente, dal 18,5% degli uomini e dal 13,3% delle donne.** Al contempo, solo poco più di due uomini e donne su cinque credono che le università dovrebbero prevedere facilitazioni per le ragazze che scelgono di studiare discipline STEM. Gli uomini (43,4%) più che le donne (37,3%) credono che i genitori abbiano un ruolo nell'ostacolare le figlie a perseguire studi scientifici. La percentuale di partecipanti che ha avuto difficoltà con la matematica, la fisica o la chimica alle scuole superiori risulta abbastanza diversa tra i due generi, in particolar modo comparando gli uomini e le donne che lavorano. Tra i disoccupati, invece, la percentuale degli uomini che ha avuto difficoltà con la matematica è superiore rispetto a quella delle donne. (fg. 4)

Fig. 4 - Percentuale di partecipanti che al liceo trovava difficoltà in materie STEM

Fonte: : IPSOS, 2021



La carenza di donne nelle materie STEM (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica), che sono le più remunerate sul mercato del lavoro e anche quelle più richieste dai lavori del futuro, è diventata una vera e propria emergenza. Avere più donne istruite nelle STEM certo aiuterebbe a migliorare il gender gap. Ma non basta se il contesto generale non è favorevole. Le scelte stesse di istruzione nascono in un contesto in cui il ruolo della famiglia e delle norme sociali non favorisce la parità tra uomini e donne.

Il ruolo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione è stato cruciale durante la pandemia. Con i lockdown e le misure di distanziamento sociale, le risorse digitali sono stati spesso fattore cruciale di sopravvivenza di imprese e posti di lavoro e, ancora una volta, le donne sembrano essere state svantaggiate. Secondo il *Women in Digital Scoreboard* della Commissione Europea⁷, che misura la partecipazione femminile nell'economia digitale, l'Italia è agli ultimi posti in Europa. La partecipazione viene misurata su tre direttrici:

- 1) l'utilizzo di internet;
- 2) le competenze nell'utilizzarlo;
- 3) la diffusione di competenze specialistiche sulle tecnologie e di laureati STEM nella popolazione.

Le donne continuano a usare internet meno e peggio degli uomini: il gap più grande è nei servizi bancari online: solo il 43% delle donne (contro il 53% degli uomini) li utilizza. Il 38% delle donne e il 45% degli uomini dichiarano di avere competenze digitali di base. Nella fascia d'età 20-29, i laureati STEM uomini (18,4%) in Italia sono quasi 6 punti percentuali in più delle donne (12,5%), e comunque ben al di sotto della media europea, dove però il *gap* di genere è considerevolmente più marcato (12 punti percentuali).

⁷ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/women-digital-scoreboard-2020>

2.3 Le relazioni familiari

L'Italia è caratterizzata da una forte asimmetria tra uomini e donne nel lavoro domestico e lavoro di cura. Secondo i dati dell'indagine IPSOS condotta a supporto di questo documento, le madri risultano sempre le *caregiver* primarie per i figli, sia in età prescolare che scolare. La cura dei figli fino ai 5 anni di età spetta principalmente alle madri. I nonni risultano una figura fondamentale soprattutto per le donne lavoratrici: più del 20% delle madri indica i nonni come i principali *caregiver* dei figli. Per i figli tra 6 e 14 anni, le madri sono la figura prevalente (seguita da madre e padre congiuntamente) sia in orario scolastico (42%) che extrascolastico (41%). Sono i padri a prendersi cura dei figli rispettivamente nell'8% e 7% dei casi. È interessante notare che tra i più contrari all'asilo nido troviamo le donne che non lavorano e gli uomini che lavorano.



Più di due donne lavoratrici su tre hanno dichiarato di aver dedicato più tempo al lavoro domestico e di cura durante la pandemia.

