

Intervista con Stephanie Jenny-Bähler →

Mentore e modello di ruolo

Prima procuratrice pubblica nel Cantone di San Gallo, ora capo del Dipartimento Investigazioni & Prevenzione della Polizia Municipale di Winterthur: Stephanie Jenny-Bähler promuove la comprensione e l'efficace cooperazione tra le forze dell'ordine. Nell'intervista sulla serie «Donne in posizioni dirigenziali nella polizia» descrive le sfide che si incontrano in una posizione manageriale.

Intervista: Alexia Hungerbühler; Foto: Polizia Municipale di Winterthur



Stephanie Jenny-Bähler in un veicolo di pattuglia della polizia municipale di Winterthur.



Intervista

Maggiore Jenny-Bähler, come è arrivata nella sua posizione?

Prima di andare a Winterthur, ho svolto per quasi dieci anni la funzione di Procuratore pubblico nel Cantone di San Gallo. Lì ho lavorato a stretto contatto con la polizia e ho avuto modo di conoscere a fondo i diversi e considerevoli compiti della professione di poliziotto. Per me è stato, ed è sempre importante approfondire la collaborazione tra l'ufficio del Pubblico ministero e la polizia e promuovere la comprensione reciproca, perché sono convinta che possiamo raggiungere il nostro obiettivo solo se lavoriamo insieme. Quando si è presentata l'opportunità di fare un'esperienza nella fila della polizia come responsabile delle indagini e della prevenzione presso la polizia municipale di Winterthur, sono stata felice di coglierla. Ho sempre avuto un interesse particolare per le indagini e la prevenzione criminale, quindi la scelta è stata ovvia.

Trovo che lavorare come agente di polizia sia molto entusiasmante, istruttivo e gratificante, anche se a volte mi manca lavorare come Procuratore. Mi piace ancora essere coinvolta nelle operazioni e ritengo che, date le dimensioni della polizia municipale di Winterthur, sia fantastico essere ancora vicino ai casi. Può anche capitare che io stessa intervenga per un interrogatorio, se i miei effettivi scarseggiano. Apprezzo molto il fatto che questo sia possibile anche tra i miei compiti di gestione.

Perché è passata alla polizia?

L'azione penale mi appassiona, sia come Pubblico ministero che come agente di polizia. Una buona cooperazione tra le forze dell'ordine è essenziale per garantire un'azione penale pulita e significativa. Ne sono fermamente convinta. Ho notato che spesso manca la reciproca comprensione del ruolo dell'altro e che, con una maggiore consapevolezza, è

possibile imboccare la strada giusta fin dalle prime fasi del procedimento. Entrando in polizia ho voluto contribuire a portare la prospettiva e i compiti dell'ufficio del Pubblico ministero e, d'altro canto, familiarizzare con il lavoro polizia, poiché credo che le conoscenze di entrambe le organizzazioni mi renderanno un Pubblico ministero migliore. In questa veste apprezzavo molto il lavoro svolto nei periodi di Picchetto, quando dovevo assumermi la responsabilità dei casi. Poterlo fare dal punto di vista della polizia mi piace molto. Naturalmente ritengo importante che anche le donne assumano ruoli questi di comando nella polizia.

«Come dirigente, mi sento responsabile di garantire che i miei dipendenti abbiano le conoscenze necessarie per svolgere bene il loro lavoro.»

Quali sono le sfide attuali per lei come manager?

Da un lato, ovviamente, la carenza di personale con cui tutti dobbiamo fare i conti. Dall'altro lato, le crescenti esigenze che richiede il lavoro della polizia. Un agente di polizia deve quasi essere un «tuttologo».

