

LUGLIO 2024

PROGETTO SICUREZZA

PERIODICO UFFICIALE OPERATORI DELLA POLIZIA DI STATO



**LE DONNE
IN POLIZIA**

**EVOLUZIONE FEMMINISMO
SPECIALE A-N.Q.**

**40
PAGINE**

INDICE

03

EDITORIALE - FELICE ROMANO

10

ALESSANDRO FIGUS

12

CATERINA BARDETTA

18

DIANA SPULBER

24

MONICA GRACIA SANCHEZ

31

FRANCESCO QUATTROCCHI



CONTENUTI

INFO

ANNO XXXV N1/2024

Direttore Responsabile

Felice Romano

Vice Direttore

Alessandro Figus

Comitato di redazione

Silvano Filippi

Vincenzo Annunziata

Fabio Lauri

Pietro Francesco Caracciolo

Saturno Carbone

Innocente Carbone

Alessandro Pisaniello

Direzione e redazione:

Via Vicenza 26, 00185

Roma

Tel. 06.4455213

Fax: 06.4469841

nazionale@siulp.it

www.siulp.it

Contributi:

Alessandro Figus

Caterina Bardetta

Diana Spulber

Maria Gracia Sanchez

Francesco Quattrocchi

Staff:

Andrea Pisaniello

Stefano Caponi

Proprietà testata:

SIULP

Registrazione

Tribunale di Roma

NR. 541988 e NR. 68/2016

Iscrizione al ROC n.1123

Stampa a cura di:

Pixartprinting S.p.A.

Sede legale, amministrativa e produttiva

Via 1 Maggio, 8 -30020 Quarto d'Altino VE

Codice Fiscale 04061550275

Partita IVA IT04061550275

T.+39 0422 823301

support@pixartprinting.com

**tutte le foto utilizzate nel numero sono
foto di repertorio**

EDITORIALE

FELICE ROMANO



LE DONNE IN POLIZIA NON SONO UNA SORPRESA O UNA CONCESSIONE, MA UN DIRITTO. UNA CONQUISTA ANCHE CON RIFERIMENTO ALLA PROFESSIONE

E non esistono quote rosa o corsie preferenziali, le donne si sono guadagnate la possibilità di fare carriera, e quando le donne arrivano a livelli apicali sono veramente brave, sono le migliori.

All'interno del nostro mondo del lavoro le prime due donne prefetto sono state nominate solo nel 1990, ma nel corso degli anni la presenza è cresciuta sensibilmente. Nel 2005 rappresentavano solo il 13% del totale, nel 2010, il 28%, nel 2016 le donne prefetto sono state il 42,44%,

di cui 43 nelle sedi e 9 nei capoluoghi regionali. Nel 2021 sono 58 i prefetti donna su un totale di 154 (38%), 361 i viceprefetti su 580 (62%), e 173 viceprefetti aggiunti su 297 (58%). Nelle prefetture il 56% di donne sono viceprefetti vicari e il 51% sono capi di Gabinetto.

Sempre nel 2021 le donne rappresentano quasi il doppio del personale maschile dell'amministrazione civile dell'Interno: 10.766 distribuite tra personale della carriera prefettizia (592), dirigenti dell'Area I (58) e dipendenti (10.116), a fronte di 7.000 uomini (439 della carriera prefettizia, 90 dirigenti Area I e 6.471 dipendenti).

Erano rosa i vertici del dipartimento per l'Amministrazione generale, per le Politiche del personale dell'Amministrazione civile del ministero dell'Interno, dove sono donne il vicecapo dipartimento e il capo dell'Ispettorato.

Una donna guidava il dipartimento dei Vigili del fuoco, del Soccorso pubblico e della Difesa civile; due dei 3 vicecapi della Polizia di Stato erano donne, come anche il vicecapo e 4 direttori centrali del dipartimento per le Libertà civili e l'Immigrazione.

Le donne nella Polizia di Stato, nel 2021, erano 16.279, su una forza effettiva totale di 98.316 unità. Su questo totale, si ricorda che 4 erano dirigenti generali, 58 dirigenti superiori e 277 primi dirigenti, 655 tra vicequestori e vicequestori aggiunti, la percentuale più alta (37%) di presenza femminile per qualifica, 840 tra commissari capo, commissari, vice commissari e

e qualifiche equiparate, 9.487 tra assistenti e agenti.

Per quanto riguarda la presenza femminile nel Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, nel 2021, si segnalano che erano 257 le donne tra capi squadra e capi reparto, così come erano donne 2 piloti di aeromobile ispettori esperti.

A supporto della grande macchina del soccorso pubblico lavorano nei ruoli direttivi logistico-gestionali 121 donne, mentre 565 erano gli operatori e assistenti nei rispettivi ruoli.

Per i diritti della donna il cammino non è stato né facile né lineare.

Sono trascorsi quasi 80 anni da quando l'Assemblea Costituente ha approvato il terzo articolo della Costituzione Italiana nel marzo del 1947.

Poche righe che avrebbero cambiato per sempre la cultura del nostro Paese: "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”.

Un passaggio fondamentale per le donne italiane. Infatti grazie all'articolo 3 della Costituzione, l'uguaglianza dei generi accedeva buon diritto tra i principi fondanti della neonata Repubblica. Una strada tor- tuosa – ancora lontana dalla piena realiz- zazione di quei principi – ma che da quel giorno del 1947 non si è più fermata.

Per comprendere il percorso dei diritti bi- sogna ricordare che il 20 gennaio 1945 To- gliatti scrisse una lettera a De Gasperi nel- la quale affermava che fosse necessario porre la questione del voto alle donne e a tale sollecitazione De Gasperi rispose pos- itivamente. Il 1° febbraio 1945 venne em- anato il decreto legislativo luogotenen- ziale n. 23 che conferiva il diritto di voto alle italiane che avessero almeno 21 anni. Le uniche donne ad essere escluse erano ci- tate nell'articolo 354 del regolamento per l'esecuzione del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza: si trattava delle pros- titute schedate che lavoravano al di fuori delle case dove era loro concesso di eser- citare la professione.

Il decreto Bonomi non faceva menzione dell'elettorato passivo e della possibilità, per le donne, di essere votate. Dovette trascorrere poco più di un anno prima che esse potessero godere dell'eleggibilità che veniva conferita alle italiane di almeno

25 anni dal decreto n. 74 datato 10 marzo 1946: da questa data in poi le donne pote- vano considerarsi cittadine con pieni diritti.

La verità oltre i numeri. Come disse Andrew Lang “Si usano le statistiche come un ubriaco usa i pali dei lampioni: per sostegno in- vece che per illuminazione”. Molti obiettivi restano ancora da conquistare, in partico- lare in tema di parità lavorativa. E non è un caso se oggi i dati riconoscono numerosi punti percentuali di differenza tra il tas- so di occupazione maschile e quello femminile. Il lavoro è uno degli ambiti in cui i divari di genere sono più visibili. Molto spesso le donne incontrano maggiori difficoltà a trovare un impiego e a coprire ruoli di prestigio e responsabilità.

Complici anche i modelli riguardante il lavoro familiare e di cura, si ritrovano più spesso inattive: una condizione che riguarda il 30,5% delle donne europee, quasi 10 punti percentuali più degli uomini. Oppure sottoccupate, costrette a lavorare meno tempo per dare spazio alle attività domestiche. I numeri testimoniano che siamo ancora ben lontani da una piena uguaglianza di opportunità. Eppure in questi anni il legislatore ha compiuto diversi passi avanti. La prima legge dedicata alle madri lavoratrici risale al 1950. Una norma che prevedeva, per la prima volta, il divieto di licenziamento nei primi mesi dopo la nascita del figlio e l'obbligo di risparmiare alle donne incinte lavori pericolosi e particolarmente faticosi.

Gli interventi legislativi che attraversano la storia del Paese cadenzano la conquista di nuovi diritti. Basta pensare che fino all'approvazione della legge n.1441 del 1956, le donne italiane non potevano accedere alla magistratura.