L'emergenza coronavirus ha travolto le famiglie Italiane e impone un necessario ripensamento dei ruoli di uomini e donne all'interno della famiglia. L'allontanamento dei nonni e la chiusura delle scuole hanno aumentato il carico di cura che sembra essere rimasto principalmente sulle donne: più di due donne lavoratrici su tre hanno dichiarato di aver dedicato più tempo al lavoro domestico e di cura durante la pandemia. Secondo l'indagine IPSOS, un lavoratore su due ha lavorato in *smart working* almeno per un periodo, senza differenze significative tra uomini e donne. Lo *smart working*, come è stato già sottolineato (Angelici e Profeta, 2020), può aiutare a ribilanciare i ruoli di uomini e donne in famiglia, se incentiva un maggior coinvolgimento degli uomini nelle attività domestiche e di cura. Un effetto al momento poco visibile, anche perché quello che abbiamo sperimentato durante la pandemia non è un vero e proprio *smart working*, ovvero lavoro flessibile nel tempo e nello spazio, ma semplicemente lavoro da casa..

2.4 La cultura

Il contesto culturale è l'ostacolo più difficile da superare. L'indagine IPSOS ci permette di indagare alcuni aspetti interessanti. Partiamo dalle percezioni sui principali motivi per cui le donne, in media, guadagnano meno degli uomini.

La discriminazione di genere è indicata dal 65% degli uomini e dal 71% delle donne. Più di una donna su quattro sostiene che, a differenza degli uomini, le donne si assentano di più dal lavoro per ruoli tradizionali di cura verso figli e anziani. L'11% dei partecipanti ritiene infine che tra le cause del gap salariale ci sia anche la scelta degli studi in settori meno redditizi. Considerando la propria realtà lavorativa, quasi una donna su due e circa un uomo su tre sostengono che a parità di mansione gli uomini guadagnino più delle donne. Per il 71% delle donne e il 61% degli uomini che lavorano, la difficoltà di accesso a ruoli dirigenziali è dovuta a discriminazione di genere. Di nuovo, la seconda causa più citata è la sproporzione nel carico del lavoro femminile di cura. (Fig. 5 e Fig. 6)

Fig. 5 - Perché le donne guadagnano meno degli uomini?

