

# Divari di genere, ripartire con un cambio di rotta



## Floriana Cerniglia

Docente di Economia politica, Università Cattolica di Milano; componente della task force “Donne per un nuovo Rinascimento”, <floriana.cerniglia@unicatt.it>, [@florianacernig1](#)

## Paola Profeta

Docente di Scienza delle finanze, Università Bocconi di Milano; componente della task force “Donne per un nuovo Rinascimento”, <paola.profeta@unibocconi.it>, [@paola\\_profeta](#)

L'emergenza da COVID-19 produce un ulteriore ampliamento dei divari di genere nel mondo del lavoro, peggiorando la condizione femminile. Tra aprile e giugno, la task force “Donne per un nuovo Rinascimento”, istituita e presieduta dalla ministra Bonetti, ha lavorato per elaborare una serie di proposte miranti non solo a contrastare questo esito della crisi, ma a trasformare il rilancio in una occasione per recuperare i ritardi storici accumulati dal nostro Paese in tema di parità di genere. I frutti di questo lavoro, qui presentato, sono confluiti anche nel *Family Act*, disegno di legge delega di riforma organica delle politiche di sostegno alla famiglia, approvato dal Consiglio dei ministri l'11 giugno scorso.

**F**in dall'inizio della pandemia è stato segnalato che, se dal punto di vista medico la malattia sembra colpire più duramente gli uomini, sul piano economico e sociale sarebbero state le donne a pagare i costi più elevati (OECD 2020). Davanti a questa prospettiva, la ministra per le Pari opportunità e la famiglia, Elena Bonetti, ha convocato una task force, denominata “Donne per un nuovo Rinascimento”, incaricata di affrontare le ripercussioni dell'emergenza sanitaria sulle disuguaglianze di genere nel nostro Paese. Nelle prossime pagine renderemo ragione di questo lavoro, a cui abbiamo partecipato direttamente e che, a partire dall'analisi di

come l'epidemia ha amplificato le diseguglianze di genere in Italia, elabora la proposta di strumenti e strategie per invertire questa tendenza.

## 1. Divari di genere: la lezione della pandemia

Cominciamo con qualche dato: il 3 giugno scorso l'ISTAT ha comunicato di aver registrato già nel mese di aprile, rispetto a marzo, una riduzione degli occupati e dei disoccupati e un aumento degli inattivi, e in tutti e tre i casi le variazioni (sia assolute, sia percentuali) sono decisamente più marcate per la componente femminile (ISTAT 2020a). **Il forte impatto della pandemia sul lavoro femminile** (Alon *et al.* 2020) è legato ai settori in cui le donne sono occupate (ILO 2020), che sono tra i più colpiti dall'emergenza. La situazione potrebbe ancora peggiorare, in termini di disoccupazione o ulteriore precarizzazione, qualora non tutte le attività riescano a riaprire e a tornare rapidamente ai volumi precedenti la pandemia.

Ma ci sono altri elementi da prendere in considerazione. In primo luogo, in Italia **le donne rappresentano la maggioranza degli occupati in settori lavorativi, come la sanità e l'istruzione, che espongono a elevati rischio di contagio** (Bertocchi 2020; Barbieri, Basso e Scicchitano 2020). Inoltre la pandemia, con il conseguente lockdown e la chiusura delle scuole, ha aumentato **il carico di lavoro domestico e di cura per le famiglie** anche a causa dell'assenza, in ragione dei rischi sanitari, dei nonni, ai quali spesso è affidata la cura dei bambini. Secondo una recente indagine (Del Boca *et al.* 2020) questo carico ulteriore non si è diviso in modo simmetrico tra i genitori, neanche nelle famiglie in cui entrambi hanno lavorato a distanza, ma è **gravato soprattutto sulle donne**, esacerbando gli squilibri già esistenti. Questo è accaduto in particolare per il lavoro domestico, mentre più bilanciata è stata la divisione della cura dei figli. Infatti, nel caso in cui entrambi i partner hanno lavorato da casa, il 65% delle donne ha aumentato il proprio lavoro domestico, contro il 40% degli uomini, e il 77% delle donne ha aumentato quello dedicato alla cura dei figli contro il 60% degli uomini.