E si sono dovuti attendere altri sette anni per il vedere riconosciuto il pieno diritto ad accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, compresa la magistratura, nei vari ruoli, carriere e categorie senza limitazioni di mansioni e di svolgimento della carriera. Dalla toga alla divisa. Per vedere le donne in Polizia l'Italia ha atteso un intervento legislativo del 1959. Ma solo nel 1981 di fatto è stato consentito l'ingresso delle donne nei ruoli dell'amministrazione della pubblica sicurezza con parità di attribuzioni, di funzioni, di trattamento economico e di progressione di carriera. Un evidente lentezza della parità di genere.



Un evidente lentezza della parità di genere. Un detestabile ritardo incompatibile con uno Stato democratico e civile. Si pensi che l'Italia ha atteso fino al 1981 per avere una norma che abolisse l'istituto del matrimonio riparatore e il cosiddetto delitto d'onore.

Risalgono alla fine degli anni Settanta, invece, i primi interventi legislativi per garantire la parità di trattamento e limitare le discriminazioni.

È stata la legge n.903 del 1977 – nata grazie all'impegno del ministro del Lavoro Tina Anselmi – a sancire il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, nella formazione professionale, nelle retribuzioni e nell'attribuzione di qualifiche professionali. Nel lungo percorso verso l'uguaglianza lavorativa tra uomini e donne, una tappa fondamentale è la legge 188 del 2007: il primo provvedimento contro la drammatica pratica delle dimissioni in bianco. Solo 17 anni fa.

Le battaglie delle donne non sono ancora finite. Si pensi che mai un Capo della Polizia è stato una donna. Oggi nessuna donna è Questore di Roma, Napoli, Milano, Torino, Bari, Palermo. Nessuna donna è Vice Capo della Polizia.

Ma il Siulp anche attraverso il coordinamento donne e politiche di genere ha intrapreso una strada del cambiamento, una strada che dovrà portare al 50 e 50 anche in Polizia. Ad ogni uomo una donna.

Il Siulp con varie iniziative sta cercando di asfaltare una strada che riteniamo vitale per le nostre istituzioni e per la sicurezza del Paese, perché siamo consapevoli che solo attraverso le garanzie dei diritti, oltre che dei doveri della donna impegnata ad operare sul "campo", sia possibile assicurare, ogni giorno, la piena attuazione dei valori che rimandano sia alla Costituzione, al diritto naturale, sia alla storia delle democrazie europee che considerano le pari opportunità una precondizione imprescindibile per accrescere le libertà.

Con la tavola rotonda del 7 marzo, sul tema "Politiche di genere e pari opportunità per le "donne in divisa" il Siulp ha espresso il desiderio di diventare una fucina per l'elaborazione di proposte, anche normative

su temi inerenti l'aspetto della tutela della persona e del suo sereno sviluppo, le politiche salariali e previdenziali, la vivibilità negli ambienti di lavoro, la tutela della famiglia intesa come valore sociale, passando per la salute di genere e la tutela della maternità, senza dimenticare gli odiosi temi delle molestie e di tutti quei reati che hanno trovato accoglienza nel cd "Codice Rosso".

Una azione ispirata dal presupposto che per affrontare le sfide che ci attendono nello svolgimento della funzione di garantire Sicurezza e libertà, in una società evoluta e democratica come quella contemporanea, non si può prescindere da una riflessione sul ruolo della donna, declinata ai vari livelli lavorativi e di vita sociale.

Quando ci sarà un Presidente della Repubblica donna vorremmo aver contribuito, insieme alle donne, a tale conquista.



PROF. ALESSANDRO FIGUS

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CASSINO E DEL LAZIO MERIDIONALE

UNA VISIONE GLOBALE DELLE DONNE IN POLIZIA

L'ingresso delle donne nella polizia, è stata concepita non solo in Italia, come un'occupazione tradizionalmente maschile, cioè spesso è stato teorizzato quasi interamente attraverso le lenti teoriche del femminismo liberale. Oggi la prospettiva è sicuramente cambiata, eppure l'uguaglianza con gli uomini resta l'obiettivo finale.

'E' vero, da molti anni, la teoria sul progresso delle donne nella polizia è stata influenzata da un modello teorico derivato dal femminismo liberale, soprattutto



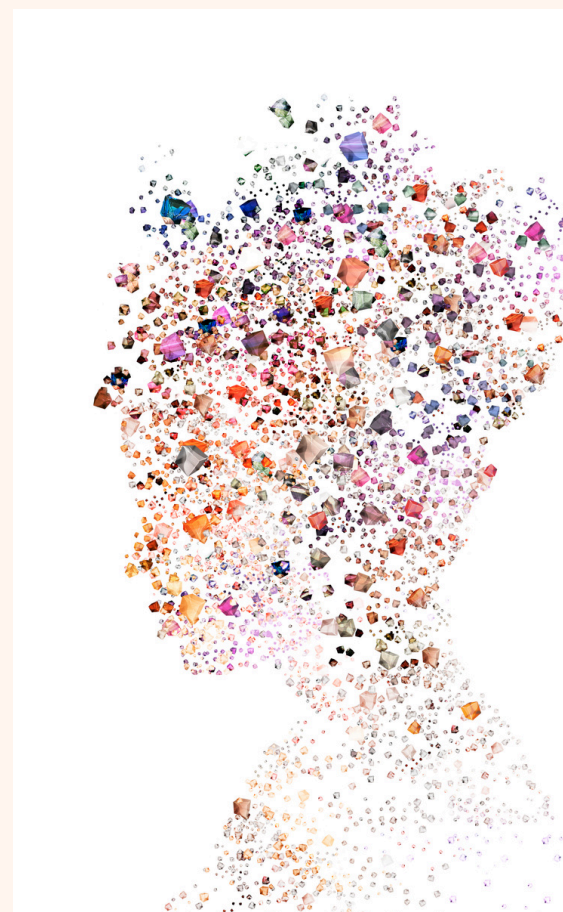
perché in questo orizzonte, gli sforzi si sono volti spesso a garantire che le donne raggiungano posizioni di rilievo nelle strutture governative e di polizia esistenti in condizioni di parità con gli uomini, piuttosto che cambiare radicalmente quelle strutture sociali per affrontare i molteplici assi intersezionali di genere e di posizionamento all'interno della società e quindi anche delle istituzioni statali.

Esiste una visione globale del problema che è stata ripetutamente citata anche nella letteratura criminologica che prevedeva che l'aumento della percentuale di donne nelle forze di polizia avrebbe prodotto un momento futuro in cui la loro integrazione sarebbe stata pari a quella degli uomini. Di fatto più poliziotte, più integrazione, più eguaglianza.

Ciò doveva essere raggiunto attraverso l'erosione della discriminazione e delle molestie, l'inserimento delle donne agenti di polizia in tutte le strutture di polizia, nonché la loro crescente autorità e leadership all'interno della gerarchia istituzionale della polizia.

Se guardiamo all'oggi possiamo tranquillamente affermare che la partecipazione delle donne alla polizia ha raggiunto quasi ovunque percentuali altissime. Dai dati ministeriali risulta che in Italia la presenza delle donne in polizia è aumentata esponenzialmente: rispetto a cinque anni fa dove si partiva da 12.992 (Dati Polizia di Stato) e sono cresciute di quasi 2.000 unità.

Oggi sono quasi 15.000, a fronte di poco meno di 90.000 uomini, pari al 13% della forza complessiva. Particolarmente significativa è la presenza delle donne nei ruoli tecnico-scientifici e professionali, settori in cui rappresentano oltre il 30%.



Le percentuali in Italia non si discostano molto da quelle di Austria e Spagna che si attestano rispettivamente sul 12,12% e l'11,08%. In Polonia, invece, il 13,1%, sono donne, così come in Lussemburgo rappresentano il 13% del totale. In Romania la polizia ha ancora uno status militare con una presenza di personale femminile pari al 12%.

In Grecia le donne rappresentano circa il 10% dell'organico, in Portogallo le donne sono molto meno rappresentate, pari solo al 6,44%. In Slovenia si supera il 25%, in Estonia sono molte le donne poliziotte pari al 33,56%.

Molte anche in Germania dove la percentuale complessiva di donne poliziotto appartenente ai servizi federali e regionali si aggira intorno al 35%.