Fonte: Indagine Ipsos per Istituto Toniolo, 2021

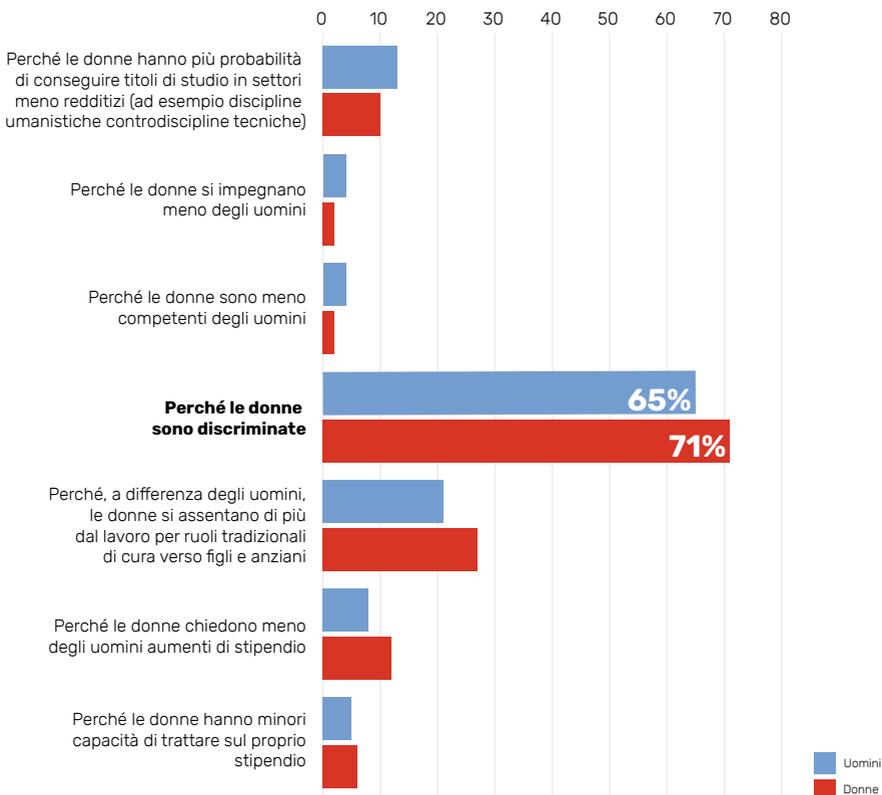
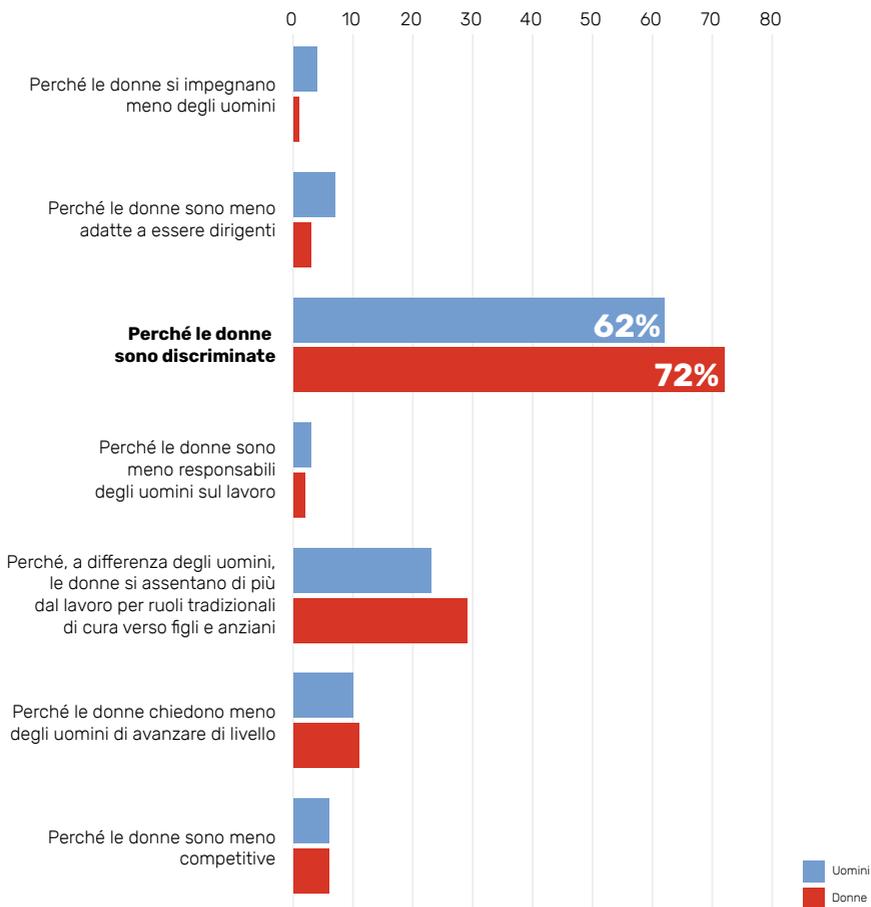


Fig. 6 - Perché le donne hanno minore accesso rispetto agli uomini ai ruoli dirigenziali/di responsabilità?

Fonte: Indagine Ipsos per Istituto Toniolo, 2021



3. Le policy di genere

La crisi sanitaria scatenata dal Covid si è rapidamente trasformata in una crisi di posti di lavoro, soprattutto nel settore dei servizi, dove lavora la stragrande maggioranza delle donne italiane. **Le politiche pubbliche messe in campo per contrastare gli effetti della pandemia dovranno essere analizzate anche in un'ottica di genere.** Ad esempio, in un Paese come l'Italia, le chiusure delle scuole hanno sicuramente avuto un impatto molto più forte sul carico di cura femminile che su quello maschile.

