25 NOVEMBRE – LA CULTURA DEL RISPETTO COMINCIA ANCHE DENTRO LE ISTITUZIONI

Oltre gli stereotipi: parità, riconoscimento e superamento dei modelli patriarcali nella Polizia di Stato

Il 25 novembre non può essere soltanto una ricorrenza nella quale rinnovare la condanna della violenza contro le donne. Deve rappresentare un'occasione per interrogarsi sulle radici culturali e sociali che alimentano la violenza di genere e sulle responsabilità delle istituzioni nel contrastarle, a partire dai propri contesti organizzativi.

La violenza contro le donne non è un fenomeno isolato, né può essere ricondotta esclusivamente alla responsabilità di singoli individui. Si alimenta anche di una cultura patriarcale che continua a riprodurre rapporti diseguali, stereotipi di genere, modelli di subordinazione e forme di controllo sull'autonomia e sulla libertà delle donne.

Questa cultura non si manifesta soltanto nelle forme più evidenti di sopraffazione. Può insinuarsi nelle relazioni quotidiane, nei luoghi di lavoro, nei linguaggi, nelle aspettative comportamentali, nelle dinamiche di potere e nei meccanismi attraverso i quali vengono riconosciute o negate autorevolezza, competenza e legittimazione.

È in questa prospettiva che occorre guardare anche all'interno della Polizia di Stato.

Un'istituzione che ha tra i propri compiti fondamentali la tutela dei diritti, della libertà e della dignità delle persone deve interrogarsi sulla propria capacità di riconoscere e contrastare le discriminazioni anche al proprio interno. Non basta intervenire sulle manifestazioni più evidenti della violenza: occorre mettere in discussione i modelli culturali e organizzativi che possono legittimare, normalizzare o rendere invisibili le disuguaglianze.

La parità non si misura soltanto nei numeri, ma nella distribuzione del potere

Uno degli elementi che merita una riflessione riguarda la persistente scarsa presenza delle donne nei ruoli apicali e nelle posizioni di effettiva responsabilità all'interno degli uffici della Polizia di Stato.

La questione non riguarda soltanto l'accesso alle carriere o il dato numerico della rappresentanza femminile. Riguarda soprattutto la possibilità per le donne di esercitare pienamente funzioni direttive, assumere responsabilità strategiche, partecipare ai processi decisionali e incidere sulle scelte organizzative dell'Amministrazione.

La presenza femminile nelle istituzioni non può essere considerata un risultato sufficiente se non è accompagnata da un'effettiva distribuzione delle opportunità, delle responsabilità e del potere.

Occorre inoltre interrogarsi sulla natura degli incarichi affidati alle donne. Anche quando raggiungono posizioni di vertice, infatti, si possono riprodurre forme più sottili di segregazione professionale, attraverso una concentrazione della presenza femminile in ambiti tradizionalmente associati alla cura, all'assistenza, all'educazione e alla gestione delle dimensioni relazionali.

È una contraddizione che merita di essere affrontata anche osservando l'organizzazione degli uffici dipartimentali. La presenza di donne al vertice di strutture che, per denominazione e ambiti di intervento, richiamano funzioni di istruzione, sanità e assistenza – come nel caso dell'Ispettorato per l'istruzione, la sanità e l'assistenza – sollecita una riflessione sul rischio che continui a essere riprodotta una divisione simbolica e funzionale tra ambiti della cura, tradizionalmente associati al femminile, e ambiti operativi, decisionali e strategici, storicamente identificati con una dimensione maschile.

Non si tratta di mettere in discussione la competenza delle donne che ricoprono questi incarichi, né il valore delle funzioni loro attribuite. Si tratta, al contrario, di evitare che la valorizzazione professionale femminile rimanga confinata entro ruoli culturalmente considerati più compatibili con una presunta attitudine naturale delle donne alla cura e alla mediazione.

La parità sostanziale richiede che ogni ambito dell'organizzazione sia realmente accessibile, senza che il genere continui a condizionare, anche indirettamente, la distribuzione delle responsabilità.

Una cultura organizzativa che continua a riprodurre stereotipi

Le disuguaglianze non si esauriscono nella rappresentanza ai vertici. Si manifestano anche nelle dinamiche quotidiane degli uffici, nelle opportunità di crescita professionale, nell'attribuzione degli incarichi e nel riconoscimento delle competenze.