La donne poliziotte finlandesi sono il 27% dell'organico. In Francia il 23,8% mentre in Olanda poco sopra il 22%. Quote alte anche in Inghilterra e Galles: con percentuali che superano il 25% mentre in Australia la quota rosa ha raggiunto il 30% o più, ma la cultura mascolinista della polizia come istituzione persiste ancora.

L'ingresso delle donne nella polizia al pari degli uomini purtroppo non è stata una panacea per migliorare la cultura della polizia, così come speravano le femministe liberali modello sicuramente criticabile. In ogni caso il problema resta complesso ed articolato e andrebbe illustrato un modo alternativo al fine di teorizzare i reali progressi delle donne nella polizia.

Le donne in polizia vanno viste come una reale opportunità finalizzata a rafforzare sia il ruolo delle donne, sia la capacità della polizia di rispondere alla violenza di genere e affrontare questioni la cui sensibilità delle donne contribuisce alla soluzione di particolari e specifici problematiche.

Nel contesto della polizia, le teorie femministe liberali hanno proposto che le pari opportunità nel lavoro di polizia e nelle posizioni di leadership aprano la strada verso la giustizia di genere.

Un modello femminista liberale che misura il successo delle donne nella polizia attraverso la loro integrazione nel lavoro di polizia è stato adottato quasi universalmente da una generazione di accademici dediti allo studio delle forze di polizia e dei politici governativi di tutto il mondo.



Da questo punto di vista esiste una prospettiva femminista che possiamo definire di tipo liberale, la polizia specializzata guidata da donne emersa ad esempio in America Latina negli anni '80 ha risposto specificamente alla violenza maschile è stata vista come semplice residuo del passato. L'applicazione di queste affermazioni per misurare il progresso delle donne nella polizia segue una strategia simile al pensiero metropolitano, che privilegia i modelli di lavoro di polizia nei paesi di lingua inglese del mondo anglosassone.

Ciò è problematico, ad esempio per le donne di colore e per le donne provenienti da paesi non anglofoni in cui la diversità di genere si interseca con una moltitudine di altri assi di potere, compreso il potere coloniale, per i quali l'uguaglianza di genere non è necessariamente un obiettivo desiderabile o vantaggioso.



Non si può avere una visione globale, troppe sono le differenze nelle società del mondo e molte sono le differenze nell'applicazione delle regole che organizzano il sistema sicurezza dei vari paesi e quindi anche la rappresentanza delle donne in polizia.

Alla domanda perché le donne in polizia, credo che l'unica risposta razionale è perché la presenza delle donne nelle forze di polizia è diventata indispensabile in quanto le donne sono costantemente considerate affidabili dalle loro comunità e, cosa importante, sono motivate a servire le comunità in un'era di diminuita legittimità della polizia.

Le donne hanno elevati livelli di capacità di comunicazione interpersonale, che si traducono in pratiche più efficaci sul campo, sono in possesso di un effetto calmante sui partner maschi impegnati in incarichi ad alto stress e pericolosi, con conseguente minor numero di problemi da parte della polizia.

Ci sono poi naturalmente dei livelli più elevati di rappresentanza femminile. Questi sono associati ad organizzazioni che enfatizzano la polizia di prossimità, cioè le agenti di polizia donne hanno un'influenza positiva sulla prestazione lavorativa percepita, partendo soprattutto dalla loro affidabilità ed equità riescono ad aumentare la volontà del pubblico di cooperare nella produzione di risultati positivi in materia di sicurezza pubblica.

Le donne in questo senso acquisiscono un ruolo fondamentale, non di supporto ma di azione attiva. Siamo lontani dal femminismo di cui sopra, ma consideriamo le donne in polizia semplicemente per le loro attitudini, per l'applicazione sul campo delle loro competenze.

Le donne hanno inoltre meno probabilità di usare la forza, di usare una forza eccessiva o di essere nominate in una causa rispetto agli uomini, anche se

non è giusto sempre fare dei confronti. Molti studi dimostrano infatti che i soggetti usano la stessa quantità di forza contro gli agenti donne rispetto a quelli contro gli ufficiali uomini e, in alcuni casi, più forza, semmai la differenza sta nel fatto che le agenti donne hanno più successo nel disinnescare comportamenti violenti o aggressivi, sta nella loro natura donne, di qui il loro indispensabile nelle forze di polizia, una visione globale anche se evidentemente vi sono differenziazioni

da paese a paese, ma questa è una differenza soprattutto culturale e non riferita nello specifico alle donne in polizia.

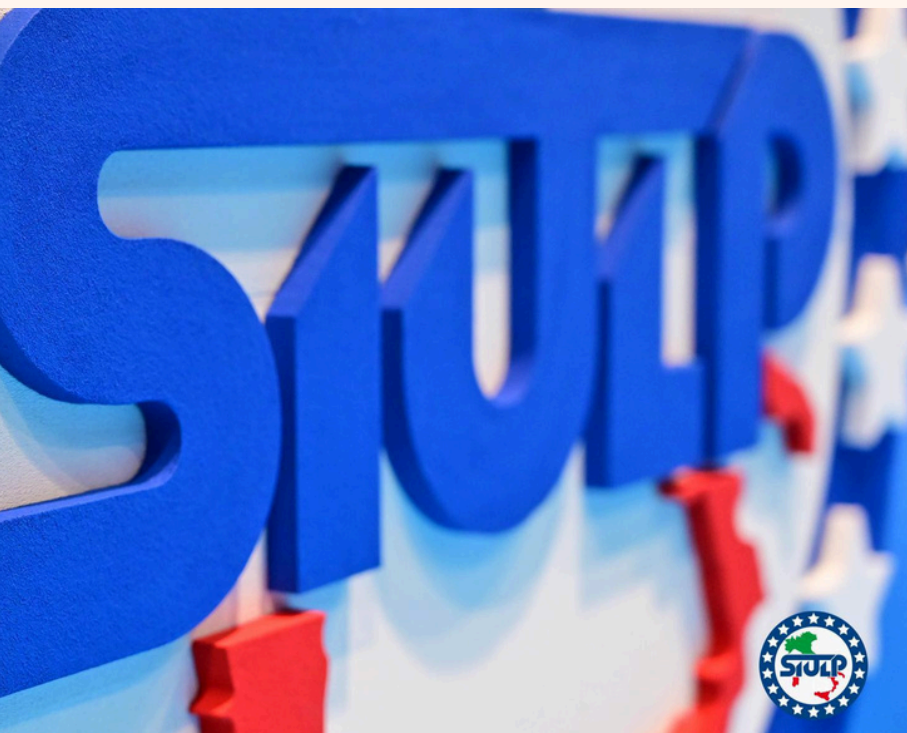
A tale proposito pensiamo ad alcuni utilizzi specifici delle donne in polizia.

Un recente studio condotto dall'Università di Zurigo ha rilevato che "quando la rappresentanza femminile aumenta tra gli agenti in una zona, i crimini violenti contro le donne in quella zona, e in particolare la violenza domestica, vengono

“

Molti studi dimostrano infatti che i soggetti usano la stessa quantità di forza contro gli agenti donne





in cui le donne nelle forze dell'ordine possono fare la differenza è affrontare la violenza contro le donne e i crimini sessuali. Non vogliamo dire cose ovvie ma si nota quando le donne contribuiscono alla sicurezza dei cittadini.

Altri studi poi hanno costantemente scoperto che le donne possiedono una serie di caratteristiche che le rendono partner fidate delle loro comunità, contribuendo in definitiva a migliorare le relazioni tra polizia e comunità, sono fondamentali per la nostra società e questo è una idea che può essere condivisa e verificabile a livello globalizzato.

“

Avere un maggior numero di donne nel personale di polizia è correlato a tassi di denuncia di episodi di stupro più elevati

denunciati alla polizia a tassi significativamente più alti”.

Questo rapporto ha anche scoperto che con l'aumento della rappresentanza delle donne ufficiali,

c'è un netto calo dei tassi di omicidio da parte dei partner e dei tassi di ripetuti abusi domestici. Risultati simili sono stati rilevati riguardo alle segnalazioni di casi di stupro e violenza sessuale, dove gli studi hanno rilevato che avere un maggior numero di donne nel personale di polizia è correlato a tassi di denuncia di episodi di stupro più elevati e tassi di risoluzione più elevati per i casi di stupro.