Il 30 aprile 2021 il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), messo a punto dall'Italia per ottenere i fondi europei Next Generation EU, è stato trasmesso alla Commissione Europea. Tra i suoi obiettivi primari c'è la parità di genere: il PNRR si muoverà principalmente su due direttive per contrastare le disegualianze ancora molto presenti nel Paese. Da un lato, 3,6 miliardi saranno destinati al potenziamento degli asili nido e 1 miliardo andrà alle scuole dell'infanzia per ridurre i divari tra Nord e Sud del Paese. Dall'altro, il Piano prevede investimenti diretti a favorire l'occupazione femminile, come il "fondo impresa donna", le cui misure attuative sono in fase di definizione, e la certificazione di genere per le imprese. Tutte le riforme essere valutate *ex ante* nel loro ruolo di riduzione del gap di genere: l'obiettivo è la crescita del tasso di occupazione femminile dello 0,9% nel 2021, del 2,6% nel 2022 e del 3,4% nel 2023. Tuttavia, che obiettivo ci stiamo ponendo in termini di uguaglianza di genere in Italia nel lungo periodo?

È interessante capire quali sono le percezioni di uomini e donne sulle policy per promuovere la parità di genere. Secondo i dati IPSOS, sono principalmente le donne a reclamare misure in favore di un migliore equilibrio tra lavoro e famiglia e di una maggiore condivisione del lavoro domestico e di cura con i padri. Ma anche la maggioranza degli uomini è a favore.

È questo nuovo **ruolo dei padri** il dato più positivo dell'indagine.

ASILI NIDO

Il 60% delle donne, lavoratrici e non, ritiene molto giusto un ampliamento dei posti negli asili nido pubblici. Anche il 48,6% degli uomini pensa altrettanto. Tra le donne che lavorano, il 63% ritiene molto giusta la diffusione di asili nido aziendali, contro il 52% degli uomini lavoratori e il 46% degli uomini disoccupati. (fg. 7)

60% DONNE 48,6% UOMINI
GIUSTO AMPLIARE GLI ASILI NIDO PUBBLICI

QUOTE DI GENERE

Per quanto riguarda le quote di genere nei consigli di amministrazione delle aziende, il 76,8% delle donne e il 62,7% degli uomini considera la misura molto o abbastanza giusta.

76,8% DONNE 62,7% UOMINI
GIUSTO INSERIRE LE QUOTE DI GENERE



CONGEDO DI PATERNITÀ

Il 57% delle donne e il 56% degli uomini ritiene giusto che il congedo di paternità sia obbligatorio. Un'eventuale estensione del congedo di paternità, obbligatorio e retribuito, sarebbe accolto molto positivamente dal 53% delle lavoratrici e dal 45% dei lavoratori. Aggiungendo la percentuale di chi ha un giudizio abbastanza positivo arriviamo al 90% di donne e 89% di uomini. In pratica, solo il 10% di donne e l'11% di uomini non è d'accordo. Tra gli uomini che lavorano con figli la percentuale di accordo arriva al 92%. (fg. 8)

90% DONNE 89% UOMINI
SI AL CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

Fig. 7 - Come considera l'aumento dei posti negli asili nido pubblici?