Allo stesso tempo, **la pandemia ci ha fatto intravedere alcune possibilità di cambiamento**; per esempio, ci ha insegnato che non esiste un solo modo per essere presenti e produttivi: se si dovesse andare in maniera più organizzata e strutturale nella direzione di un'organizzazione flessibile del lavoro, applicando lo smart working, gli attuali equilibri all'interno della coppia potrebbero essere modificati, bilanciando le responsabilità di lavoro domestico e di cura dei figli e quindi favorendo la conciliazione tra lavoro e famiglia



(Angelici e Profeta 2020). Inoltre, se il ricorso a forme di comunicazione digitale in sostituzione degli spostamenti diventasse più diffuso, questo rimuoverebbe un ostacolo percepito da molte donne come un limite importante per loro carriera.

**La promozione dell'occupazione femminile va compresa non solo come garanzia di libertà e sviluppo personale, ma anche come fattore di sviluppo sociale**, come è stato evidenziato da numerose organizzazioni internazionali (OECD 2017). Inoltre, una maggiore presenza femminile nei ruoli decisionali può migliorare la qualità delle politiche pubbliche (Profeta 2020), in quanto amplia il bacino di selezione, incidendo costruttivamente su fattori rilevanti quali corruzione, assenteismo, livello di istruzione, responsabilità e pragmatismo.

## 2. La visione alla base della task force

In Italia il potenziale femminile fatica ancora a emergere e questo meriterebbe maggiore attenzione nell'agenda politica, considerato che non si tratta di una "questione femminile", ma di una opportunità di sviluppo mancata per il Paese. È questa la convinzione alla base dei lavori della task force "Donne per un nuovo Rinascimento", voluta dalla ministra per le Pari opportunità e la famiglia, Elena Bonetti, che l'ha presieduta, e composta da dodici donne esperte di vari campi (cfr il riquadro a p. seguente). Avviata il 15 aprile 2020, il 12 giugno ha reso pubblico il proprio documento finale, poi presentato ufficialmente il 15 luglio.

La task force non ha avuto solo l'obiettivo di delineare strategie post-COVID, ma di disegnare quella visione nuova e forte, di cui il Paese ha urgente bisogno e che riguarda tutti, uomini e donne, capace di **stimolare una autentica rinascita culturale e di pensiero in grado di rimuovere i pregiudizi e gli ostacoli più profondi**, con il fine di aumentare la percentuale di donne in tutti gli ambiti lavorativi e superare le barriere all'avanzamento nei percorsi di carriera. Ai lavori della task force, e in particolare a quelli del sottogruppo dedicato al tema della promozione del lavoro femminile e dell'inclusione delle donne nei ruoli decisionali, di cui abbiamo fatto parte, facciamo riferimento sia rispetto all'analisi dello scenario, sia per quanto riguarda la formulazione di alcune proposte per aggredire le cause degli squilibri evidenziati.

## 3. Donne e uomini tra famiglia e lavoro

Il lavoro è uno dei fattori più decisivi del divario di genere. Nel 2019 il tasso di occupazione maschile è stato del 68%, quello femminile del 50,1%: una donna su due non lavora. La situazione è più

grave nel Mezzogiorno, in cui il tasso di occupazione femminile passa dal 31,3% al 33,2% tra il 2008 e il 2019; nello stesso periodo si passa dal 56,1% al 60,4% al Centro-Nord e dal 58,9% al 63,3% per la UE a 28 Paesi. Se il Centro-Nord è poco distante dai livelli medi europei, il Mezzogiorno ne è ancora molto lontano. Il tasso di occupazione maschile nel 2019 si colloca invece al 70,4% al Nord e al 56,6% al Sud.