Questo è un semplice esempio di come la sensibilità delle donne si applichi alla vita quotidiana al servizio del cittadino, un'area critica



Le donne sono costantemente considerate affidabili dalle loro comunità soprattutto perché hanno alti livelli di capacità di comunicazione interpersonale, che si traducono in pratiche più efficaci sul campo.

Queste sono le loro attitudini psicologiche che le portano con meno probabilità di usare la forza, ecco perché le donne poliziotte tendono a migliorare in modo più efficace le relazioni tra polizia e comunità. Esistono punti di forza diversi rispetto ai colleghi maschi nella professione ed usano le loro capacità di comunicazione per aiutare i cittadini.

Le donne poliziotte sono infatti innanzitutto donne e tradizionalmente, sono le donne a crescere i figli e vogliono farli crescere in uno spazio sicuro, ecco perché contribuiscono alla creazione di comunità sicure e vivibili. Le donne la pensano in questo modo, possono avere una prospettiva davvero diversa su tutto ciò che le forze dell'ordine possono fare e questo è un fattore decisamente positivo.

Le donne riescono a risolvere meglio i casi di violenza contro le donne, sappiamo che le donne usano meno forza, sappiamo che le donne sono più brave a risolvere i problemi.

Altri studi dicono invece che una forza lavoro diversificata è più efficace, creativa e resiliente rispetto a una forza lavoro omogenea e che i gruppi con ampie prospettive sono più bravi a prendere decisioni e risolvere problemi.

In questo contesto le donne possiedono capacità superiori di risoluzione dei problemi, una capacità fondamentale per i professionisti delle forze dell'ordine, si tende dunque a riunire i punti di forza di uomini e donne nella forza lavoro. Un po' ovunque nel mondo, si tende a ad avere più donne in polizia, non è una questione di quota rosa ma soprattutto per migliorare l'ambiente di lavoro e per fornire una migliore offerta e completa di servizi ai cittadini.

Il tema è vasto e potremmo parlarne a lungo, in profondità affrontando molti suoi aspetti. Ci sono una serie di ragioni per cui abbiamo bisogno di più donne nelle forze dell'ordine, così in Italia come nel resto del mondo, è una questione di avere in polizia una maggiore diversità, una forza lavoro più equilibrata, una forza di polizia che rispecchi la comunità.

Certo alcune delle ragioni importanti e supportate da vari studi universitari includono alcuni punti che riassumiamo per dovere di cronaca: le donne hanno meno probabilità di usare una forza eccessiva, sono abili nell'affrontare la violenza contro le donne e ad esempio i crimini sessuali. Sono bravissime a contribuire a sviluppare relazioni tra polizia e cittadini e non possiamo poi dimenticare hanno capacità di "problem solving" superiori ai colleghi.



Ecco perché la Polizia italiana da sempre attenta ai cambiamenti sociali nel nostro Paese ha continuamente adeguato la struttura organizzativa alle mutate esigenze della società, è del '59 la legge 1083 in cui venne istituito il Corpo della Polizia femminile, un vero cambiamento storico che aprì le porte alle donne in due ruoli: quello delle ispettrici che possedevano la laurea ed erano avviate alla carriera

direttiva, e quello delle assistenti che possedevano il diploma ed erano avviate alla carriera di concetto. Ora 64 anni dopo siamo a celebrare quella scelta cercando di spiegare quanto sia stata importante quella scelta. Allora il campo di azione era molto specifico e richiedeva la giusta sensibilità per occuparsi dei reati che riguardavano la tutela della moralità pubblica, della famiglia, delle donne e dei minori.

Oggi a 22 anni dalla riforma del 1981 che ha unificato il corpo delle guardie di P.S. e la Polizia femminile nella moderna Polizia di Stato, confermiamo quanto sia importante avere un tale corpo unito, basato su pari opportunità. Dunque, le donne in polizia, nonostante gli iniziali ostacoli strutturali, contribuiscono attivamente a migliorare il sistema sicurezza e le forze dell'ordine nel suo complesso in sistema che è diventato realmente inclusivo, il sistema italiano può essere preso quindi a modello, soprattutto là dove questa inclusione non è realmente attuata. Avere donne nelle forze di polizia aiuta anche a migliorare la rappresentanza e crea una polizia che riflette maggiormente la popolazione con cui si interagisce, sempre.





DONNE IN POLIZIA

**CATERINA
BARDETTA**

VICE QUESTORE



Era il 1959 quando venne istituito il Corpo della Polizia femminile che consentì per la prima volta alle donne di entrare a far parte dei ruoli delle forze dell'ordine, benché ancora con compiti limitati.

Le appartenenti al nuovo Corpo di polizia femminile, infatti, inquadrata nei ruoli di ispettrici e assistenti, prestavano servizio nelle Squadre buoncostume, nelle Sezioni minori o negli uffici di Polizia femminile delle Questure, occupandosi di reati sessuali e contro la

moralità pubblica, di tutela del lavoro femminile e minorile. E se questa previsione, nel settore della pubblica sicurezza, è il primo concreto atto applicativo del principio di cui all'art. 51 della Costituzione, si trattava comunque ancora di scelte fortemente condizionate dalla concezione storico-culturale del tempo, che inquadrava la donna nell'alveo delle sue tradizionali funzioni di madre e moglie, ricollegando ad esse soltanto la sua potenzialità professionale.

Fanno riflettere, in tal senso, le espressioni utilizzate dai media del tempo per documentare i tratti distintivi della nuova figura professionale: "malgrado la divisa, sono donne come le altre...", dice il narratore del primo documentario Rai che se ne è occupato, a riprova delle perplessità che la novità suscitava nella collettività.

Di analogo tenore era la situazione in altri paesi europei: si pensi alla Francia, in cui, nei primi decenni del 1900, le "signore delle impronte" svolgevano mere mansioni di rilievo delle tracce dattiloscopiche, o alla Spagna, in cui, per tutta la prima metà del secolo scorso, le donne in Polizia avevano solo funzioni di sorveglianza.

In Italia, è con la legge di parità nr. 903 del 1977 che si registra un ulteriore passo in avanti: la c.d. legge Anselmi aprì alla parità di trattamento nei luoghi di lavoro e, vietando qualunque discriminazione di genere anche indiretta, anticipa la svolta epocale che di lì a poco sarebbe stata segnata dalla legge 121/1981.



“

Sono quasi sedicimila le donne impiegate in tutti gli ambiti della Polizia di Stato.

Il nuovo ordinamento dell'Amministrazione di pubblica sicurezza, infatti, dispose lo scioglimento del Corpo delle guardie di pubblica sicurezza e del Corpo di polizia femminile, stabilendo che il relativo personale confluisse integralmente nei ruoli della Polizia di Stato, con piena equiparazione tra personale femminile e

maschile in termini di funzioni, mansioni e trattamento salariale. Da quella previsione, che tanto ha significato in termini di pari opportunità, molto è stato fatto nel tempo per approdare ad un'effettiva assimilazione. E se in una prima fase si era trattato di ottenere un riconoscimento formale

in termini di pari opportunità, successivamente, invece, si è operato su un piano sostanziale, mediante anche la trasposizione di quegli istituti propri del sistema giuslavoristico che tutelassero, anche in Polizia, ogni aspetto della vita delle lavoratrici, la maternità in primis. Si pensi, tra gli altri, agli istituti del divieto di adibizione al lavoro e all'interdizione nei casi di situazioni patologiche

o pregiudizievoli e alle disposizioni relative all'orario d'ufficio per il periodo di gravidanza, che escludono turnazione e servizi esterni, al divieto dell'utilizzo dell'uniforme, controindicata al pari del porto di arma e delle manette, al diritto ai permessi retribuiti per esami prenatali o in periodo di allattamento sino a sette mesi dopo il parto, al congedo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre





durante i due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre seguenti o, alternativamente, entro i cinque mesi successivi allo stesso; e ancora, ai riposi giornalieri per allattamento, spettanti entro il primo anno di vita del bambino o, in caso di adozione e affidamento, entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, al congedo parentale, usufruibile trascorso il periodo di tre mesi di congedo di maternità, nei primi dodici anni di vita del bambino, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, al congedo per malattia figlio, per il quale è previsto il diritto di astensione dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun bambino fino ai suoi tre anni, e a ulteriori cinque giorni all'anno dai tre fino agli otto anni.