Come dirigente, mi sento responsabile di garantire che i miei dipendenti abbiano le conoscenze necessarie per svolgere bene il loro lavoro. Mi piace anche organizzare personalmente corsi di formazione per poter trasmettere le conoscenze necessarie in modo rapido e semplice. In generale, trovo la gestione delle persone molto stimolante, ma anche molto impegnativa. Come ho detto, mi piace assumermi responsabilità, prendere decisioni, trovare soluzioni e ottimizzare i processi. Considero

il mio compito principale quello di difendere le esigenze dei miei collaboratori e di «coprire loro le spalle». Cerco anche di esprimere attivamente i miei ringraziamenti e il mio apprezzamento per il lavoro che svolgono. Naturalmente, un ruolo dirigenziale implica anche prendere e attuare decisioni difficili e gestire relazioni interpersonali. A volte mi risulta anche difficile frappormi tra gli interessi dell'organizzazione e quelli di un singolo dipendente o rappresentare decisioni che forse non riflettono la mia opinione o in cui so di deludere un dipendente. Questo fa comunque parte dell'attività. Per me è anche sovente una sfida trovare la giusta collocazione. Lavoro a stretto contatto con i miei collaboratori, ma non faccio ancora parte di una squadra. A volte ci si sente un po' soli.

Ci sono sfide per lei come manager donna in un settore maschile?

Purtroppo, è ancora una sfida per me essere presa sul serio come donna rispetto ai miei colleghi maschi. Ad esempio, se difendo qualcosa con veemenza ed enfasi, si dice che reagisco in modo emotivo. Ma quando lo stesso comportamento lo hanno i miei colleghi maschi, la cosa non viene presa sul serio o viene presa in modo diverso. Poi, quando ho a che fare con altre autorità o forze di polizia, mi viene regolarmente chiesto di scrivere i verbali o di andare a prendere il caffè. Non è sempre facile rispondere in modo appropriato. Tuttavia, trovo a volte anche stimolante essere sottovalutata. Infatti, nulla mi motiva maggiormente a migliorare le mie prestazioni come la mancanza di fiducia da parte degli altri.

Un'altra sfida per me come donna, soprattutto come madre di una figlia di sette anni, è quella di conciliare lavoro e vita familiare. Si è già fatto molto in questo senso, ma si ha sempre la sensazione di non essere veramente presenti da nessuna parte. Sono fortunata perché mio marito, che lavora come capo reparto presso la polizia cantonale di San Gallo, è molto flessibile e quindi riusciamo a gestirlo bene. Tuttavia, ho spesso la sensazione che tutti vorrebbero donne che ricoprono posizioni dirigenziali perché è comunque è letta come cosa positiva – ma molti preferirebbero che la donna non sia madre



Durante un esercizio in città a Winterthur.



Stephanie Jenny-Bähler mentre dialoga con il suo vice e responsabile della «Protezione sulle violenze» della Polizia Municipale di Winterthur, Oliver Wälchli.

perché sarebbe assente quando ad esempio il bambino è malato. Io stessa ho un lavoro al 90 % e cerco di essere il più flessibile possibile. Tuttavia, poiché sono responsabile di mia figlia il mio «giorno libero», a volte, non posso semplicemente rimandarlo. Se una donna, una madre, viene assunta a tempo parziale, non credo che debba scusarsi se deve occuparsi dei compiti familiari, perché è stato il datore di lavoro a offrire questa possibilità. Il rovescio della medaglia è che spesso ci si trova a doversi giustificare su chi guarda i bambini mentre si è al lavoro. Non sono sicura che qualcuno abbia mai chiesto a mio marito chi guarda i bambini durante il suo orario di lavoro ...

Forse non si tratta di una sfida, ma comunque di una cosa che ho notato: sono molto più sotto i riflettori dei miei colleghi maschi quando si tratta del mio abbigliamento. Mi chiedono spesso dei miei vestiti o della mia acconciatura, cosa che non ho ancora notato con i miei colleghi maschi. Tuttavia, dato che il feedback è sempre stato positivo, finora non mi ha dato fastidio.

Soprattutto all'inizio, ho avuto la sensazione di dover dimostrare di essere più brava dei miei colleghi. Forse questo ha anche a che fare

con il fatto che le persone danno per scontato che una donna sia assunta in una determinata posizione per la quota di donne che deve rappresentare e, che per questo debba prima dimostrare di aver ottenuto il lavoro non solo in quanto donna, ma anche per le sue capacità. Non credo che le quote giochino a favore delle donne.

«Ci si deve anche rendere conto che le donne non devono avere lo stile di condotta degli uomini!»

