

Il Persistente Divario di Genere: Una Prospettiva Psicologica sul Rapporto del WEF

Il **Global Gender Gap Report 2024** del World Economic Forum scatta un'istantanea preoccupante rispetto alla situazione della parità di genere nel mondo: sebbene ci siano stati dei passi in avanti, il superamento completo del divario di genere rimane un obiettivo lontano, previsto tra 134 anni.

Non soltanto nei numeri, nei confronti fra nazioni e nelle proiezioni future, il gap è una realtà tangibile che emerge dalle innumerevoli storie di donne che accogliamo nei nostri studi ogni giorno.

Racconti di esperienze seriali che possono trasformarsi in sintomi, esaurimento delle risorse personali, rinunce, dubbi sulle proprie capacità e barriere sistemiche.

Cominciamo con un po' di dati...

L'Italia si posiziona all'ottantasettesimo posto su 146 paesi, perdendo qualche posizione rispetto al gradino 79 che occupava l'anno scorso, e questo non perché ci sia stato un peggioramento delle condizioni generali, ma perché si è rimasti fermi – *immobili potremmo dire* – mentre gli altri avanzano.

Nonostante i dati indichino una forbice non eccessiva rispetto all'istruzione (siamo al 56° posto), ci sono notevoli lacune nella partecipazione economica, dove scendiamo al 111° posto per partecipazione economica e opportunità.

Le donne rappresentano solo il 42% della forza lavoro e solo il 31.7% dei leader senior a livello globale.

Questo divario nella leadership rappresenta un problema da un punto di vista aziendale, ma anche e soprattutto psicologico,

poiché influenza l'autostima, l'ambizione e la salute mentale delle donne, che spesso interiorizzano questi bias sistemici e nutrono sentimenti di inadeguatezza e impotenza.

Fenomeno che si può riscontrare fin dalla tenera età: per le bambine si parla di **gender dream gap**, ovvero smettono presto di sognare posizioni lavorative di rilievo in quasi tutti gli ambiti.

Una Riflessione Clinica sul Divario di Genere

Nella pratica clinica la discriminazione di genere traspare spesso nelle narrazioni delle pazienti, anche se raramente viene chiamata con questo nome.

Donne scartate nelle promozioni di carriera, con salari inferiori rispetto ai colleghi maschi o costrette a bilanciare le esigenze lavorative con responsabilità di cura sproporzionate.

Queste storie riflettono i risultati del rapporto del WEF che evidenzia persistenti divari nella partecipazione economica, nell'empowerment politico e nella rappresentanza nella forza lavoro.

Come categorie professionali abbiamo un ruolo cruciale nel supportare queste donne a individuare tali disparità e dar loro un nome, nell'aiutarle a navigare attraverso queste difficoltà e a costruire la resilienza per fronteggiare queste iniquità sistemiche, e nel mettere in atto alcuni interventi pratici.

Interventi Psicologici e Strategie di Empowerment

Ecco alcune strategie che possono essere utili:

1. Validazione e Consapevolezza: Riconoscere la natura sistemica del divario di genere è il primo passo. Validare le esperienze delle pazienti ed aiutarle a capire che le loro difficoltà non sono fallimenti personali, ma riflessi di problemi sociali più ampi, può dare un senso nuovo e ridefinire il proprio campo di azione.

2. Ristrutturazione: Aiutare le donne a riformulare le loro narrazioni interne, passando dall'autocolpevolizzazione alla

critica sistemica, può mitigare i sentimenti di inadeguatezza.

3. Sviluppo delle Competenze e Advocacy: Incoraggiare le donne a sviluppare competenze di negoziazione, cercare mentori e partecipare a reti professionali può favorire un senso di autoefficacia. Il rapporto del WEF sottolinea l'importanza delle reti professionali nella progressione della carriera, notando che gli uomini hanno tipicamente reti più grandi e più forti rispetto alle donne.

4. Equilibrio Vita-Lavoro: Affrontare il doppio fardello del lavoro e della cura è essenziale. Approfondire strategie sulla gestione del tempo e sulla definizione dei confini può alleviare alcuni dei fattori di stress affrontati dalle donne lavoratrici.