Oggi in Italia l'integrazione, *rectius*, il percorso di inclusione della donna in polizia, può dirsi pienamente in atto: sono quasi sedicimila le donne impiegate in tutti gli ambiti della Polizia di Stato, operativi e tecnico-scientifici, rivestendo tutte le qualifiche, anche quelle apicali, raggiungendo i massimi livelli di professionalità e specializzazione, al pari dei colleghi uomini.



Ma ancora può e deve farsi di più. È innegabile, infatti, che, nonostante le leggi e le politiche adottate soprattutto su spinta dell'Unione Europea, la mancanza di un sistema organico ed efficace di servizi per l'infanzia e di sostegno alle persone anziane comporti *de facto* oneri assistenziali che gravano ancora per lo più sulle donne.

E questo, se valutato rispetto a un'organizzazione in cui l'operatività e l'onerosità degli incarichi (e quindi la gravosità in termini di impiego) incidono sulla valutazione per la progressione in carriera e sulla remunerazione (anche ai fini pensionistici), rischia di rallentare in concreto il processo di totale eliminazione delle differenze di genere.

A tal proposito, presso il Dipartimento della Pubblica Sicurezza è istituito il Comitato Pari Opportunità, composto da rappresentanti dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali, le cui competenze attengono, tra l'altro, alla salute e alla sicurezza di genere, alla tutela della maternità, ma anche all'attuazione di una maggiore diffusione della cultura di genere in polizia.

Il Siulp nel corso del 9* Congresso Nazionale ha deliberato la ricostituzione al suo interno del "Coordinamento donne e politiche di genere", un gruppo di lavoro con competenza dedicata alla materia, che ha funzioni di elaborazione e approfondimento delle tematiche di specifico interesse attraverso l'elaborazione di progetti e proposte e di assistenza sul territorio alle colleghe che possano avere necessità di tutela, in coerenza con i valori dell'Organizzazione. Se, quindi, può ritenersi ormai superata la questione giuridica del riconoscimento delle pari opportunità, è necessario comunque proseguire nel solco sin ora tracciato, mantenendo ed anzi rafforzando le posizioni conquistate.

In tal senso, l'Amministrazione di Pubblica Sicurezza ha assecondato innegabilmente il clinamen della donna, facendo delle sue naturali inclinazioni all'empatia, alla sensibilità e alla sua peculiare capacità introspettiva e relazionale un criterio selettivo primario per l'impiego soprattutto in taluni delicati settori.

Si pensi, ad es., al complesso e ormai dilagante fenomeno socio-culturale della violenza domestica, perpetrata ai danni delle donne e dei minori, che coinvolge l'intero assetto ordinamentale e, rispetto al quale, le operatrici delle forze dell'ordine, impiegate in prima linea, hanno ruolo di protagoniste non solo per la loro indiscutibile competenza tecnico-professionale, ma spesso anche per le peculiarità che le contraddistinguono in quanto donne, madri o mogli, rendendole ideali interlocutrici per le vittime.

In ultima analisi, il lungo percorso intrapreso, che ha già condotto nel solco della normalità l'operato delle donne in polizia, deve oggi tendere a una sapiente sintesi di uguaglianza dei diritti tra i due generi e di valorizzazione della diversità come fattore specializzante.



PROF.SSA DIANA SPULBER

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

DONNE IN POLIZIA, INTEGRAZIONE ED INCLUSIONE.

Da alcuni anni si studia attraverso anche diverse serie di piccole indagini esplorative il mondo femminile impiegato in polizia, in particolare alcune ricerche si sono incentrate su approfondire la questione dell'accesso delle donne alle Forze di Polizia ed in particolare la questione dell'inclusione.

Interessante è l'analisi del processo dell'ingresso e integrazione delle donne nell'istituzione di polizia, poiché, secondo alcuni ricercatori, la polizia è rappresentativa della società in cui è inserita. Naturalmente per raggiungere una piena conoscenza del tema e arrivare a questo obiettivo è necessario integrare donne nei loro modelli.

Teniamo conto che in Italia la Polizia di Stato è sempre stata attenta ai cambiamenti sociali e ha periodicamente adeguato la struttura organizzativa adeguandole ai cambiamenti in essere della nostra società. Nel 1959 con la legge 1083 del 7 dicembre, venne infatti istituito il Corpo della Polizia femminile, sono passati ben 64 anni da quello storico cambiamento che dette accesso alle donne al corpo della polizia. Allora la legge prevedeva il concorso per due ruoli quello delle ispettrici che possedevano la laurea ed erano avviate alla carriera direttiva, e quello delle assistenti che possedevano il diploma ed erano avviate alla carriera di concetto.

Nel 1981 con l'introduzione della legge 121 e la riforma della Polizia questa sanciva finalmente la piena comparazione tra personale femminile e maschile, con parità di mansioni, funzioni, trattamento economico e progressione in carriera. La successiva legge n. 380 del 20 ottobre 1999, sanciva invece l'ingresso delle donne in tutte le forze armate.

Detto questo, quello che è importante evidenziare è che negli anni sono stati fatti o meno dei seri progressi per quanto riguarda la loro integrazione.



Esistono poliziotte veterane e giovani reclute, ci troviamo di fronte diverse generazioni che possono testimoniare con le loro esperienze la situazione delle donne poliziotte, spiegando tutto ciò che è accaduto in relazione ad argomenti controversi come i compiti che svolgevano quando entravano, l'“iperprotezione” a cui erano soggette e come sono stati sottoposte ai processi di integrazione, fino all'accettazione da parte dei colleghi prima e dei cittadini.



Quello che è importante oggi è comprendere l'identità psicosociale e il genere di queste donne, in un campo mascolinizzato come era quello della polizia, da una prospettiva qualitativa, senza che la teoria sia stata generata e poi verificata, ma piuttosto sia generata da modalità induttive.

Bisogna sempre considerare il fatto che la differenza tra il modo in cui uomini e donne lavorano per quanto riguarda la gestione della polizia e le sfide e le difficoltà che ciò comporta per

l'uguaglianza di genere, a tale proposito esistono alcuni studi che fanno l'analisi delle barriere esistenti alla promozione e alla promozione delle donne nella scala di comando, ma questo non si discosta molto da altre professioni che coinvolgono le donne.

Quando gli studi vengono sviluppati con riferimento alle donne, i loro sforzi per appartenere e partecipare a società più giuste ed egualitarie in termini di diritti e doveri tendono ad essere esaltati. Vengono inoltre legittimati i loro risultati accademici e lavorativi, le posizioni sociali raggiunte, i livelli di indipendenza economica e di autonomia nella sfera pubblica e privata.

Qui vengono rafforzate la loro individualità e libertà, altamente apprezzate e riconosciute non solo in Italia ma in tutte le società occidentali contemporanee. L'aspetto sempre da approfondire è quale sia l'uguaglianza di genere e l'autonomia delle donne.





Queste sono questioni che fanno parte dell'agenda di sviluppo sostenibile delle nazioni entro il 2030, questo sta tar gli obiettivi che anche l'Unione europea si prefigge, non esiste di fatto incompatibilità nei rapporti tra i paesi, solo attraverso l'uguaglianza si supera ogni segno di discriminazione e si trasforma il sistema differenziale egemonico, nonché la divisione sessuale del lavoro.

La questione centrale è poi quella della equa remunerazione economica e che si accompagna alla partecipazione sociale. Compiere un cambiamento culturale e rompere i paradigmi sociali e gli stereotipi legati al genere è un passo fondamentale al fine dell'abolizione di qualsiasi forma di discriminazione, in questo contesto si inquadra la formazione delle forze di polizia ed in particolare delle donne.

Proprio per questo in maniera autonoma dal sesso e dal genere, l'istituzione offre oggi le stesse opportunità di sviluppo professionale, economico e socio-relazionale sia alle donne che agli uomini. Di fatto ci troviamo di fronte ad un progetto totalmente inclusivo.

