

LA PROSPETTIVA DI GENERE NELLE FORZE ARMATE ITALIANE

di Rosa Vinciguerra



GLI INIZI

Sarebbero sicuramente interessanti i risultati di un sondaggio sulle donne con le stellette tra chi ha vissuto un'esperienza militare quando l'organizzazione era totalmente monogenere.

Potremmo avere così, una dimostrazione empirica di quanto particolare è stato il percorso avviato dalle Forze Armate italiane da oltre tredici anni a questa parte. Tredici anni che sono stati, in realtà, solo la punta di un iceberg la cui parte sommersa affonda le radici molto più indietro nel tempo. Nel 1791, Olympe de Gouges, autrice della "Dichiarazione dei Diritti della Donna e della Cittadina", strenua e convinta assertrice della parità

dei sessi e della tutela dei diritti umani, sosteneva che la partecipazione alla gestione della cosa pubblica era, per le donne, il *passerpartout* per avere il riconoscimento dei diritti di cittadinanza.

Già nel secolo scorso le cittadine italiane sono state ammesse all'esercizio di tutte le professioni ed impieghi con l'esclusione, però, della difesa militare dello Stato.

Anche la legge 9 febbraio 1963 n. 66 "Ammissione della donna ai pubblici uffici ed alle professioni", pur consentendo l'accesso delle donne a tutte le cariche pubbliche, confermò l'indirizzo di preclusione all'arruolamento nelle Forze Armate.

Il momento maturo per far cadere questa limitazione si è verificato allo scadere del ventesimo secolo quando, con la legge 20 ottobre 1999, n. 380, è stata prevista l'emanazione di una serie di decreti legislativi e ministeriali per disciplinare il reclutamento, lo stato giuridico e l'avanzamento del personale militare femminile.

A guidare il processo di integrazione delle donne nelle Forze Armate sono state due fondamentali linee di indirizzo: la prima, avviare la realizzazione del principio delle pari opportunità uomo-donna nel reclutamento del personale militare con l'accesso ai diversi gradi, qualifiche, specializzazioni ed incarichi del personale delle Forze Armate e del Corpo della Guardia di Finanza; la seconda, estendere al personale militare femminile e maschile la normativa vigente per i dipen-



denti delle pubbliche amministrazioni in materia di maternità e paternità tenendo conto dello *status* del personale militare.

Sulla scorta delle esperienze effettuate dai Paesi *partner* è stato possibile sin da subito l'inserimento del personale femminile nella realtà delle Forze Armate e dell'Arma dei Carabinieri.

L'ingresso della componente femminile nella compagine militare ha imposto un radicale cambiamento soprattutto nella mentalità, la parte più delicata dell'intero progetto.

Ad oggi sono circa undicimila le cittadine italiane con le stellette nell'ambito della Difesa. Tale presenza di personale militare di entrambi i generi ha richiesto all'organizzazione militare un cambiamento di approccio nella gestione delle risorse umane, sia per quanto riguarda la vita all'interno dell'organizzazione sia per l'aspetto legato all'impiego congiunto durante i loro compiti istituzionali.

Nella gestione interna sono entrati temi sconosciuti fino a qualche decennio fa, come le pari opportunità per quanto riguarda il reclutamento, lo stato giuridico e l'avanzamento, la tutela della maternità e della paternità, la cura della famiglia.

Nella gestione esterna, e quindi nell'impiego del personale, il quadro normativo di riferimento nazionale ed internazionale, in quest'ultimo decennio è sostanzialmente mutato ed ha posto maggiore attenzione ai temi dell'integrazione e del rapporto tra i due generi, alla protezione delle donne e dei bambini nei contesti di conflitto e alla valorizzazione delle diversità. Su questi temi l'Organizzazione delle Nazioni Unite è intervenuta attraverso l'emanazione delle Risoluzioni n. 1325 del 2000 e n. 1820 del 2008 sulle donne, la pace e la sicurezza. Collegate a queste esistono altre risoluzioni che concorrono a delineare uno scenario che non consente di ignorare la violenza sessuale contro donne e bambini in situazioni di conflitto armato (Risoluzione n. 1888 del 2009), l'attuazione e il monitoraggio della Risoluzione 1325 (2000) del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite (Risoluzione n. 1889 del 2009), l'osservanza del meccanismo per la compilazione dei dati e di un elenco relativi agli autori di violenza sessuale nei conflitti armati (Risoluzione n. 2106 del 2013 e n. 1960 del 2010), un più stretto coinvolgimento delle donne in posizioni di leadership nella risoluzione dei conflitti (Risoluzione n. 2122 del 2013).