5. Prospettiva a Lungo Termine e Speranza: Sebbene la previsione di 134 anni per raggiungere la piena parità possa sembrare scoraggiante, è importante coltivare un senso di speranza a lungo termine e progressi gradualmente.

L'Importanza della Consapevolezza nella Pratica Clinica

Comprendere le implicazioni del divario di genere è essenziale per una pratica psicologica o psicoterapeutica efficace, perché rappresenta il contesto in cui si va ad operare.

Il rapporto del WEF serve come risorsa critica, in quanto fornisce i dati che riconoscono le barriere strutturali che le donne affrontano e integrando queste conoscenze nella pratica clinica è possibile supportare meglio le persone che si affidano a noi nell'affrontare queste sfide.

Inoltre, considerando il tema della globalizzazione, è necessario conoscere le differenze tra i vari paesi per supportare chi sceglie di migrare e chi sceglie di arrivare in Italia.

Il percorso verso la parità di genere è lungo e pieno di sfide, ma è un viaggio che può e deve essere intrapreso con determinazione.

Le storie di lotta e trionfo condivise all'interno degli studi non sono solo racconti individuali, ma sono parte di un

cambiamento della narrazione collettiva che si sforza per ottenere equità.

Verso un Futuro di Parità di Genere

Come professioniste/professionisti abbiamo il privilegio e la responsabilità di supportare le donne nelle loro vite e nei risvolti personali e professionali che spesso si fondono, di coltivare le risorse necessarie per lottare contro lo sfondo delle iniquità, di promuovere la consapevolezza, la resilienza e l'advocacy, contribuendo così ad un futuro in cui la parità di genere non sarà un sogno lontano, ma una realtà vissuta.

Inoltre, come categoria professionale, possiamo svolgere un ruolo cruciale nella promozione di politiche sensibili al genere all'interno delle organizzazioni e della società.

Tale impegno nell'advocacy può assumere molte forme, dal supporto alle politiche che promuovono l'equità di genere sul luogo di lavoro, fino alla partecipazione al discorso pubblico sulle questioni di genere

Infine, attraverso la partecipazione attiva alla vita politica della comunità professionale, negli Ordini e nell'Ente di Previdenza e Assistenza, possiamo portare un contributo su più livelli: possiamo attivare percorsi di formazione dedicati alle psicologhe per favorire la loro crescita personale e la loro presenza in posizioni di leadership all'interno della politica professionale, implementare corsi di formazione continua sulle tematiche del gender gap, avviare convenzioni che portino ad un alleggerimento e una maggiore suddivisione dei processi di cura e della gestione familiare, lanciare campagne di sensibilizzazione sul tema del gender gap e sulle tematiche legate al mondo delle competenze STEM, diffondere informazioni corrette alle generazioni più giovani e istituire la figura delle consigliere di Parità.

Queste sono alcune delle azioni che facciamo e continueremo a sostenere per creare una società senza divario.

***di Francesca Alborè
Federica Sandi***

Gli Ordini delimitano il coaching

In questi mesi la nostra professione si è mostrata sorprendentemente compatta nella tutela dei suoi confini.

Occasione è stata la **revisione della norma tecnica** (non una legge) **sul servizio di coaching da parte di UNI**, l'organismo nazionale di normazione.

Perché i rappresentanti degli Ordini professionali, le cui attività sono riservate dallo Stato con una propria legge istitutiva, sono impegnati intorno ad un tavolo per la stesura di una sorta di "*linea guida*" sul servizio di coaching?

Perché siamo stati fin troppo distratti negli anni passati e oggi non possiamo più permettercelo.

Le nostre Commissioni Tutela ricevono quasi quotidianamente segnalazioni che riguardano scenari di totale sovrapposizione con la professione di psicologo, in primis mental e life coach oltre ai counselor: proposte dirette di interventi di consulenza e sostegno psicologico o che promettono il miglioramento di condizioni di vita, comprensivi di traumi o dipendenze, di persone adulte e adolescenti, famiglie e sistemi, dentro e fuori la scuola, la palestra o lo studio clinico.