Questo risultato è avvenuto in modo graduale e cumulativo, grazie al contributo delle diverse generazioni di donne poliziotte, una evoluzione continua che ha permesso di praticare l'uguaglianza di genere come una pratica sostenuta nel tempo e che pone sfide nel presente che hanno un impatto diretto nel futuro. Un reale processo di inclusione delle donne in polizia a livello nazionale, regionale e nazionale.

Possiamo dire che il ruolo delle donne poliziotto non è soggetta alle stesse condizioni sociali, culturali, storiche e religiose, che differenziano le dinamiche inclusive implementate in ciascuna forza di polizia.

L'Inclusione delle donne nelle diverse attività di polizia permette di vedere il lavoro delle donne poliziotto fondamentale per la sicurezza dei cittadini, nel 1959 le poliziotte si dedicavano ad attività considerate "di minore importanza", come la cura dei bambini, la protezione dell'ambiente, o la sorveglianza di parchi, cinema e luoghi destinati allo svago familiare. Pensiamo che negli Stati Uniti le donne alla Polizia già dal 1845 erano state coinvolte nelle attività di sicurezza al servizio dei cittadini e allora erano queste prime donne furono chiamate "ostetriche", ma solo nel 1910 furono chiamate poliziotte.

Allo stesso modo, nel 1914, la Francia includeva le "signore delle impronte digitali", incaricate di rilevare le impronte digitali dei presunti criminali negli uffici di comando. Nel 1935 furono chiamati assistenti e furono autorizzati a indossare l'uniforme della polizia, mentre la Spagna lo fece nel 1939, finita la guerra civile, assegnando loro compiti di sorveglianza.



La storia come vedete è lunga e faticosa, oggi sono poliziotte a tutti gli effetti e questo è una professione riconosciuta a livello globale che coinvolge le donne e delle donne poliziotte la polizia oggi non può più fare a meno, essendo la loro integrazione nel corpo di polizia, parte del processo di avvicinamento del servizio di polizia al cittadino, ad esempio dando appunto priorità alla sicurezza delle donne nella nostra complessa e articolata società.

Oggi in Italia sono oltre quindicimila le donne sono impiegate in tutti gli ambiti operativi, tecnici e dei sanitari, rivestendo tutte le qualifiche anche quelle apicali e le poliziotte sono aumentate anche grazie l'acquisizione di nuove capacità e professionalizzazione della Polizia di Stato, situazione che ha favorito ancora una volta l'inclusione delle donne nell'istituzione.

Si concretizza così la partecipazione delle donne in diversi gruppi operativi. I governi che si sono succeduti dal 1959 ad oggi hanno disegnato delle precise linee guida che valorizzano l'incorporazione delle donne, a tal punto che oggi si registra un aumento della partecipazione femminile.

È un lavoro impegnativo, ma che ancora affascina, che dimostra che le donne in uniforme, oltre alla loro inclusione, hanno raggiunto la piena partecipazione, proiettandosi nel futuro verso la materializzazione della parità di genere, poiché i divari esistenti in termini di uguaglianza ed equità sono stati completamente colmati.

Le donne italiane in Polizia oggi ricoprono tutti i ruoli: ordinari, tecnico-scientifici fino a quelli dirigenziali e anzi, una donna - sulle 100 che entrano in polizia - raggiunge il livello dirigenziale contro un uomo su 150. Spesso oltre alla formazione di polizia, hanno compiuto carriere liberali presso diversi livelli accademici, il che a livello di polizia è un vantaggio, perché le attività missionarie non richiedono solo preparazione fisica e psicologica, ma anche conoscenze in diverse aree del sapere, come: gestione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, diritti umani o intelligenza relazionale, tra altri, richiedono che le donne in uniforme, oltre all'indole, abbiano uno specifico livello di know-how tipico della professione di polizia.

Le competenze richieste per essere un agente di polizia, oltre a quelle richieste a ogni professionista (come adattabilità, relazioni interpersonali, comunicazione assertiva, condizione fisica, lavoro di squadra, tra gli altri), focus su coloro che contribuiscono alla sicurezza pubblica, dalla creatività e innovazione, versatilità strategica in diverse aree della conoscenza, capacità di svolgere varie funzioni (polivalenza), rischio intelligente trasformazione, preservazione delle risorse ambientali e naturali, promozione degli obiettivi di sviluppo. Il 34 per cento della forza femminile complessiva, più di un terzo, dunque, risulta in forza presso le quattro specialità della Polizia di Stato: Stradale, Ferroviaria, Frontiera, Postale e i Reparti speciali (volanti, settore aereo, Digos, cinofili).

Rilevante anche la presenza nei ruoli tecnico-scientifici e professionali di cui le donne rappresentano oltre il 30 per cento: ci sono disegnatrici di identikit, dattiloscopiste, analiste di laboratorio chimico e biologico, medici legali e psicologhe specializzate.

In questo contesto certamente le donne poliziotte hanno meno probabilità di affrontare accuse prolungate di uso eccessivo della forza rispetto ai loro colleghi uomini e quindi sono oggetto di meno denunce da parte dei cittadini.

La visione di inclusione e partecipazione delle donne nella società odierna, in ogni caso integra un concetto sociale più ampio relativo al genere, un oggetto ampio che meriterebbe uno studio profondo, con una raccolta dati specifica, non certo giornalistica ma scientifica accademica.





EVOLUZIONE DEL FEMMINISMO IN
SPAGNA

MÓNICA GRACIA SÁNCHEZ

Secretaría General del SUP

Il femminismo in Spagna ha conosciuto una rapida evoluzione nel corso del XX secolo, soprattutto sulla falsariga dei diritti di uguaglianza di genere. Dagli anni '70 ad oggi le donne sono riuscite a vincere molteplici battaglie in questo senso.

Dopo la dittatura franchista, il movimento femminista in Spagna cominciò ad acquisire importanza grazie alla legalizzazione del divorzio e alla promulgazione di leggi che riconoscevano i diritti fondamentali delle donne e che avviarono una grande trasformazione solo a livello sociale, così le femministe continuarono la loro lotta sostenendo per cambiamenti più profondi.

Negli anni '80 sono emerse le prime organizzazioni nazionali, come il Movimento spagnolo, che si batteva per la perequazione salariale e la criminalizzazione della violenza di genere.

Negli anni '90, il movimento femminista ha continuato la sua crescita attraverso l'incorporazione della prospettiva di genere nelle politiche pubbliche e una maggiore consapevolezza del problema della violenza di genere. In questo decennio, vale la pena evidenziare il 2007 come l'anno in cui è stata creata la prima Legge sull'uguaglianza, che ha promosso misure per rimuovere gli ostacoli burocratici e sociali che impedivano il raggiungimento dell'uguaglianza per le donne.

Il 21° secolo è stato senza dubbio il secolo del cambiamento. Il femminismo in Spagna ha raggiunto una grande visibilità nel mondo. Le manifestazioni sono state massicce (prendiamo l'esempio dell'8M, Giornata internazionale della donna) dimostrando grande forza e determinazione nei confronti della società europea. Le rivendicazioni vanno dalla parità salariale alla lotta al machismo in tutte le sue forme.

Gli obiettivi però non sono stati completamente raggiunti. Il divario salariale, la rappresentanza delle minoranze a livello politico e imprenditoriale e la violenza di genere sono lotte che persistono oggi. Si tratta, quindi, di un obiettivo da raggiungere nella nostra società, che riflette la lotta globale per l'uguaglianza di genere, contribuendo a realizzare una società più giusta ed equa.

INCORPORAZIONE DELLE DONNE NELLE ISTITUZIONI: LA POLIZIA NAZIONALE

La presenza delle donne nella Polizia di Stato ha conosciuto negli anni una notevole evoluzione, che si riflette al tempo stesso nell'aumento della partecipazione delle donne alla società. Nel 1979 furono annunciate posizioni per donne per la prima volta e un anno dopo, 42 ispettori donne si unirono alle forze dell'ordine, facendosi strada nel mondo degli uomini agli albori della democrazia spagnola. All'inizio la loro presenza si limitava a ruoli amministrativi e di supporto, anche se volevano un ruolo operativo e non quello di "donna vaso". Cinque anni dopo si unirono altri 53, un numero ancora molto timido rispetto ai loro colleghi.