L'ATTUALITÀ

La presenza femminile nello strumento militare ha altresì agevolato l'approccio con la componente femminile delle popolazioni incontrate durante lo svolgimento dei suoi compiti istituzionali. Con le donne in uniforme è diventato più facile, per i militari italiani, avvicinare le donne civili dei territori in cui si è chiamati ad intervenire. Le aspettative, le opinioni e i consigli che le donne locali possono esprimere nei confronti dei nostri militari hanno trovato un canale di comunicazione più efficace nel-



Ms. Mari Skare con il Gen.D. AM Franco Marsiglia

le colleghe donne militari. Le Nazioni Unite questo avevano intuito tredici anni fa con la “madre” delle Risoluzioni prima richiamate cioè con la n. 1325 (2000) segnando un punto di svolta. Per la prima volta, viene introdotto il concetto di “prospettiva di genere” inteso quale capacità di affrontare ed esaminare ogni situazione dal punto di vista sia degli uomini che delle donne, così da identificare qualunque differenza nei bisogni e nelle priorità, come pure nel tipo di contributo che ciascuno di essi può dare. In inglese l’espressione “*gender perspective*” suona all’orecchio meglio della traduzione italiana “prospettiva di genere”. Forse è anche per questo motivo che essa richiede, ogni volta, di essere accompagnata da una esplicitazione del suo significato e della teoria che ne è alla base, chiarendo subito, a indispensabile premessa e per non perdere l’attenzione di chi ascolta, che non è un tema a tutela delle donne nelle Forze Armate.

L’argomento più efficace chiamato in causa per sollecitare la sensibilità uditiva degli interlocutori è la ricaduta positiva, in termini di incremento della sicurezza e della forza dei contingenti impegnati in operazioni, derivante dalla sua adozione.

La NATO ha, infatti, condotto studi e ricerche da cui è emersa questa “banale” verità: valorizzando il contributo di entrambi i generi nel corso delle



“Prospettive di Genere” al Salone Internazionale del Libro di Torino - 2013

operazioni militari si migliora l'efficienza dello strumento e l'efficacia degli interventi.

Di fronte a questo nuovo scenario la Difesa italiana non si è fatta cogliere impreparata. Ha creato già dal 2012, presso lo Stato Maggiore della Difesa, una struttura organizzativa dedicata “Pari opportunità’ e prospettiva di genere”, destinata a coprire questi settori innovativi, divenuti fondamentali con la professionalizzazione delle Forze Armate e con la tipologia sempre più complessa dei compiti assegnati allo strumento militare. Contestualmente ha emanato un documento programmatico, *Linee guida parità di trattamento rapporti interpersonali e tutela della genitorialità*, con cui ha dettato la traccia per l'implementazione della prospettiva di genere e delle pari opportunità nel mondo militare. I temi dell'integrazione e dell'impiego in ottica di genere sono, adesso, al centro dell'attenzione.

Inoltre, nell'ambito dei decreti legislativi recentemente approvati dal Governo, discendenti dalla L. n. 244/2012 di revisione dello Strumento militare, la Difesa ha ottenuto la costituzione di un consesso *ad hoc* denominato “Consiglio interforze sulla prospettiva di genere” che ha, tra gli altri, il compito di assistere il Capo di Stato Maggiore della Difesa nell'azione di indirizzo, coordinamento e valutazione dell'integrazione del personale

maschile e femminile nelle Forze Armate e nell'Arma dei Carabinieri, di esprimere pareri relativamente all'implementazione della Risoluzione n. 1325 e di quelle successive, con riferimento all'adozione della prospettiva di genere nell'organizzazione militare italiana.

Con il supporto di questi nuovi strumenti di consulenza le Forze Armate italiane sono in grado di sviluppare le indicazioni derivanti dalle direttive europee e dalla normativa nazionale in materia di parità di trattamento e di pari

opportunità tra uomini e donne; possono interagire con le iniziative adottate dall'Alleanza atlantica con l'obiettivo di far sì che le politiche di genere costituiscano la linea guida di ogni processo.