Il bisogno emergente di aiuto, l'offerta online veicolata da messaggi suggestivi di percorsi agili ed efficaci, la generale non conoscenza della professione psicologica e un insieme indefinito di pregiudizi che la caratterizzano possono indurre persone in difficoltà a chiedere aiuto a professionisti non abilitati.

E una vecchia norma (tecnica) sul coaching ha aperto ulteriormente il campo a questi scenari di rischio.

Siamo nel 2015 quando l'UNI licenzia la norma n. 11601 ***“Coaching Definizione, classificazione, caratteristiche e requisiti del servizio”***.

Nessun rappresentante istituzionale della categoria professionale era presente al tavolo, nessuno di noi era a conoscenza del procedimento di normazione. Passano completamente inosservati contesti e tipologie di coaching completamente sovrapponibili all'intervento psicologico: dal parent coaching (volto a *“riconoscere e sviluppare le competenze familiari”*) al teen coaching (per *“supportare gli adolescenti nella conoscenza di sé, delle proprie potenzialità, delle proprie capacità e della propria vocazione al futuro, sia in ambito privato che scolastico”*). E ancora: business-career-corporate-sport-performance-life coaching.

Oggi sul tavolo di UNI c'è una versione del progetto di norma recentemente aggiornata, in attesa di approvazione finale. Circa una trentina di rappresentanti di Ordini degli psicologi e associazioni di coaching si sono confrontati (e talvolta scontrati) per la stesura di una norma che non presenti più gli scenari di rischio della norma precedente. Chiaro che a remare contro siano **i coach non psicologi** che avrebbero tutti gli interessi nel mantenere viva la norma esistente.

Il rischio di sovrapposizione con gli atti tipici che attengono alla professione psicologica è alto, in particolar modo, in quegli ambiti destrutturati o non formali che potrebbero più facilmente prevedere l'incontro con aspetti e vissuti personali degli utenti/clienti (Mental), come ad esempio quelli legati a fasi particolari della vita, che peraltro possono riguardare persone minorenni (Teen), aspetti, competenze e responsabilità della relazione genitoriale (Parent) o bisogni psicologici di supporto legati a degli aspetti della propria vita che si intende migliorare (Life).

Oggi ci siamo e come AltraPsicologia abbiamo fatto di tutto per fare rete al fine di far capire ai rappresentanti di associazioni (private) di coaching che la salute delle persone va protetta e al di là del singolo caso – che certamente continueremo a portare nelle aule giudiziarie – la stessa linea di orientamento di questa attività non regolamentata andava ripulita di contesti applicativi che rappresentano un rischio.

Ecco perché devono essere riservati a psicologi, ex art. 1 della legge 56/1989 interventi in questi contesti e su problematiche di disagio anche lieve da parte di coach non psicologi.

Questa la linea portata avanti con forza a partire da novembre 2017 quando in primis l'Ordine del Lazio viene a conoscenza di un nuovo Tavolo di normazione UNI sul Coaching "*attività professionali non regolamentate – coach – requisiti di conoscenza, abilità e competenza*", procedendo quindi all'iscrizione all'apposito tavolo tecnico.

A seguire gli altri Ordini e il CNOP.

Nel momento in cui scriviamo questo articolo si è appena conclusa la fase di voto della bozza di norma, sicuramente migliorativa rispetto alla norma licenziata nel 2015.

Ci risulta che sia stata approvata dal tavolo nella formulazione rivista e ripulita così come da noi richiesto.

La fase successiva del processo di normazione prevede che il testo sia reso pubblico e "dato in pasto" a soggetti interessati che possono approvare o meno il testo e inviare commenti a favore o contro. Il risultato di questa fase, che durerà alcuni mesi, permetterà – se raccoglierà la maggior parte di pareri favorevoli, di concludere questo travagliato percorso e ottenere una norma più vicina alle richieste degli Ordini degli psicologi e meno aperta ad aree scivolose e potenzialmente sovrapponibili.