**La scarsa presenza di donne sul mercato del lavoro non è in linea con i risultati nell'istruzione:** le donne italiane sono oggi più istruite degli uomini. Su 100 studenti che si laureano, 60 sono di sesso femminile. Il sorpasso ormai è avvenuto da qualche decennio, e si è rafforzato in tutte le aree del Paese. Le donne laureate hanno maggiori probabilità di essere occupate. Eppure, a parità di titolo di studio, le prospettive di evoluzione salariale delle donne sono molto più piatte di quelle degli uomini (Anelli 2018).

**Un elemento determinante della scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro è l'asimmetria dei ruoli e della di-**

### La task force “Donne per un nuovo Rinascimento”

Le dodici componenti della task force hanno lavorato suddividendosi in tre sottogruppi tematici, pur nella consapevolezza delle interconnessioni che li legano:

#### Ricerca, STEM (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica) e formazione delle competenze

- Giorgia Abeltino, Director Public Policy South Europe and Director External Relations di Google;
- Fabiola Gianotti, Direttore dell'Organizzazione europea per la ricerca nucleare (CERN);
- Federica Mezzani, Ingegnere, ricercatrice e vincitrice del Premio l'Oréal UNESCO “Women in Science” 2019;
- Ersilia Vaudo, Chief Diversity Officer dell'Agenzia Spaziale Europea (ESA).

#### Promozione del lavoro femminile e inclusione delle donne nei ruoli decisionali

- Floriana Cerniglia, Professore ordinario presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore;
- Lella Golfo, Presidente della Fondazione Bellisario;
- Paola Mascaro, Presidente di Valore D;

- Paola Profeta, Professore associato presso la libera Università Commerciale Luigi Bocconi.

#### Riorganizzazione dei tempi di vita e di lavoro e metodologie di comunicazione finalizzate all'abbattimento di stereotipi e cambio di paradigma

- Luisa Bagnoli, Imprenditrice di Beyond international;
- Cristiana Collu, Direttrice della Galleria Nazionale Arte Moderna e Contemporanea di Roma;
- Enrica Majo, Giornalista;
- Suor Alessandra Smerilli, Consigliere di Stato della Città del Vaticano e Professore presso la Pontificia Università di Scienze dell'educazione Auxilium.

Il *Documento di analisi e proposta* frutto del lavoro della task force è disponibile in <[www.pariopportunita.gov.it/news/donne-per-il-nuovo-rinascimento-pubblicato-il-documento-di-analisi-e-proposta](http://www.pariopportunita.gov.it/news/donne-per-il-nuovo-rinascimento-pubblicato-il-documento-di-analisi-e-proposta)>, insieme al documento di intesi del secondo sottogruppo, intitolato *Promuovere lavoro innovativo. Inclusione delle donne in ambito economico e decisionale*.



### **visione del lavoro domestico e di cura all'interno della famiglia.**

Secondo i dati dell'Indagine multiscopo di ISTAT, oltre il 60% del tempo dedicato complessivamente dai genitori all'assistenza all'infanzia viene fornito dalle donne nelle coppie con entrambi i partner occupati, e oltre il 75% nel caso di donne non occupate. La scarsa condivisione con il partner rende difficile il duplice ruolo di lavoratrici e madri, con il risultato che le donne italiane, meno presenti sul mercato del lavoro rispetto agli altri Paesi europei, hanno anche un tasso di fecondità più basso: l'Italia infatti è un Paese a permanente bassa fecondità (ISTAT 2020b). Questo apparente paradosso è in realtà coerente con quanto si osserva in vari Paesi europei, dove l'occupazione femminile e la fecondità sono positivamente correlate. La ragione è che il reddito della donna aumenta quello della famiglia e rende più stabile la situazione economica, facilitando la decisione di avere figli. Il ruolo dei padri è fondamentale: dove questi partecipano di più alla cura dei figli e al lavoro domestico, la fecondità aumenta ed è più probabile che la donna possa svolgere il duplice ruolo di lavoratrice e madre (Fanelli e Profeta 2019).