Seguono e si interfacciano con il *NATO Committee on Gender Perspectives*, volto ad informare il *Military Committee* sulle politiche di genere nell'Alleanza e a promuovere il *gender mainstreaming*, strategia da attuare per far sì che le necessità e le potenzialità degli uomini e delle donne diventino parte integrante di un'unica visione comprensiva di policy, programmi ed operazioni militari.



Ufficiale donna della Marina Militare



Ufficiale donna pilota dell'Aeronautica Militare

Sulla necessità di dare un forte impulso alla Risoluzione n. 1325, la NATO sta investendo molte energie chiedendo lo stesso impegno ai Paesi alleati. Per questo motivo ha anche nominato una Rappresentante speciale per le donne, la pace e la sicurezza ed ha adottato una direttiva che incoraggia le politiche nazionali di *gender mainstreaming*,

di protezione delle donne nei conflitti armati, la Bi SC directive 40 – 1 “*Integrating UNSCR 1325 and gender perspectives in the NATO Command Structure including measures for protection during armed conflicts*”. Con questa direttiva ha, tra l’altro, chiesto ai Paesi membri l’istituzione del *gender advisor*.

Tale figura professionale si presenta come un consulente per le questioni di genere che risponde sia alle esigenze del Comandante di avere uno specialista esperto nella specifica materia sia alle istanze di tutto il personale dipendente relative alla diversità di genere. Secondo la Bi SC Directive 40 – 1 tra i compiti del *gender advisor* ci sono, tra gli altri, quelli di fornire supporto diretto ai Comandanti nella programmazione, condotta e valutazione delle operazioni, attraverso l’integrazione delle prospettive di genere e l’applicazione della UNSCR n. 1325; di supportare il Capo della Branca Personale nell’aggiornamento e nel monitoraggio delle posizioni e dell’entità delle donne impiegate nelle operazioni NATO; di fornire indicazioni, sempre con riferimento alla 1325 ed alle prospettive di genere, ai Comandanti ed ai pianificatori sulla situazione del territorio, con particolare attenzione alla cultura di genere e di come questa può impattare sull’efficacia delle operazioni.

In quanto parte integrante dei Comandi dispiegati, inoltre, il *gender advisor* deve coltivare le relazioni all’interno dello staff e con la linea di co-



Ufficiale donna paracadutista dell'Arma dei Carabinieri

mando al fine di facilitare l'applicazione della risoluzione n. 1325 e la diffusione della prospettiva di genere.

PROSPETTIVE FUTURE

Come si intuisce da questi pochi accenni ad una delle indicazioni emanate in materia dalla NATO, gli argomenti affrontati dal neonato ente di organizzazione dello Stato Maggiore della Difesa "Prospettiva di genere e pari opportunità", tra cui anche la formazione e l'istituzione della figura del *gender advisor* nelle Forze Armate, sono tanti. La sua *mission* istituzionale consiste nel fornire elementi utili per lo svolgimento dell'azione di indirizzo, coordinamento e valutazione dell'inserimento e della integrazione del personale secondo la prospettiva di genere, al fine di apportare contributi migliorativi all'intera organizzazione militare.

Alla base di tutto questo c'è l'assunto che donne e uomini sviluppano interessi ed esigenze diversi derivanti da una specifica educazione di genere e da differenti esperienze di socializzazione e che i processi sociali ed i loro sviluppi hanno un impatto differente sugli uomini e sulle donne.

La strada non è comunque tutta spianata, soprattutto dal punto di vista culturale. Quando si parla di prospettiva di genere, di strumenti ed interventi pensati per gestire l'integrazione del personale maschile e femminile, si tende a circoscrivere il tutto nell'ambito delle iniziative "a favore delle donne". È un luogo comune che va sfatato. Si tratta di una percezione