Persistono modelli culturali nei quali l'autorevolezza femminile può essere sottoposta a una verifica più severa, la determinazione interpretata come aggressività, la capacità di mediazione considerata una predisposizione naturale e

non una competenza professionale, mentre la disponibilità alla cura e alla gestione delle esigenze altrui viene spesso data per scontata.

A questo si aggiunge il rischio che maternità, genitorialità e responsabilità familiari continuino a incidere sulle aspettative professionali, sulle possibilità di carriera e sull'accesso agli incarichi, producendo penalizzazioni esplicite o implicite.

La conciliazione tra vita professionale e vita personale non può essere considerata una questione privata delle donne, né trasformarsi in un fattore di svantaggio professionale. Deve essere una responsabilità organizzativa, fondata sulla condivisione dei carichi di cura e su strumenti che riconoscano pari dignità alle diverse esigenze della vita delle persone.

Un ulteriore elemento riguarda la qualità delle relazioni nei luoghi di lavoro. Battute sessiste, linguaggi svalutanti, comportamenti paternalistici, molestie e discriminazioni possono essere minimizzati o ricondotti a consuetudini relazionali, contribuendo a costruire ambienti nei quali le donne sono chiamate ad adattarsi, tollerare o dimostrare continuamente la propria legittimazione.

La normalizzazione di questi comportamenti non è compatibile con un'istituzione che deve garantire il rispetto della dignità delle persone.

Superare la divisione dei ruoli e riconoscere tutte le competenze

Gli stereotipi di genere producono conseguenze anche sul modello di professionalità promosso dall'Amministrazione.

La cultura machista non penalizza soltanto le donne: impone anche agli uomini un'identità professionale rigida, nella quale la manifestazione delle emozioni, la capacità di ascolto, la vulnerabilità e la sensibilità vengono spesso considerate incompatibili con l'autorevolezza e con la funzione operativa.

In questo modo vengono compresse competenze fondamentali per una Polizia chiamata a confrontarsi con una società complessa e plurale.

La capacità di ascoltare una vittima, riconoscere una situazione di violenza, comprendere le dinamiche di controllo e dipendenza, individuare gli indicatori di rischio, gestire situazioni conflittuali senza ricorrere inutilmente alla forza e rispettare le differenze non sono qualità accessorie. Sono competenze professionali essenziali.

Per questo è necessario superare tanto la svalutazione delle competenze tradizionalmente associate al femminile quanto l'idea che determinati ruoli o funzioni siano naturalmente più adatti agli uomini o alle donne.

La professionalità non ha genere. E neppure l'autorevolezza, la capacità decisionale, la competenza operativa o quella relazionale.

Il cambiamento deve riguardare l'organizzazione

Una riflessione autentica sulla parità nella Polizia di Stato deve tradursi in un cambiamento concreto delle politiche organizzative e delle relazioni professionali.

Occorre intervenire su più livelli:

- **Rappresentanza e responsabilità:** promuovere un'effettiva presenza femminile nei ruoli apicali e negli incarichi di responsabilità, valorizzando le competenze senza riprodurre segregazioni professionali e funzionali.
- **Progressione professionale:** verificare le dinamiche di accesso agli incarichi, alle opportunità di crescita e ai percorsi di valorizzazione, individuando eventuali ostacoli e penalizzazioni legati al genere.
- **Organizzazione del lavoro:** superare modelli che attribuiscono prevalentemente alle donne la gestione delle esigenze familiari e di cura, garantendo strumenti di conciliazione che non producano svantaggi professionali.
- **Prevenzione delle discriminazioni:** contrastare molestie, comportamenti sessisti, linguaggi svalutanti e ogni forma di discriminazione, assicurando strumenti effettivi di ascolto, tutela e segnalazione.
- **Formazione e cultura professionale:** sviluppare percorsi permanenti sui temi della parità, degli stereotipi inconsapevoli, della violenza di genere e delle discriminazioni, coinvolgendo anche professionalità ed esperienze del mondo associativo e del terzo settore.
- **Responsabilità dirigenziale:** promuovere una cultura organizzativa nella quale il rispetto delle differenze, la prevenzione delle discriminazioni e la qualità delle relazioni professionali costituiscano elementi effettivi di responsabilità gestionale.

La credibilità delle istituzioni comincia anche dal loro interno

Il collegamento con il 25 novembre è proprio qui: una cultura che pretende dalle donne conformità, adattamento e sopportazione, che ne mette in discussione l'autorevolezza e continua ad attribuire ruoli e aspettative sulla base del genere, è una cultura che deve essere superata anche nelle istituzioni.