**Un ruolo fondamentale è svolto dalle politiche familiari e di welfare:** gli investimenti a favore della famiglia promuovono sia l'occupazione femminile, sia la fecondità. Così accade nei Paesi scandinavi, ma anche in Francia. Seguendo questi esempi, anche l'Italia potrebbe uscire dalla trappola della bassa occupazione femminile associata a bassa fecondità. È interessante notare che anche all'interno del Paese si riproduce un andamento simile: la forte disomogeneità nei servizi di welfare e per la prima infanzia, che mostrano livelli inferiori al Sud rispetto al Nord, è correlata con livelli sia di occupazione femminile sia di fecondità più bassi al Sud che al Nord (Del Boca e Rosina 2009).

## **4. I divari di genere nella vita economica e sociale**

La questione dei divari di genere è però ben più ampia del mercato del lavoro o della ripartizione dei compiti all'interno della famiglia, come emerge in altri aspetti della vita economica e sociale. Nell'evidenziarli, ci si scontra spesso con un problema di mancanza di dati disaggregati per genere in molti ambiti. Studi recenti (Criado Perez 2020) mostrano come per lo più questo non dipenda da una scelta deliberatamente ostile, ma dal fatto che quasi sempre le decisioni sulle statistiche sono prese da uomini. Quest'assenza di dati e di informazioni disaggregate per genere ha come conseguenza scelte di politiche pubbliche che ignorano le esigenze delle donne.

Un primo ambito riguarda certamente l'**accesso ai ruoli di vertice**. In Italia, meno del 30% dei manager sono donne. È ancora

molto accentuato il fenomeno del *glass ceiling*, o soffitto di vetro, che indica gli ostacoli che le lavoratrici incontrano per raggiungere le posizioni di vertice. Le donne hanno minori probabilità degli uomini di svolgere il ruolo di imprenditore e sono sottorappresentate nelle posizioni di leadership pubbliche e private. Ma non si tratta di un fenomeno solo italiano: anche nei Paesi in cui l'occupazione femminile è più elevata, sono poche le donne che raggiungono le posizioni di vertice (OECD 2018 e 2017). Negli ultimi anni, in Italia sono stati compiuti passi in avanti per quanto riguarda la composizione dei consigli di amministrazione delle società quotate in Borsa. Grazie all'introduzione di quote di genere previste dalla L. n. 120/2011 (Casarico e Profeta 2011), la presenza delle donne è balzata rapidamente dal 7% del 2011 al 37% di oggi. Ma i ritardi accumulati nel nostro Paese non hanno permesso di innescare un analogo processo per quanto riguarda le posizioni manageriali e di leadership non oggetto della normativa in questione.

**Ampi sono anche i divari di genere per quanto riguarda le discipline di specializzazione.** In particolare, solo il 17,7% delle donne che si laureano ottiene il titolo in una materia STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), che sono gli ambiti con maggiori rendimenti sul mercato del lavoro. A questo si accompagna la minore conoscenza tecnologica e digitale delle donne rispetto agli uomini (il *digital gender divide*) che rischia di compromettere la presenza femminile nei lavori del futuro.

**Un ulteriore elemento di debolezza delle donne nel mondo economico è legato alle scelte finanziarie e al rapporto con il denaro.** Secondo un recente rapporto curato dal Laboratorio Futuro dell'Istituto Toniolo (Ferrario e Profeta, 2020), il 51% delle donne italiane è contenta che il partner si occupi della gestione delle finanze familiari. La gestione economica della famiglia è prevalentemente svolta dall'uomo, anche perché le donne guadagnano mediamente di meno e hanno meno risorse per contribuire al budget familiare. L'occupazione in lavori, settori e mansioni meno remunerati rende infatti elevato il divario salariale di genere nel nostro Paese, soprattutto considerando l'elevato numero di donne che non lavorano. Sempre secondo i dati del medesimo rapporto, il 68,4% delle donne non si ritiene preparata su temi finanziari, contro il 47,3% degli uomini.