Allievo Ufficiale donna della Guardia di Finanza

che limita la presa di coscienza di un assunto molto semplice: qualsiasi azione in favore dell'integrazione del personale di entrambi i generi rappresenta un miglioramento per il benessere di tutta l'organizzazione. Non è un compito facile creare cultura su questi temi. C'è da combattere un nemico molto insidioso che assume le vesti di uno scetticismo abbastanza diffuso verso le iniziative tese a stimolare cambiamenti culturali. Lo sforzo da compiere per aumentare le probabilità di successo è quello di realizzare in maniera capillare e costante iniziative che migliorino nel personale militare la consapevolezza che quelli trattati dalla sezione sono temi importanti oltre che per migliorare il benessere organizzativo anche conseguire meglio gli obiettivi delle missioni svolte dalle For-

ze Armate. Anche i non addetti ai lavori, *in primis* l'opinione pubblica, sanno che non è più l'ambito strettamente militare a determinare il successo delle operazioni militari. In una strategia più ampia che include interventi ad ampio spettro da quello sociale ed economico e quello culturale e comunicativo, l'apporto del personale femminile si è rivelato vincente. L'intelligenza e la lungimiranza di Comandanti che hanno adottato istintivamente un comportamento rispettoso delle diversità di genere valorizzando le differenze ed integrando le competenze di personale maschile e femminile, hanno dimostrato che le ricadute positive di tale approccio sono molto reali e concrete. Creare una cultura organizzativa che consideri che le capacità di uomini e donne sono complementari, non alternative ed entrambe essenziali per il perseguimento degli obiettivi dell'organizzazione militare, significa esprimere al meglio le potenzialità della risorsa umana impiegata dallo strumento militare. Chiedere a ciascuno il meglio che riesce ad esprimere per gli scopi dell'organizzazione è la base di ogni azione di comando. Non sempre, però abbiamo la formazione culturale per ottimizzare la diversità di genere. Nessuno di noi è responsabile del fatto che la cultura sociale in cui nasciamo e veniamo edu-

cati è pervasa da stereotipi di genere che ci conducono ad una percezione rigida e distorta della realtà, che si basa su ciò che noi intendiamo per “femminile” e “maschile” e su ciò che ci aspettiamo dalle donne e dagli uomini. Si tratta di aspettative consolidate, e non messe in discussione, riguardo i ruoli che uomini e donne dovrebbero assumere, in qualità del loro essere biologicamente uomini o donne. Ad esempio la donna è considerata meno aggressiva, sa ascoltare e ama occuparsi degli altri, mentre l’uomo ha grandi capacità logiche, spirito d’avventura e capacità di comando, forte e resistente alle fatiche. Non necessariamente questi stereotipi sono falsi. Nella realtà ci portano, però, a pensare per schemi che, senza essere verificati, possono risultare limitativi nell’impiego del personale.

Fornire allo strumento militare la possibilità di riuscire, invece, in maniera serena a ottimizzare la complementarietà dei due generi per l’assolvimento del compito istituzionale, senza lasciarsi fuorviare dagli stereotipi di genere, significa aumentare le probabilità di ottenere il successo della missione più facilmente e con minore dispendio di energie.

Per una organizzazione come quella militare che vive da poco tempo la convivenza di entrambi i generi con l’uniforme, l’impegno su questi temi ha rappresentato certamente una piccola rivoluzione copernicana e una sfida che è stata raccolta. Non a caso l’Amministrazione della Difesa e le Forze Armate emergono tra le Istituzioni e non solo per l’attenzione e l’impegno dedicati a questi temi. Un esempio per tutti è il Piano di Azione Nazionale per l’implementazione della risoluzione 1325 “Donne, pace e sicurezza”. La stragrande maggioranza degli impegni assunti dall’Italia nel piano citato vedono la Difesa tra le amministrazioni, è il caso di dirlo, in prima linea.

BIBLIOGRAFIA

- Helena Carreiras, “Women In The Military And In Armed Conflict”, Paperback, published January 24th 2008 by Vs Verlag Fur Sozialwissenschaften;
- Kathleen Kuehnast, Chantal de Jonge Oudraat, Helga Hernes, “Women and war”, United States Institute of peace press, Washington, D.C., 2011;
- Robert Egnell, Petter Hojem, Hannes Berts, “Implementing a gender perspective in Military Organisations and Operations”, Uppsala Universitet, 2012;
- Actionaid – Cooperazione allo sviluppo MAE, I diritti delle donne afgane oltre il 2014”;
- Stato Maggiore della Difesa “Linee guida parità di trattamento rapporti interpersonali e tutela della genitorialità”, Roma 2012.