

## #RICOMINCIO DA D.

► **PAOLA CIRILLI** > Partner & Policy advisor di Cui prodest

> **intervista** >

► **CHIARA GRIBAUDO** > Deputata, Relatrice della proposta di legge sulla riforma salariale

► > **SU LINKEDIN & FACEBOOK** > @CUIPRODEST  
► & **SU** > WWW.CUIPRODESTONLINE.IT <

# Chiara Gribaudo a #RicomincioDaD sulla questione femminile: “Gender gap, parità salariale, conciliazione famiglia – lavoro, incentivi al lavoro femminile e condivisione genitoriale “Dobbiamo favorire il mantenimento dell’occupazione femminile”.

di Paola Cirilli, Partner & Policy advisor Cui prodest

ROMA. Chiara Gribaudo, deputata, componente della Commissione Lavoro pubblico e privato, da anni impegnata fermamente sul tema delle conquiste per la parità di genere, soprattutto in ambito lavorativo e questo aggiunge valore alla nostra chiacchierata per #RicomincioDaD, l’iniziativa di Cui prodest volta a far luce su limiti e opportunità di una ripartenza post-covid che valorizzi il contributo delle donne.

A maggio 2020 l’On. Gribaudo ha scritto una lettera aperta al Presidente Conte, dal titolo “per le donne investimenti e meno sussidi”, nella quale si evidenzia che tra i tanti stravolgimenti dovuti alla pandemia, si rischiano di vedere erose le conquiste per la parità di genere fatte in decenni di lotta nel nostro Paese, poiché saranno le donne a pagare il prezzo più alto a causa del Covid, e rimarca la necessità di incoraggiare l’autoimprenditorialità femminile, di investire sui talenti e le capacità delle donne. Con la stessa passione ha risposto alle nostre domande.

## **Covid e gender gap: secondo lei, lo smart working agevola o penalizza il lavoro femminile?**

La pandemia ha evidenziato e portato a galla alcune differenze già presenti nel nostro Paese, differenze come la situazione occupazionale degli uomini e delle donne, la differenza salariale e soprattutto il diverso carico familiare tra uomini e donne. Indubbiamente il tema occupazionale è quello che mi preoccupa di più perché penso che dopo questa crisi o ci sarà un investimento di risorse importante, ad esempio destinando buona parte di quelle dell’UE ai settori con un’alta percentuale di donne impegnate sul lavoro (penso al tema dei servizi all’infanzia e alla terza età, ai congedi, all’imprenditoria) oppure il rischio è che le donne ancora una volta siano costrette a scegliere tra lavoro e gestione della vita familiare. E questa è una cosa che non possiamo accettare.

Sullo smart working dobbiamo essere molto attenti perché quello svolto durante la pandemia spesso aveva un’organizzazione fragile, estemporanea. Su questo aspetto alcune aziende hanno fatto un salto di qualità, ma lo smartworking così come l’avevamo pensato nella legge 81/2017 va ripreso e rivisto per garantire, ad esempio, il diritto alla disconnessione. Per uno smartworking “sostenibile”, a leggi stringenti sarebbe preferibile una concertazione tra le parti per favorire e per poter rappresentare più degnamente le istanze delle donne, di conciliazione vita-lavoro e di condivisione genitoriale.

## **Cosa ne pensa delle cd. “quote rosa”?**

Penso che siano uno strumento in questo momento necessario per far sì che le donne partecipino maggiormente alla vita politica e istituzionale, e anche nel mondo economico attraverso una maggiore presenza nei CDA delle aziende. Vorrei fortemente che non fossero necessarie! Vorrei tanto non servissero delle leggi per le quote rosa, ma ricordiamoci che oggi anche con la legge Golfo-Mosca che abbiamo prorogato, facciamo comunque fatica a far sì che le donne siano considerate per i loro curricula all’interno dei percorsi professionali.