Fonte: Indagine Ipsos per Istituto Toniolo, 2021

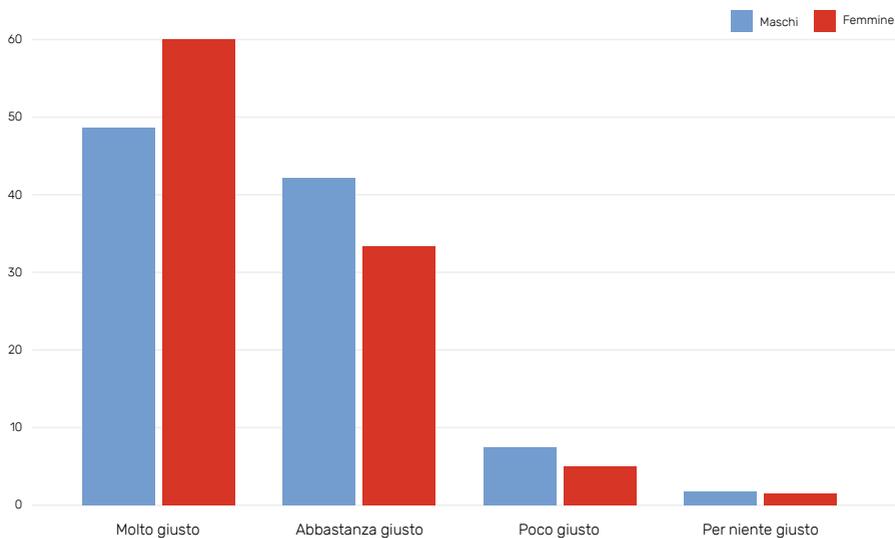
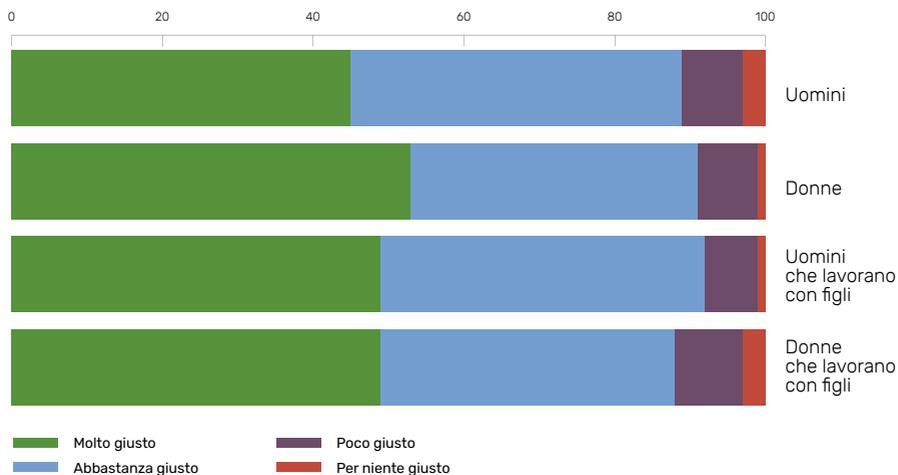


Fig. 8 - Come considera l'ampiamiento del congedo di paternità obbligatorio?

Fonte: Indagine Ipsos per Istituto Toniolo, 2021



Una risorsa essenziale

Secondo il Fondo Monetario Internazionale, la pandemia ha avuto un forte impatto negativo sull'occupazione femminile e giovanile. Secondo le stime del McKinsey Global Institute⁸, che stima la probabilità di perdere il lavoro per una donna 1.8 volte più maggiore che per un uomo, **la mancanza di misure che tengano conto delle differenze di genere potrebbe ridurre la crescita del PIL mondiale di 1'000 miliardi di dollari nel 2030**. Al contrario, adottando misure volte al contrasto delle disuguaglianze di genere si potrebbe aumentare il PIL mondiale del 2030 di ben 13'000 miliardi di dollari.

La pandemia ha inciso negativamente anche sulle scelte di fecondità delle famiglie (Luppi et al., 2020; Arpino et al., 2020). Come prevedibile, emerge una relazione positiva tra fecondità e occupazione femminile, guidata dal reddito delle donne e dal contesto. Infatti, la situazione di incertezza economica, personale e del Paese, spinge gli individui a rimandare la scelta di fecondità. **Secondo i dati dell'indagine IPSOS, il 43% delle donne che avevano programmato o considerato di avere un figlio non lo ha ancora realizzato. Il 79% di queste dichiara di aver posticipato o momentaneamente abbandonato l'idea di avere un figlio a causa della pandemia.**