E dal punto di vista della "democrazia paritaria"? Nel corso degli ultimi due decenni, c'è stato il tentativo di procedere verso una più compiuta attuazione del principio di uguaglianza. La modifica dell'art. 51 della Costituzione nel 2003 aveva l'obiettivo di **promuovere le pari opportunità nell'accesso alle cariche elettive e agli uffici pubblici**. Hanno quindi fatto seguito norme riguardanti l'e-

lezione delle assemblee rappresentative, delle Giunte regionali e degli Enti locali, degli ordini professionali, ecc. Il legislatore si è mosso con la consapevolezza che si tratti di una questione di democrazia e di migliore funzionamento degli organi decisionali, ma in molte istituzioni e organismi importanti nel nostro ordinamento non ci sono ancora buone pratiche tese a favorire una composizione che salvaguardi efficacemente il principio di parità (Iecostituzionaliste 2020).

## 5. Ambiti di intervento

Lo sforzo a cui il Paese è chiamato per ripartire può essere l'occasione per scrivere un futuro diverso anche per quanto riguarda una effettiva parità di genere. A questo mirano le proposte che qui formuliamo, a partire dai lavori della task force.

### a) L'accesso ai ruoli decisionali

Anzitutto riteniamo essenziale introdurre alcune linee guida per quanto riguarda l'accesso alle funzioni decisionali e ai ruoli di responsabilità. **Il principio generale della parità di genere e della leadership bilanciata tra uomini e donne va applicato ovunque:** imprese private, soggetti e decisori pubblici, organi di governo centrale e territoriale. Per le imprese questo obiettivo può essere ottenuto attraverso la certificazione di parità, uno strumento semplice, veloce e oggettivo che misuri la situazione interna del personale nelle organizzazioni e stimoli il cambiamento, riverberando effetti nell'intero sistema produttivo e sociale. Un altro strumento per ottenere questo risultato è sottoporre tutti i processi aziendali, in particolare eventuali processi di ristrutturazione e di risanamento successivi all'emergenza COVID-19, all'obbligo della valutazione dell'impatto di genere.

Per il settore pubblico, occorre un organo di monitoraggio, un osservatorio per la parità di genere, che sia capace di monitorare e tempestivamente intervenire. Uno strumento nuovo è la valutazione di impatto di genere di ogni *policy*, *ex ante* ed *ex post*, come prassi ordinaria nella fase progettuale di qualsiasi iniziativa legislativa, politica, strategica, programmatica, essenziale per un cambio di mentalità del legislatore e delle istituzioni e peraltro in linea con l'impegno della Commissione europea nell'ambito della Strategia per la parità di genere 2020-2025 (Commissione europea 2020).

Lanciata lo scorso 5 marzo dalla presidente della Commissione europea Ursula von der Leyen, la **Strategia per la parità di genere 2020-2025** si propone come strumento per attuare l'impegno per un'Unione dell'uguaglianza. Gli obiettivi principali sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica.

## b) La promozione dell'occupazione femminile

Per quanto riguarda il lavoro, si propongono interventi sia immediati, sia strutturali. Nel breve termine, può essere molto importante **potenziare i fondi per la microimpresa femminile**, dato che le difficoltà delle imprenditrici e del lavoro femminile in generale si aggraveranno nella fase post-COVID. Dal punto di vista strutturale, occorre **affrontare il nodo della conciliazione tra essere madre e lavorare**. Nel nostro Paese, una donna su tre lascia il lavoro durante la maternità e la possibilità di percepire il sussidio di disoccupazione rappresenta un incentivo a farlo. Misure di questo tipo vanno rimosse e ribaltate: serve piuttosto un incentivo per le madri che tornano al lavoro, ad esempio un incremento del salario per quelle che rientrano al termine della maternità obbligatoria pari a quanto riceverebbero dall'INPS durante il congedo parentale facoltativo (cioè il 30%), e almeno per la stessa durata. Un altro elemento importante e collegato è il congedo di paternità, che deve essere esteso e reso più generoso, il più possibile equiparato a quello di maternità. Solo così si può iniziare a scardinare l'asimmetria di ruoli all'interno della famiglia, accentuata in questi mesi di lockdown, che si riflette sul mercato del lavoro.