Tuttavia, questo non impedirà a coach non psicologi di

effettuare interventi discutibili, ma di sicuro AltraPsicologia non solo non li avallerà ma continuerà a contrastarli in ogni modo!

Gruppo AP Tutela

Prorogato a mia insaputa

Il 9 agosto si è tenuto il Consiglio Nazionale straordinario per discutere della proroga degli Ordini e del rinvio delle elezioni a fine 2024, approvato il 3 agosto dal Senato.

Una proroga quanto meno inattesa, rispetto a cui come Presidenti degli Ordini a guida AltraPsicologia (informati a “cose fatte” in Parlamento) abbiamo chiesto numerosi chiarimenti al Presidente Lazzari.

Appare infatti poco plausibile che un cambiamento normativo così specifico avvenga in modo improvviso, e mai mediato con il vertice nazionale dell’Ordine cui si riferisce.

Purtroppo questo Consiglio Nazionale è stato poco utile, in termini di chiarezza.

Il Presidente Lazzari, sollecitato in merito ripetutamente, non ha mai chiarito in modo univoco quando esattamente avrebbe ricevuto la notizia dell’inserimento dell’emendamento nella legge di conversione (comunicata ai Presidenti Regionali il giorno stesso del voto alla Camera, a procedure già in corso), o se e quando sia stato eventualmente coinvolto nel processo di inserimento o definizione di tale testo nella legge di conversione.

Ha riferito di non aver visto prima il testo della norma; e la posizione della “notizia improvvisamente pervenuta la mattina

stessa" è stata assunta anche dalla Vicepresidente (che ha riferito di ignorare di iniziative di proroga), dalla Direttrice e dal Consulente Legale del CNOP.

E' emerso solo che vi sarebbero stati generici "*contatti con il Ministero*" nei periodi precedenti, per parlare di alcune criticità applicative del DPR 221/2005.

Certo, appare molto curioso che il Ministero si sia mosso senza neppure informare il vertice di un Ordine Nazionale della sua proroga, nemmeno il giorno stesso in cui il provvedimento passava alla Camera(!); ma questo è quanto ci è stato detto.

Il dibattito sui motivi della proroga è stato altrettanto insoddisfacente: le due "motivazioni" della maggioranza a difesa di questa proroga continuano a rimanere entrambe inconferenti:

1. Per "*togliere il voto postale e il telefax*" previsti dalla vecchia normativa DPR 221/2005 bastava una semplice riga di testo nella legge di conversione, senza alcun bisogno di rinviare le elezioni;

2. Il desiderio di regolamentare la presenza degli iscritti agli Albi B nelle procedure deontologiche è chiaramente un tema che non impatta minimamente sulle procedure elettorali, e poteva benissimo essere affrontato a parte.

Anche la più generale opportunità di abrogare il DPR221/2005, e di armonizzazione normativa completa con le altre professioni sanitarie, è tema sicuramente da affrontare; ma poteva essere posposto proceduralmente dopo le elezioni, senza impedirle minimamente.

Il Presidente Lazzari, a seguito di nostre domande, ha espresso davanti a tutto il Consiglio alcune sue posizioni sul merito del Regolamento che dovrà ora essere prodotto dal Ministero "*sentito il CNOP*"; come AltraPsicologia ci sentiamo di condividere alcuni concetti, di cui faciliteremo e

verificheremo con attenzione la realizzazione concreta.

Sono tre punti fondamentali per garantire procedure democratiche eque e corrette, e auspichiamo che anche la maggioranza del CNOP pensi lo stesso:

1. Nessun “azzeramento” dei mandati già svolti: sarebbe scorretto che chi ha già svolto uno o due mandati se li trovasse improvvisamente “abbuonati”, in vista di successive elezioni...

2. Mantenimento del tetto di non più di due mandati consecutivi, non solo per i ruoli esecutivi, ma anche per essere eletti come semplici Consiglieri: si fa politica per la professione, non la politica di professione.

3. Coinvolgimento trasversale di maggioranza e minoranza nel tavolo che dovrà ora andare a definire i criteri della proposta di Regolamento da discutere con il Ministero: la definizione dei “contenitori normativi della professione” è tema che deve essere bipartisan, soprattutto perchè gli Ordini a guida AP rappresentano già ora il 60% dei colleghi italiani.