Secondo le prime evidenze, la leadership femminile sembra uscire rafforzata dalla prova della pandemia. La crisi sanitaria ha infatti portato con sé la necessità di misure e politiche spesso nuove e non ordinarie. Sebbene la gestione della crisi sia stata in gran parte dei casi al maschile⁹, sembra siano le donne ad aver ottenuto i risultati migliori. Coscieme *et al.* (2020) mostrano che, nei paesi con capi di governo donna, ci sono stati meno morti e picchi più bassi di contagi. Un altro studio, condotto da Garikipati e Khambhampati (2020), utilizza un dataset con 194 paesi, controllando per caratteristiche come il PIL pro capite e il livello di uguaglianza di genere, per dimostrare che la gestione pandemica al femminile ha portato a meno casi di COVID-19 e meno morti. Dagli Stati Uniti, invece, una ricerca di Sergeant e Stajkovic (2020) mostra che ancora una volta il genere dei governatori degli Stati conta: le governatrici hanno applicato le misure restrittive prima dei loro corrispettivi uomini e i loro stati hanno avuto meno morti per COVID-19. Infine, Profeta (2020), utilizzando il dataset dell'Università di Oxford COVID-19 *Response Tracker*, che registra giorno per giorno le politiche implementate per combattere la pandemia, trova che i Paesi guidati da donne sono stati più generosi nel supporto al reddito rispetto a quelli guidati da uomini.

⁸ <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-counteracting-the-regressive-effects>

⁹ Symptoms of a broken system: the gender gaps in COVID-19 decision-making, BMJ, Global Health, 2020

Bibliografia

Angelici, M. e Profeta, P. (2020) "Smart working: does job flexibility work?" CESifo working paper 8165

Arpino, B., Luppi, F., & Rosina, A. (2021). Changes in fertility plans during the COVID-19 pandemic in Italy: the role of occupation and income vulnerability <https://doi.org/10.31235/osf.io/4sjvm>

Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P. et al. Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19. *Rev Econ Household* 18, 1001-1017 (2020), p. 3

Ferrario, T. e Profeta, P. (2020) Covid: un paese in bilico tra rischi e opportunità. Donne in prima linea. Laboratorio Futuro Istituto Toniolo

Garikipati, S. and Kambhampati, U. (2020). "Leading the Fight Against the Pandemic: Does Gender 'Really' Matter?". Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3617953> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3617953>

Luppi, F., Arpino, B., & Rosina, A. (2020). The impact of COVID-19 on fertility plans in Italy, Germany, France, Spain, and the United Kingdom. *Demographic Research*, 43, 1399-1412.

Profeta, P. (2020) Gender equality and public policy. Measuring progress in Europe. Cambridge University Press

Profeta, P. (2020). "Gender Equality and Public Policy during Covid-19". *CESifo Economic Studies*.

Sergent, K., Stajkovic, A. D. (2020). Women's leadership is associated with fewer deaths during the COVID-19 crisis: Quantitative and qualitative analyses of United States governors. *Journal of Applied Psychology*, 105(8), 771-783.



**Nella stessa serie
Ricerche di Laboratorio Futuro:**

1. Alessandro Rosina, Mirko Altimari, "Un buco nero nella forza lavoro", gennaio 2020
2. Tiziana Ferrario, Paola Profeta, "COVID: un Paese in bilico tra rischi e opportunità. Donne in prima linea", maggio 2020
3. #UnoNonBasta, "La perdita della speranza: i NEET, tra incuria istituzionale e pandemia", aprile 2021

**LABORATORIO
FUTURO**
ISTITUTOTONIOLO

www.laboratoriofuturo.it

PARTNERS



OSSERVATORIO
GIOVANI



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

ISTITUTO TONIOLO
ENTE FONDATORE
DELL'UNIVERSITÀ CATTOLICA DEL SACRO CUORE