Serve una legge? Dobbiamo dirlo: per le donne ci sono degli ostacoli all’ingresso alla partecipazione politica e ad altre alle attività. Perché banalmente le donne sono impegnate molto spesso a fare altro, sono più coinvolte nell’organizzare la vita familiare e non hanno tempo da poter dedicare ad altre aspirazioni se non ci sono strumenti di welfare e un percorso per il loro accompagnamento e valorizzazione.

La verità è che la Golfo-Mosca doveva essere una legge momentanea e invece si è resa necessaria una sua proroga. Dobbiamo riflettere proprio su questo punto: non abbiamo ancora raggiunto il traguardo di parità, anzi, rischiamo che proposte come la Legge Pillon o altre sminuiscano la donna a favore di una visione totalmente patriarcale della società. Ci sono degli ostacoli culturali oltre che di conciliazione di vita delle donne che in qualche modo devono essere messi al centro di un dibattito che oggi invece non esiste.

Le faccio un esempio concreto: io ho iniziato a fare politica quando non c'era la doppia preferenza di genere, sono stata eletta nelle amministrazioni comunali prima e al Parlamento poi, senza la preferenza di genere. Ero molto giovane e non avevo figli, quindi me lo potevo "permettere". Ma mi rendo conto, visto che il tempo passa, che in una situazione diversa, con un lavoro precario (che avevo allora ed ho ancora oggi), e la vita familiare da gestire (il carico dei familiari che invecchiano per esempio), la donna ha tutt'altri pensieri, problemi da affrontare di cui è la donna a farsi carico, anche perché siamo fatte così.

In questo caso siamo davanti ad una cultura patriarcale millenaria, che in qualche modo va accompagnata ad un cambiamento. Per arrivare a quel cambiamento dobbiamo arrivare a delle leggi che tutelino la nostra rappresentanza, altrimenti rischiamo che non ci sia quell'accesso alla politica, ai luoghi decisionali da parte delle donne: questo è un rischio a cui non possiamo assolutamente dar seguito.

Dobbiamo pensarci noi che siamo nelle istituzioni, e dobbiamo farlo anche per tutte le donne che per mille ragioni non riescono a sfondare i vari tetti di cristallo.

### **Le misure di sostegno all'occupazione adottate fino a questo momento, come il bonus baby sitter o la possibilità di fruire dei congedi parentali, si stanno rivelando secondo lei utili e sufficienti a sostenere ed agevolare le donne lavoratrici?**

Dobbiamo riuscire a svincolarci dalla logica dei bonus. Sicuramente meglio i bonus che niente, ma noi abbiamo la necessità, ancora di più oggi, di costruire delle risposte strutturali alla mancanza di asili nido che nel nostro paese non ci sono. Servono strutture di welfare vero: è evidente che ai genitori e soprattutto alle madri non possano bastare solo i nonni. Rispetto al tema dell'occupazione femminile dobbiamo fare in modo che gli incentivi non siano solo una tantum, ma che siano resi strutturali e non a termine. C'è poi una discriminante che segna sia l'occupazione delle donne che il tema salariale: è la maternità. Da questo punto di vista, dobbiamo riuscire a cambiare la mentalità delle aziende per cui la maternità viene vissuta come un elemento negativo, che porta a volte addirittura al licenziamento. Dobbiamo quindi favorire il mantenimento dell'occupazione femminile soprattutto dopo la maternità, quando si ritorna a lavorare, perché in quegli anni, soprattutto nei primi dieci-quindici anni di vita dei bambini secondo gli studi più importanti, se non ci sono gli adeguati strumenti di supporto, le donne spesso sono costrette a scegliere fra lavoro e famiglia e troppo spesso devono scegliere di dedicarsi soltanto ai figli. In questo contesto è evidente che le proposte che abbiamo fatto, come quella di istituire un assegno universale per le famiglie, siano delle prime risposte per semplificare la vita alle donne e agli uomini, alla nascita e durante la crescita del bambino. Servono poi il lavoro, la parità salariale e le pari opportunità sul luogo di lavoro: sfatiamo un mito, oggi le donne non fanno figli se stanno a casa, come molti pensano, le donne oggi fanno figli se hanno la sicurezza economica e se hanno un welfare solido.