Come AP, avremmo voluto andare al voto, rispettando le scadenze democratiche.

Come AP, avremmo voluto avere spiegazioni più chiare sul processo che ha portato alla proroga, perchè 135.000 psicologhe e psicologi italiani meritano almeno trasparenza.

Come AP saremo quindi molto rigorosi nella definizione dei criteri politici del nuovo quadro normativo che riguarda la nostra Comunità Professionale.

*Federico Conte
Armando Cozzuto
Gaetana D'Agostino
Katia Marilungo
Enrico Perilli
Luca Pezzullo
Gabriele Raimondi*

Elezioni: c'era bisogno della proroga?

Come un fulmine a ciel sereno, all'inizio di agosto, in un emendamento del governo, arriva **la proroga delle elezioni per gli Ordini degli Psicologi**.

COME FUNZIONANO LE ELEZIONI DEGLI ORDINI? Le modalità di svolgimento delle elezioni dell'Ordine derivano da due norme: **la nostra legge istitutiva (L. 56/89) e il DPR 221/05**.

Nel 2018, la L. 56/89 è stata modificata dalla **L. 3/2018, la cosiddetta "Lorenzin"**, che:

- a) ha introdotto il principio secondo cui le elezioni degli Ordini territoriali degli Psicologi si sarebbero dovute svolgere contemporaneamente nell'ultimo quadrimestre dell'anno (obiettivo comunque già fallito).
- b) ha introdotto il voto elettronico già a partire da queste elezioni.

Il combinato disposto delle due norme determina quindi quattro modalità di voto per le elezioni degli Ordini degli Psicologi:

1. **Voto elettronico** (su un tablet / PC presso la sede dell'Ordine),
2. **Voto telematico** (voto online comodamente da smartphone o PC domestico),
3. **Voto postale** (il vecchio e deprecatissimo voto tramite raccomandate),
4. **Voto cartaceo** (voto classico in presenza presso la sede dell'Ordine).

IL MISTERO DELLA PROROGA: CHI E' STATO INTERPELLATO? In una sorta di *"incubo di una notte di mezza estate"*, lo scorso 3 agosto il Parlamento, convertendo in legge il DL n. 75/2023,

ha introdotto un emendamento che ha previsto la prossima emanazione, da parte del Ministero della Salute, di un nuovo regolamento elettorale per il rinnovo degli organi dell'Ordine degli Psicologi, con elezioni che dovranno tenersi entro il 31 dicembre 2024.

Quindi proroga di un anno per tutti gli Ordini.

Nell'emendamento non è chiaro cosa si voglia modificare esattamente della procedura elettorale: negli ultimi giorni abbiamo letto da parte di qualcuno che servirebbe a *"cancellare il voto postale"*.

Ma per fare questo sarebbe bastato inserire una riga all'interno di questa legge di conversione senza ricorrere ad alcuna proroga!

In alternativa sarebbe stato più opportuno votare questo autunno in modalità online (a distanza o presso la sede dell'Ordine), lasciando il vetusto voto postale con tutte le sue obsolete complessità ai margini del processo.

Di questo si era espressamente parlato per mesi anche in CNOP, e si era già deliberato in molti Ordini regionali, con quella che era *un'apparente convergenza trasversale*.

Si è invece scelto – **improvvisamente e all'insaputa degli stessi Presidenti regionali, fatto molto grave** – di rinviare la libertà di espressione democratica di 135.000 colleghi, e far saltare la regolarità temporale quadriennale delle elezioni per motivi a noi incomprensibili (*o, forse, ben comprensibili...*).

Come Presidenti di AltraPsicologia chiederemo chiarezza nel prossimo Consiglio Nazionale convocato in seduta straordinaria per il 9 Agosto: per avere risposte circostanziate e definitive in merito a chi e a quale titolo sia stato interpellato per l'introduzione di questo emendamento che interrompe la regolare tempistica dei processi democratici della categoria.