Non si tratta di assimilare ogni disparità alla violenza di genere, né di sovrapporre fenomeni differenti. Si tratta di riconoscere che stereotipi, discriminazioni e asimmetrie di potere possono condividere lo stesso retroterra culturale e contribuire a normalizzare rapporti non paritari.

Una Polizia che non riesce a riconoscere i propri stereotipi rischia di riprodurli anche nell'esercizio delle proprie funzioni. Una Polizia che non valorizza le differenze e non sviluppa una cultura organizzativa realmente inclusiva rischia di non comprendere pienamente le condizioni delle persone con cui entra in contatto, comprese quelle che chiedono protezione proprio perché vittime di discriminazione, violenza o sopraffazione.

Il 25 novembre ci ricorda che contrastare la violenza di genere significa intervenire sulle sue radici culturali, mettere in discussione i rapporti di potere e costruire condizioni concrete di libertà e autodeterminazione.

Questa responsabilità riguarda anche la Polizia di Stato. Non può esserci piena credibilità nell'azione di contrasto alla violenza contro le donne se non si accompagna tale impegno a una riflessione seria sui modelli culturali e organizzativi interni.

Non basta che la Polizia sia chiamata a difendere le donne dalla violenza: deve essere anche un luogo di lavoro nel quale le donne siano pienamente riconosciute, rispettate e valorizzate, non soltanto per le funzioni tradizionalmente associate al loro genere, ma per tutte le competenze, le capacità e le responsabilità che possono esprimere.

La cultura del rispetto non può essere soltanto ciò che chiediamo alla società. Deve essere ciò che pratichiamo nelle nostre istituzioni, nei luoghi di lavoro e nelle relazioni professionali. Perché non può esserci una reale cultura della parità dove il potere continua a essere distribuito secondo vecchi modelli di genere, anche quando questi si presentano con forme nuove e apparentemente più evolute.

Anche il sindacato deve interrogare sé stesso

Questa riflessione non può riguardare soltanto l'Amministrazione. Deve investire anche le organizzazioni sindacali, che hanno una responsabilità particolare nella promozione dei diritti, della dignità del lavoro e della parità.

Anche all'interno di un'organizzazione sindacale, infatti, possono riprodursi dinamiche culturali e relazionali che, spesso senza manifestarsi attraverso forme esplicite di discriminazione, finiscono per limitare la piena partecipazione delle donne alla vita associativa, alla discussione politica e ai processi decisionali.

La distribuzione degli incarichi, la gestione degli spazi di confronto, il riconoscimento dell'autorevolezza, la possibilità di incidere sulle scelte e di assumere ruoli di rappresentanza possono essere condizionati da consuetudini, linguaggi e modalità relazionali che continuano a privilegiare modelli di leadership prevalentemente maschili.

Esiste anche il rischio che alle donne venga riconosciuto uno spazio di partecipazione, senza che venga loro garantita una reale possibilità di incidere. Che siano coinvolte soprattutto nelle attività organizzative, relazionali e di supporto, mentre le decisioni politiche, la rappresentanza esterna e la gestione del potere rimangono concentrate altrove.

Anche il tempo e le modalità della partecipazione possono diventare fattori di esclusione: riunioni, iniziative e momenti decisionali organizzati senza considerare le esigenze di conciliazione, una distribuzione diseguale dei carichi familiari e la difficoltà di conciliare l'attività sindacale con quella professionale.

Non basta, dunque, dichiararsi un'organizzazione attenta ai diritti delle donne. Occorre verificare concretamente se le donne possano partecipare pienamente, esprimere il proprio pensiero senza essere svalutate, assumere responsabilità, esercitare leadership e contribuire alla definizione dell'indirizzo politico e sindacale.

Un sindacato che rivendica la democratizzazione dei luoghi di lavoro deve essere capace di praticarla anche al proprio interno. Questo significa riconoscere che la parità non si realizza semplicemente aumentando la presenza femminile negli organismi, ma garantendo condizioni effettive di partecipazione, autonomia, rappresentanza e potere decisionale.

Mettere in discussione queste dinamiche non indebolisce l'organizzazione sindacale: la rende più democratica, credibile e capace di rappresentare la pluralità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Una riflessione che non intende escludere né individuare bersagli, ma richiamare tutte e tutti a una responsabilità condivisa, perché nessuno, anche inconsapevolmente, finisca per alimentare e perpetuare dinamiche discriminatorie.

Roma, 25 novembre 2026

Gruppo Donne Silp Cgil