Politiche e programmi sono stati recentemente implementati per promuovere l'uguaglianza di genere all'interno della Polizia nazionale. Sono state stabilite misure per garantire pari opportunità nell'accesso, nella promozione e nella formazione, nonché per prevenire qualsiasi forma di discriminazione o molestia grazie al I Piano per l'uguaglianza della Polizia nazionale che è venuto alla luce in questo anno 2023 e che sarà valido per 4 anni.

Sebbene ci siano ancora delle sfide, l'evoluzione delle donne in questo organismo è un esempio di integrazione e testimonianza del progresso della società spagnola verso il raggiungimento dell'uguaglianza di genere nel campo della sicurezza e dell'ordine pubblico.

FEDERAZIONE DELLA PARITÀ E DELLA CONCILIAZIONE DEL SUP

Fin dalla sua nascita, la SUP ha sempre mantenuto un impegno serio nella difesa dei diritti sociali degli agenti di polizia che compongono questa corporazione. Siamo sempre stati un'organizzazione che sostiene soprattutto i diritti dei nostri membri.

Prova di ciò è che nel 2006 siamo stati il primo sindacato che ha osato fare il passo della creazione del cosiddetto FORUM DELLE DONNE, un'associazione integrata in questo sindacato e la cui missione principale era quella di cambiare la realtà della polizia com'era fino a quando l'appuntamento.

Era formato da un gruppo di colleghi che hanno cercato di evidenziare e risolvere, per quanto possibile, quelle problematiche che toccavano tutti, problemi che fino ad oggi non erano stati affrontati adeguatamente e che riguardavano la conciliazione tra vita personale e familiare e la l'uguaglianza delle donne all'interno dell'istituzione stessa, nonché la collaborazione con altre istituzioni e organizzazioni che lavorano con questo stesso orientamento per le pari opportunità.

È in questo senso che nel 2007 abbiamo aderito al progetto dell'Osservatorio delle donne nelle Forze e nei Corpi di Sicurezza dello Stato, organismo creato dal Governo allora in carica e destinato a promuovere e rafforzare la presenza delle donne in questi organizzazioni, creando allo stesso tempo un quadro per rendere queste professioni più attraenti per loro.

Parallelamente al lavoro dell'Osservatorio, il Forum delle Donne ha chiesto l'installazione di asili nido e aree di riposo nei luoghi di lavoro che permettano di conciliare la vita familiare, nonché di giubbotti antiproiettile adeguati alla fisionomia femminile.

Nel 2014, questo sindacato ha compiuto un ulteriore passo avanti nella difesa dei diritti delle donne sul posto di lavoro, essendo ancora una volta pioniera con la creazione della FEDERAZIONE DI UGUAGLIANZA E CONCILIAZIONE. Questa Federazione è venuta a sostituire e ridimensionare il precedente Segretariato Donna, scegliendo un nome più in linea con la missione che quel segretariato stava portando avanti.



Nel 2018, proseguendo il progetto dell'Osservatorio delle donne nelle forze e negli organi di sicurezza dello Stato, è stato presentato l'Ufficio nazionale per l'uguaglianza di genere al fine di avere una conoscenza aggiornata della situazione delle donne nella Polizia nazionale al fine di adeguare l'istituzione di polizia alle esigenze sociali e dove la Legge organica 9/2015 del 28 luglio, sul regime del personale della Polizia nazionale in riferimento alla parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne, è particolarmente rilevante come principio informatore dell'interpretazione e dell'applicazione dei suoi precetti, soprattutto in materia di reddito, formazione, promozione professionale e condizioni di lavoro, nonché promuovere misure che favoriscano la conciliazione tra vita personale e lavorativa, la corresponsabilità e l'emancipazione delle donne nella Polizia nazionale.

Naturalmente, la creazione di questo nuovo organismo è stata il risultato del consenso e dei diversi contributi apportati da questa unione all'Amministrazione. Nel 2022, insieme all'Ufficio per l'uguaglianza, iniziamo a lavorare al progetto più ambizioso intrapreso fino ad oggi: la creazione del 1° Piano per l'uguaglianza per la Polizia nazionale, che a sua volta comprenderebbe il Protocollo d'azione in situazioni di molestie sessuali, in base al sesso, al genere, all'orientamento o all'identità sessuale, nonché al Protocollo sulla violenza di genere interno alla Società stessa.

Tutto questo lavoro pone la Polizia Nazionale in prima linea nella tutela e promozione dei diritti umani e dell'uguaglianza di genere ed è stato approvato in via definitiva all'inizio del 2023. Questo piano eliminerà le disuguaglianze che potrebbero persistere in ambito di polizia promuovendo la presenza delle donne a tutti i livelli e categorie e allo stesso tempo sosterrà la conciliazione e l'esercizio corresponsabile dei diritti e presterà attenzione alla prevenzione della violenza e delle molestie in quelle situazioni che richiedono particolare tutela all'interno dell'impresa.



Per raggiungere tutti questi obiettivi, la Federazione di Uguaglianza e Conciliazione farà parte di una commissione di monitoraggio dove, se necessario, signaleremo tutti quegli aspetti che riteniamo non soddisfatti.

In conclusione, da questa unione e in particolare dalla sua Federazione Uguaglianza e Conciliazione (FIC), non cesseremo i nostri sforzi per creare un ambiente di lavoro giusto, inclusivo ed egualitario in cui tutte le donne si sentano valorizzate e costruiremo, grazie al nostro lavoro sindacale, un futuro migliore e più equo di fronte a tutte le sfide che si presentano.

Il SUP, in quanto sindacato di maggioranza e pioniere nella creazione di una federazione per l'uguaglianza, si unisce oggi per continuare a lavorare per sradicare questa piaga sociale che ci colpisce in tutto il mondo. Se lo scopo di questa giornata è promuovere politiche che eliminino una volta per tutte la violenza di genere sostenendo in modo affidabile le vittime, è anche nostro dovere come sindacato denunciare la sfortunata situazione in cui versano le Unità di Assistenza Familiare e Femminile (UFAM).

In Spagna abbiamo dati sempre più allarmanti su questo problema che, lungi dal raggiungere una soluzione definitiva, sta aumentando il numero delle vittime: abbiamo avuto 52 donne uccise finora quest'anno, 2023, contro circa 1.600 nel resto d'Europa.

Come si vede, una cifra abbastanza elevata perché ad essa bisogna aggiungere il numero dei minori che sono in carico e che devono essere tutelati.

Dal SUP risulta chiaro che non ha senso realizzare campagne mediatiche e di prevenzione contro la violenza di genere se i principali enti responsabili della sicurezza delle vittime stesse sono sopraffatti dalla mancanza di mezzi.

Le buone intenzioni servono a poco se gli strumenti forniti dall'Amministrazione non sono sufficienti per combattere questo male.

Nel 2022 siamo stati i primi a far sentire la nostra voce su questo problema attraverso un rapporto dell'UFAM che metteva in luce le carenze di queste unità nella lotta alla violenza di genere. Carenze come la grande mancanza di personale di cui soffriamo nella maggior parte delle province in cui un singolo agente di polizia è responsabile della cura e della protezione di un centinaio di vittime, affrontando ogni caso individualmente e in casi estremi con protezione 24 ore al giorno.

La polizia non dispone ancora di spazi adeguati e autorizzati per trattare al meglio queste donne e minori, poiché dovremmo fornire un servizio completo insieme ad avvocati, psicologi, medici come stabilito dalla Legge Organica 1/2004, del 28 dicembre, di Integrazione Misure di protezione contro la violenza di genere.

Non è accettabile che le vittime continuino ad essere assistite negli uffici reclami e non in luoghi adeguati con la privacy che le circostanze richiedono per ottenere una maggiore efficacia.

Dal SUP non possiamo non denunciare la situazione in cui versano tutti i colleghi assegnati alle unità dell'UFAM, indifesi e con un elevato livello di stress a cui sono sottoposti a causa del gran numero di vittime da curare senza

disporre delle attrezzature necessarie. mezzi sufficienti per svolgere il proprio lavoro.

