

Politiche di genere e Pari Opportunità per le Donne in divisa. Di Virginia Ciaravolo*

Nel lungo cammino che le Donne in divisa hanno percorso in tutti questi anni a partire da quel famoso anno 2000. Tanto è stato fatto, molto dobbiamo ancora fare, per cui considereremo il cammino fatto, come un percorso ancora in divenire che deve crescere e arricchirsi di nuovi stimoli e spunti.

L'assunto di base per tutti è che le politiche di genere sono fondamentali per promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne, garantendo che entrambi abbiano pari opportunità di sviluppo personale e professionale.

Come Responsabile di psicologia all'interno del Sindacato italiano Autonomo Finanziari (Siaf), mettendo al servizio le mie competenze, mi occupo anche di tutti quegli ostacoli che potrebbero intralciare il percorso di emancipazione delle donne in Guardia di finanza. Ricordo che l'ingresso delle donne ispettrici nel Corpo, nel 2002, ha rappresentato un momento storico di grande rilevanza. Ha segnato, infatti, l'inizio di un percorso di cambiamento e di apertura verso una maggiore inclusione e parità di genere all'interno di una istituzione storicamente maschile.

Nel corso degli anni, le donne in divisa hanno progressivamente conquistato posizioni di rilievo all'interno della Guardia di Finanza, dimostrando capacità, professionalità e dedizione al servizio. Hanno svolto ruoli sempre più complessi e impegnativi, contribuendo in modo significativo al successo ed al miglioramento dell'istituzione.

Ci basta tutto questo? No, perché come ho premesso le sfide da portare a termine sono ancora tante.

Dalla mia prospettiva di psicologa, ritengo che sia fondamentale lavorare ancor di più sulla promozione di una cultura di maggiore inclusione e di pari opportunità.

È importante contrastare gli stereotipi di genere e valorizzare le competenze e le capacità delle donne, favorendo la loro crescita professionale e il loro benessere psicologico.

Quali gli ambiti di intervento e rafforzamento che il SIAF intende mettere in campo da un punto di vista psicologico, anche attraverso convegni e dibattiti finalizzati?

Stereotipi di genere:

- 1 Pregiudizi sulla loro capacità di svolgere compiti fisicamente impegnativi o di comando;
- 2 Dubbi sulla loro razionalità e resistenza in situazioni di stress;
- 3 Persistenza di una cultura maschilista;

Discriminazione e sessismo:

- 4 Episodi di molestie verbali e fisiche da parte di colleghi o superiori;
- 5 Mancanza di riconoscimenti per i loro meriti e le loro capacità.

Difficoltà di conciliazione vita-lavoro:

- 6 Bilanciamento tra esigenze lavorative e familiari, spesso reso più complesso da orari rigidi e turni di lavoro;
- 7 Scarsa flessibilità lavorativa per la gestione di figli o altri familiari a carico;
- 8 Senso di colpa e stress per non riuscire a dedicare abbastanza tempo alla famiglia.

Isolamento sociale:

- 9 Senso di solitudine e di non appartenenza in un ambiente prevalentemente maschile; Mancanza di modelli femminili di riferimento a cui ispirarsi.

Il supporto psicologico ha un ruolo fondamentale nel sostenere le donne in divisa ad affrontare le sfide del loro lavoro ed a raggiungere importanti traguardi, poichè si andrà a lavorare su:

Miglioramento del benessere psicologico:

- 1) Riduzione di ansia, stress e forme di depressione;
- 2) Aumento dell'autostima e della resilienza;
- 3) Sviluppo di migliori capacità di coping per affrontare le sfide lavorative;
- 4) Rafforzamento della crescita professionale;
- 5) Maggiore consapevolezza delle proprie capacità e del proprio valore;
- 6) Sviluppo di competenze di leadership e assertività;
- 7) Migliore gestione delle relazioni interpersonali in ambito lavorativo;
- 8) Promozione di un ambiente di lavoro più inclusivo;
- 9) Sensibilizzazione sulle tematiche di genere e pari opportunità;
- 10) Promozione di una cultura del rispetto e della valorizzazione delle diversità;
- 11) Contrasto ad eventuali discriminazioni e molestie.

Gli sforzi da compiere come avete visto sono tanti, ma bisogna lavorare duro affinché determinate aree ancora critiche possano livellare le differenze, penso a miglioramenti riguardo:

- Aumento del numero di donne in ruoli di comando e responsabilità;
- Maggiore flessibilità lavorativa per la conciliazione vita-lavoro. Migliore implementazione delle politiche di genere e pari opportunità;
- Promozione di una cultura di maggiore inclusione e rispetto per tutte le donne in divisa.

E' importante ricordare che il percorso verso la parità di genere è ancora in corso e richiede un impegno costante da parte di tutti.

Proprio per queste ragioni il SIAF, in questa giornata internazionale della donna, si pone l'obiettivo di ricercare ogni elemento utile a poter migliorare le condizioni di lavoro delle donne "fiamme gialle", ricercando peraltro le migliori condizioni affinché vi sia lo sviluppo di una maggiore cultura partecipativa anche all'interno delle Organizzazioni Sindacali.

Non sarebbe male avere un Osservatorio che monitori l'evoluzione della situazione e raccolga dati disaggregati per sesso, per valutare l'efficacia delle politiche adottate e identificare eventuali aree di criticità.

Infine, mi preme ancora una volta ricordare che il percorso verso la parità di genere è ancora in corso e richiede un impegno costante da parte di tutti, con la consapevolezza che solo se veramente impegnati verso un obiettivo comune possiamo farcela.

Roma 8 marzo 2024

*** Psicologa e Criminologa - Responsabile psicologia e pari opportunità Siaf.**