## c) La carta dello smart working

Anche lo smart working, come organizzazione del lavoro flessibile nei tempi e nei luoghi, opportunamente regolamentato, può essere un'opportunità importante per la parità di genere, poiché la flessibilità aiuta a combinare lavoro e famiglia e rende gli uomini più partecipi del lavoro a casa. Deve però essere destinato e accessibile in ugual misura a entrambi i sessi: se lo smart working diventa una modalità di lavoro prevalentemente femminile, rischia di aggravare le differenze esistenti, anche nei carichi di lavoro domestico.

## d) Investire sugli asili nido

Inoltre sono necessari interventi, sia nell'immediato, sia di medio periodo, sul sistema educativo, partendo dagli asili nido. Nel breve periodo, anche nel quadro del sostegno alla ripresa post-COVID, la proposta è di **adottare una misura universalistica di azzeramento delle tariffe** a carico delle famiglie. Ma per evitare che questi interventi portino benefici soltanto alle famiglie che risiedono in territori che già dispongono di asili nido, nel medio periodo occorre anche **intervenire con un massiccio programma di costruzione di asili nido**, anche inserendolo nel piano di investimento delle risorse assegnate all'Italia dal Recovery fund dell'UE. Tali interventi sono urgenti soprattutto laddove i tassi di occupazione femminile sono molto bassi per favorire l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro.

## 6. Un segnale di cambiamento: il Family Act

In Italia le politiche di sostegno alle famiglie dispongono di poche risorse, sono inefficaci perché consistono in istituti frammentati, anche di natura fiscale, senza alcun impatto sulla fecondità né effetto di promozione del lavoro femminile.

Ma qualcosa potrebbe finalmente cambiare: nella riunione dell'11 giugno scorso, il Consiglio dei ministri ha infatti approvato quello che è stato chiamato *Family Act*<sup>1</sup>, cioè **un provvedimento di riforma organica dell'intera materia che recepisce anche i suggerimenti della task force**. Si tratta di un disegno di legge delega, intitolato *Deleghe al Governo per l'adozione dell'assegno universale e l'introduzione di misure a sostegno della famiglia*, proposto dalle ministre Bonetti (Pari opportunità e famiglia) e Catalfo (Lavoro e politiche sociali), che delinea i criteri di riferimento e le scadenze temporali entro cui il Governo dovrà approvare i decreti attuativi, con l'obiettivo di sostenere la genitorialità e la funzione sociale ed educativa delle famiglie, contrastare la denatalità, promuovere la crescita armoniosa di bambini e giovani e favorire la conciliazione tra vita familiare e lavoro, in particolare quello femminile.

La delega impegna il Governo a intervenire con **una serie di misure specifiche**, sulle quali è peraltro in corso anche il lavoro del Parlamento<sup>2</sup>. Si prevedono infatti: a) l'istituzione di un **assegno universale mensile per ogni figlio** a carico fino all'età adulta, senza limiti di età per i figli con disabilità; b) la **riforma dei congedi parentali**, con l'estensione a tutte le categorie professionali e congedi di paternità obbligatori e strutturali; c) l'introduzione di **incentivi al lavoro femminile**, dalle detrazioni per i servizi di cura alla promozione del lavoro flessibile; d) la **promozione dell'autonomia economica e quindi del protagonismo degli under 35**, con un sostegno per le spese universitarie e l'affitto della prima casa.

Per la prima volta, ci pare, si ambisce a una riforma importante in materia di politiche per la famiglia e per i giovani. Nel quadro di un futuro che resta incerto, ci sembra corretto interpretarlo come un segnale che è possibile utilizzare questa crisi come un volano per realizzare riforme da troppo tempo attese, a sostegno di una effettiva parità di genere in tutti i settori.

<sup>1</sup> Maggiori informazioni sono disponibili sulla pagina dedicata del sito del Dipartimento delle politiche per la famiglia, <<http://famiglia.governo.it/it/notizie/riforma-delle-politiche-della-famiglia-approvato-il-family-act/>>.