AltraPsicologia e Conasfa insieme per indagare il benessere sul lavoro dei farmacisti non titolari

Spesso si parla della necessità di maggiore collaborazione e condivisione tra professioni sanitarie e di quanto sia importante il riconoscimento della nostra professione nella società.

Dalle parole ai fatti: AltraPsicologia ha avviato un percorso di collaborazione con Conasfa, l'Associazione Nazionale dei Farmacisti non titolari.

Tutto è iniziato dall'interesse comune di alcuni soci di entrambe le associazioni per la telemedicina, le sue implicazioni nella gestione dei pazienti cronici e le ricadute sul benessere dei farmacisti collaboratori, i quali hanno registrato un significativo aumento del carico di lavoro sia durante sia dopo l'emergenza pandemica Covid-19.

Il settore farmaceutico è una parte imprescindibile del sistema sanitario e i farmacisti collaboratori svolgono un ruolo cruciale nell'assistenza, nella dispensazione di farmaci ai pazienti e nell'invito all'aderenza terapeutica.

Tuttavia, la natura complessa e impegnativa del lavoro può

influire sul loro benessere e di conseguenza su quello degli assistiti.

Per comprendere meglio le sfide, le opportunità collegate ai nuovi strumenti e il livello di benessere o di stress percepito dal farmacista collaboratore, Conasfa, in collaborazione con AltraPsicologia, ha avviato un progetto di ricerca volto a raccogliere dati esaustivi su questo argomento.

L'obiettivo principale di questa indagine è quello di analizzare e comprendere il livello di benessere dei farmacisti non titolari nell'ambiente lavorativo. Attraverso una serie di domande specifiche, raccolte in un questionario costruito in collaborazione, vi è l'obiettivo di capire il percepito dei farmacisti collaboratori verso le sfide della professione, tra le quali: la routine collaborativa con i colleghi, la possibilità di progredire nella carriera, la gratificazione economica, il rapporto quotidiano con i pazienti.

Il questionario è stato strutturato per comprendere diverse dimensioni del benessere, tra cui lo stress lavorativo, l'equilibrio tra vita professionale e personale, il supporto organizzativo, la soddisfazione lavorativa e anche il grado di conoscenza e fiducia nelle nuove tecnologie (dalla Telemedicina all'Intelligenza Artificiale). Strumenti divenuti strategici e che possono influire in maniera significativa sul benessere in azienda e sull'utenza.

La ricerca è stata sviluppata in collaborazione con professionisti esperti nell'ambito della psicologia del lavoro appartenenti ad AltraPsicologia. Insieme abbiamo co-progettato la ricerca e insieme analizzeremo i dati raccolti.

Una ricerca importante che permetterà di comprendere i vissuti, i bisogni, le necessità dei professionisti sanitari coinvolti e di sviluppare strategie su più livelli, in linea con le richieste emerse.

Un progetto che concretizza il know-how psicologico e la professione psicologica.

Una collaborazione tra due associazioni di categoria che rappresentano migliaia di professionisti, e che vuol essere il primo tassello di ulteriori protocolli di intesa e progetti comuni, costruiti a beneficio della comunità professionale degli psicologi, dei farmacisti non titolari e dei cittadini.

IL QUESTIONARIO

Se sei un farmacista non titolare e vuoi compilare il questionario clicca qui

Rassegna Stampa

<https://www.socialfarma.it/farmacisti-collaboratori-online-unindagine-per-raccontare-la-propria-esperienza-professionale>

<https://www.farmacista33.it/lavoro/27307/fuga-dal-lavoro-farmacisti-non-titolari-al-via-indagine-su-benessere-lavorativo.html>

<https://www.rifday.it/2023/07/16/conasfa-e-altrapsicologia-avviata-survey-su-benessere-al-lavoro-dei-non-titolari/>

<https://www.farmacianews.it/da-conasfa-unindagine-sul-benessere-del-farmacista-collaboratore/>

Fortunata Pizzoferro, Presidente AltraPsicologia
Tommaso Ciulli, Socio AltraPsicologia, Coordinatore GDL
Psicologia Digitale