L'ODAC continua ad essere un anello fondamentale nella lotta alla violenza di genere, motivo per cui chiediamo anche una maggiore formazione in quell'area e una valutazione delle loro conoscenze sotto forma di scala quando si accede alla specialità UFAM.



Chiediamo un aumento esponenziale del numero di truppe che lavorano per proteggere le vittime della violenza di genere.

Chiediamo l'aumento e la riforma del catalogo dei posti di lavoro dell'UFAM perché non è possibile che, aumentando il numero delle vittime, si continui con lo stesso personale di dieci anni fa, circa 1.500 in tutta la Spagna.

Chiediamo quindi alla SUP che dei 177 milioni di euro disponibili per la lotta alla violenza sessista, parte di questo denaro venga utilizzata per riformare e rafforzare un pilastro fondamentale nella difesa delle donne come l'UFAM della Polizia Nazionale.

FRANCESCO QUATTROCCHI

SEGRETARIO PROVINCIALE SIULP PALERMO

ACCORDO NAZIONALE QUADRO - LA SUA STORIA E IL SIULP



“L’unica garanzia per il fallimento è quello di smettere di provarci”.

Il noto scrittore ed editorialista americano John C. Maxwell amava spesso pronunciare questa frase ai suoi allievi, per rappresentare loro in concreto, ciò che egli pensava fosse importante comprendere quando si vuole raggiungere l’obiettivo di un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro di una società evoluta.

Ecco tale proposizione, a mio giudizio, è perfettamente assimilabile al travaglio normativo che ha comportato la primogenitura dell’Accordo Nazionale Quadro, all’interno dei rapporti tra l’Amministrazione e le OO.SS. della

Polizia di Stato, e rispecchia l’immagine del Siulp fin dall’inizioscienze e orgoglioso capofila nel pensare e iniziare questa battaglia sindacale ben prima dagli albori della legge di riforma, visto che già nel lontano 1983, la nostra amata sigla sindacale provava già ad imbastire con la parte pubblica una prima ipotesi di accordo.

Tale granitica determinazione nasceva non solo in ossequio all’ispirazione del modello confederale dei rapporti sindacali e per spirito positivo di emulazione normativa con altri modelli già presenti in alcuni comparti della Pubblica Amministrazione, ma soprattutto, per dare una concreta risposta ai tantissimi lavoratori che da tanti anni già rivendicavano, attraverso la fiducia al primo movimento sindacale della storia della Polizia, pagando un prezzo molto alto talvolta in sanzioni penali e disciplinari, la necessità di regolamentare la loro vita lavorativa in termini più umani e decorosi.

Per questo e per le finalità descritte che hanno funzionato come inarrestabile volano, Il Siulp non ha trascurato alcun particolare né lesinato energie, per costruire un solido “cespite” normativo sui cui basare, in una coerente visione futura, anche le conseguenti conquiste contrattuali ottenute cui abbinare, in una ragionevole simmetria, le intese di livello funzionale ed economico raggiunte.

In questa coinvolgente “escalation” di eventi, non si può non ricordare la prima fatidica data del 28.11.90 in cui fu sottoscritta la prima “concreta” stesura di un Accordo Nazionale Quadro , previsto dalle intese stipulate all’interno del 3° Contratto di Lavoro nel 1989.

Da quel fatidico accordo, cui furono gettate le paleolitiche fondamenta di quello che sarebbe divenuto il principale strumento propositivo di confronto tra le parti, e meccanismo di un consistente pezzo normativo dei contratti di lavoro, è sempre importante evidenziare per contezza storica e senso di obiettività, la certissima capacità del Siulp di comprenderne nella sua naturale evoluzione, la necessità di un suo continuo adeguamento, in considerazione delle mutevoli e diversificate condizioni del territorio che si ripercuotono sull’impiego in servizio del personale.

Per centrare tale obiettivo, il Siulp non ha mai tralasciato ogni opportunità, al di là dei suoi diretti interlocutori istituzionali, di segnalare ad ogni componente politica di maggioranza od opposizione che avesse dimostrato e compreso, nel corso dello scorrere delle passate legislature sino all’attuale, l’importanza e la giusta attenzione per i benefici applicativi di cui un migliorato articolato, avrebbe comportato per il fruitore e beneficiario finale che è il cittadino.

Considerazioni e strategie che hanno accompagnato il Siulp e le altre OO.SS

rappresentative a tale combinato normativo, nel percorso che ha portato tra gli anni 1997 e 2000 alla sottoscrizione di un secondo modello di Accordo e nel 2009 all’ultima versione tuttora in vigore.

Proprio in quest’ultima circostanza, durante le fasi del confronto, facendo tesoro di tutte le esperienze acquisite, anche negative, emerse nell’applicazione dei precedenti accordi, si è cercato di non trascurare alcuna appropriata innovazione temporalmente approvata, sia in materia normativa che giurisprudenziale che potesse migliorare il testo.

Un altro fondamentale passaggio per il Siulp è stato quello di essersi adoperati per far riconoscere e pesare ancor maggiormente , il ruolo periferico delle organizzazioni sindacali dove, attraverso i nuovi criteri normativi concertati nella relativa fase della “contrattazione decentrata ” si è consentito ai segretari provinciali e ai loro delegati di acquisire un ruolo negoziale e una funzione politica adeguata alle peculiari esigenze territoriali, in maniera da renderli partecipi con il confronto, nell’equilibrio di coniugare esigenze di servizio e diritti contrattuali della categoria.

Proprio questo delicatissimo “meccanismo” di discussione per i reciproci obiettivi da raggiungere, ha rappresentato in questi anni un difficile banco di prova per entrambi le parti, in cui si sono studiate e dibattute, nella comune volontà di fare “sistema”, le soluzioni più idonee nell’interesse del Paese e dei lavoratori della Polizia.



L'innovazione è la continua ricerca di soluzioni migliori

Buona parte del cammino è stato percorso, ma proprio il continuo cambiamento già evidenziato e la relativa evoluzione sociale con le continue richieste da parte dell'Amministrazione di razionalizzare le risorse ottimizzando meglio quelle a disposizione, mentre aumentano esponenzialmente compiti ed esigenze di nuove e sempre più complesse competenze per i lavoratori della Polizia di Stato, ci spingono ad non abbassare la guardia e a chiedere con rinnovato vigore un ulteriore passaggio di confronto che porti ad un nuovo Accordo Nazionale Quadro, ancora più ricettivo delle esigenze di tutela familiare e lavorativa dei colleghi, attraverso maggiori garanzie normative, sanitarie e legali per gli stessi.

DIFFESA OPERATIVA
BJJ4POLICE
OPERATORE 1° LIVELLO

STULP

FONDAZIONE
SICUREZZA E LIBERTÀ

BJJ4POLICE

**L'INNOVATIVO CORSO DI
BRAZILIAN JIU JITSU
PER GLI OPERATORI
DELLA POLIZIA DI STATO**

Così come appare ineludibile una maggiore apertura alla collaborazione sindacale, da parte dell'Amministrazione, in quegli specifici settori di distribuzione delle risorse e per la risoluzione delle controversie, in cui ancora oggi vengono erette barriere di ostentata riottosità che non portano alcun beneficio e complicano il lavoro di verifica delle OO.SS. nei momenti normativamente previsti.

Tali esigenze, sono emerse con forza anche durante i lavori conclusivi del recente IX Congresso Nazionale e approvata dalla nuova Segreteria Nazionale e dal riconfermato Segretario Generale, come una delle priorità da affrontare nell'immediato futuro, assieme ad altre importanti riforme.

La solare testimonianza dell'attenzione e del rispetto che il Siulp intero ripone nei processi di rinnovamento e di cambiamento che anche la nostra Amministrazione dovrà necessariamente affrontare nel suo futuro cammino sarà parificata, da instancabile sentinella, da un' assillante attività di vigilanza affinché tali processi siano sempre accompagnati da profili umanità e di attenzione di quell'immenso patrimonio rappresentato dalle donne e dagli uomini della Polizia di Stato.

Ad maiora.



SE PENSI IN GRANDE PENSI SIULP



SEGRETERIA NAZIONALE
Via Vicenza, 26 - 00185 Roma
Tel. +39 06 4455213
e-mail: nazionale@siulp.it