<sup>2</sup> Sulle stesse materie sono state presentate alla Camera 3 proposte di legge (A.C. 687, A.C. 2155 e A.C. 2249), accorpate durante i lavori parlamentari. Terminato l'esame in commissione, il 1° luglio 2020 è iniziato quello dell'aula.

- ALON T. – DOEPKE M. – OLMSTEAD-RUMSEY J. – TERTILT M. (2020), «The impact of Covid-19 on gender equality», in *COVID Economics. Vetted and Real-Time Papers*, 4 (14 aprile) 62-85.
- ANELLI M. (2018), *The Labor Market Determinants of the Payoffs to University Field of Study*, Università Bocconi, Milano
- ANGELICI M. – PROFETA P. (2020), *Smart working: work flexibility without constraints*, Working Paper n. 137, Dondena Research Centre, Università Bocconi, Milano.
- BARBIERI T. – BASSO G. – SCICCHITANO S. (2020), *Italian workers at risk during the COVID-19 epidemic*, QEF n. 569, Banca d'Italia, Roma.
- BERTOCCHI G. (2020), *COVID-19 susceptibility, women, and work*, 23 aprile, in <www.voxeu.org>.
- CASARICO A. – PROFETA P. (2011), «Quote rosa: svolta in Italia», in *Aggiornamenti Sociali*, 11, 676-683.
- CERNIGLIA F. – GOLFO L. – MASCARO P. – PROFETA P. (2020), *Promuovere lavoro innovativo. Inclusione delle donne in ambito economico e decisionale*, 12 giugno, in <www.pariopportunita.gov.it/news/donne-per-il-nuovo-rinascimento-pubblicato-il-documento-di-analisi-e-proposta>.
- CRIADO PEREZ C. (2020), *Invisibili*, Einaudi, Torino.
- COMMISSIONE EUROPEA (2020), *Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, COM(2020) 152 final, 5 marzo.
- DEL BOCA D. – OGGERO N. – PROFETA P. – ROSSI M.C. (2020), «Women's Work, Housework and Childcare, before and during COVID-19», in *COVID Economics. Vetted and Real-Time Papers*, 28 (12 giugno) 70-90.
- DEL BOCA D. – ROSINA A. (2009), *Famiglie sole. Sopravvivere con un welfare inefficiente*, il Mulino, Bologna.
- FANELLI E. – PROFETA P. (2019), *Fathers' involvement in the family, fertility and maternal employment. Evidence from Central and Eastern Europe*, Working Paper n. 131, Dondena Research Centre, Università Bocconi, Milano.
- FERRARIO T. – PROFETA P. (2020), *Covid: un Paese in bilico tra rischi e opportunità. Donne in prima linea*, Laboratorio Futuro – Istituto Toniolo, Milano.
- GALASSO V. (2020), «Covid: Not a great equaliser», in *COVID Economics. Vetted and Real-Time Papers*, 19 (18 maggio) 241-255.
- ILO (2020), *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Second edition*, 7 aprile, in <www.ilo.org>.
- ISTAT (2020a), *Occupati e disoccupati. Dati provvisori. Aprile 2020*, Statistiche Flash, 3 giugno, ISTAT, Roma.
- (2020b), *Rapporto annuale 2020. La situazione del Paese*, ISTAT, Roma.
- LECOSTITUZIONALISTE (2020), *Equilibri di genere e procedure di nomina. Terzo report intermedio*, 1° luglio, in <www.federalismi.it>.
- OECD (2020), *Women at the core of the fight against Covid-19 Crisis*, OECD, Paris.
- (2018), *OECD Employment Outlook 2018*, OECD Publishing, Paris,
- (2017), *The Pursuit of Gender Equality. An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris.
- PROFETA P. (2020) *Gender equality and public policy. Measuring progress in Europe*, Cambridge University Press, Cambridge (UK).
- TASK FORCE “DONNE PER UN NUOVO RINASCIMENTO” (2020), *Documento di analisi e proposta*, 12 giugno, in <www.pariopportunita.gov.it/news/donne-per-il-nuovo-rinascimento-pubblicato-il-documento-di-analisi-e-proposta>.