### **Lasciando da parte il suo ruolo istituzionale, le chiedo cos'è che c'è e cos'è che manca rispetto al tema delle pari opportunità?**

Mancano i servizi e manca il lavoro.

Noi, mi permetto di uscire dal ruolo istituzionale, noi donne non chiediamo molto. Le donne italiane sono tutte delle superdonne. In qualsiasi altro paese europeo non siamo trattate in questo modo. Servono servizi di sostegno all'infanzia, veri, solidi, pubblici, e dall'altra parte la seria occupabilità della donna nel mercato del lavoro. Se questo avviene, e lo dicono la BCE, la Banca d'Italia, l'Ocse, se le donne tornano a lavorare e/o sono messe nelle condizioni di poter lavorare, ne beneficia tutto il sistema produttivo del nostro Paese, quindi cresce il PIL e aumenta la natalità, perché questo è un Paese vecchio. Ecco perché sto lavorando ad



una proposta di legge che modifichi l'articolo 46 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, in materia di rapporto sulla situazione del personale. La proposta è in esame in Commissione Lavoro alla Camera e spero ci sia l'unanimità di tutte le forze politiche su questo. Andiamo a modificare la legge del 2006 che purtroppo non ha visto una grande attuazione perché necessitava di uno sforzo davvero importante che invece è mancato, cioè quello di raccogliere i dati sulle pari opportunità nelle aziende e renderli pubblici in modo da essere informati su come viene effettivamente praticata la parità salariale all'interno del tessuto economico ed imprenditoriale italiano.

Stiamo facendo questo lavoro, spero che entro la fine dell'anno la parità salariale introdotta a partire dalle leggi approvate negli anni da Tina Anselmi e dalle altre forze politiche venga finalmente e definitivamente resa un diritto tangibile.

Sulla parità salariale, l'UE stessa sta per emanare una direttiva in cui chiede ai paesi dell'Ue un impegno concreto. Ci sono paesi come la Germania, il Regno Unito, l'Islanda, che stanno implementando sistemi basati sulla trasparenza dei dati, sulla loro accessibilità. Queste informazioni devono essere messe a disposizione di tutti per mettere fine a discriminazioni ingiustificate.

Dobbiamo quindi lavorare sulla reputazione delle aziende. Da un lato riuscire a premiare le piccole aziende che vanno accompagnate alla cultura della parità con meccanismi di premialità per chi si impegna in questa direzione, non solo dando giusti livelli retributivi alle donne ma investendo anche nella loro formazione. Dall'altro per le aziende più grandi (la mia proposta partiva dalle aziende con 100 dipendenti ma in realtà con il lavoro parlamentare potremmo ottenere un risultato significativo, e arrivare a 50 dipendenti) obbligarle a redigere un rapporto. Ci sarà una verifica biennale su questo documento e se non sarà stato redatto avranno del tempo per mettersi in regola prima di arrivare ad una sanzione, che però alla fine per chi rifiuta di inviare i propri dati diventa inevitabile.

L'Islanda ha adottato dei sistemi molto duri così come altri paesi in Europa. Quindi ci stiamo né più né meno adeguando agli standard degli altri paesi europei. Lavoriamo in questo senso ed aspettiamo le risorse del Recovery Fund per rendere più forti queste misure.

Anche su questo io ed altre colleghe abbiamo sostenuto la campagna de #ilgiustomezzo. Vogliamo che una quota cospicua dei fondi venga destinata a politiche di sviluppo e buona occupazione femminile. Questo è straordinariamente urgente ed è straordinariamente importante, per le donne e per il paese.

**#RicomincioDaD è un'iniziativa senza scopo di lucro di  
Cui prodest | Political intelligence, Public affairs, Lobbying**

**Tutte le interviste sono consultabili sugli account LinkedIn e Facebook di  
@CuiProdest e tramite l'hashtag #RicomincioDaD oppure sul sito  
[www.cuiprodestonline.it](http://www.cuiprodestonline.it)**