Quali consigli ha per le sue colleghe che vogliono intraprendere una carriera in polizia?

Il mio consiglio più importante è: candidatevi senza indugio. Capita spesso che le donne non si candidino perché pensano di non avere i requisiti richiesti. Nella mia esperienza, tuttavia, questo è stato raramente il caso. Se una persona è interessata a un lavoro in polizia, il primo passo è candidarsi. Bisogna essere in grado di agire con com-

petenza e allo stesso tempo di difendere i propri valori, anche in presenza di ostacoli. È necessario avere la pelle spessa e molta pazienza, e: se si vuole o non si vuole qualcosa, bisogna dirlo in modo chiaro e diretto.

Bisogna, comunque, essere consapevoli che si entra a far parte di strutture gerarchiche che spesso sono meno familiari alle donne a causa della mancanza del servizio militare. Non bisogna farsi scoraggiare da questo, ma è necessario mettersi in gioco. Ci si deve anche rendere conto che le donne non devono avere lo stile di condotta degli uomini! La leadership è diversa, ed è proprio questa diversità che può aiutarci ad avere più successo come team e organizzazione, sviluppando nuove idee e soluzioni. Ritengo inoltre che il networking sia importante, soprattutto (ma non solo) con altre donne. Ho tratto grande beneficio dalle mie colleghe che occupano posizioni simili e ho chiesto loro attivamente cosa avrebbero fatto di diverso o cosa mi avrebbero consigliato di fare. Le donne che occupano posizioni dirigenziali nelle forze di polizia sono troppo poche, quindi dobbiamo sostenerci a vicenda, non evitarci.

Perché le donne dovrebbero scegliere la professione di poliziotta?

Come ha detto la Giudice statunitense Ruth Bader Ginsburg: «Le donne appartengono a tutti i luoghi in cui si prendono decisioni.» Quindi, appartengono anche alle forze di polizia e, soprattutto, ai vertici della polizia. Sono convinta che la polizia, che è un settore dominato dagli uomini, si nutra del fatto che riflette tutta la popolazione e che può portare punti di vista diversi. E questo include anche le donne. Molte delle qualità attribuite alle donne sono necessarie anche nella professione di poliziotto. Inoltre, la modernizzazione delle condizioni di lavoro, che procede molto lentamente, rende sempre più possibile conciliare lavoro e vita familiare.



Stephanie Jenny-Bähler è favorevole a dare una maggiore visibilità alle donne e ad orari di lavoro flessibili.

Cosa state facendo per aumentare la percentuale di donne nelle forze di polizia?

Alla polizia municipale di Winterthur, ad esempio, abbiamo spostato l'orario di inizio del servizio dalle 8 alle 8.30, in modo che anche i dipendenti che devono mandare i figli a scuola o all'asilo possano arrivare al lavoro in

orario. Abbiamo anche due persone nell'Ufficio di Comando che lavorano a tempo parziale e facciamo in modo di rendere visibili le foto di agenti di polizia donne. Inoltre, i dipendenti hanno la possibilità di lavorare nella polizia in uniforme con carichi di lavoro molto ridotti, pari o superiori al 20%. Riteniamo che ci siano tante poliziotte ben preparate che vorrebbero tornare al lavoro dopo il congedo di maternità ma non vogliono lavorare con una percentuale elevata. Ora abbiamo l'opportunità di impiegare le nostre dipendenti a bassa percentuale come sostitute, alleggerendo così il carico sui gruppi d'intervento. Credo che molto sia possibile se il datore di lavoro è disposto a trovare una soluzione. Personalmente sono anche favorevole a dare visibilità alle donne nelle forze di polizia, come in questa intervista. ←



Stephanie Jenny-Bähler

Stephanie Jenny-Bähler lavora per la polizia municipale di Winterthur come responsabile delle indagini e della prevenzione con il grado di maggiore dal dicembre 2022.

Lavora a tempo parziale (90%) ed è madre di una figlia. Ha studiato legge all'Università di Berna, specializzandosi in diritto penale e criminologia, e ha poi lavorato come procuratore pubblico nel Cantone di San Gallo per quasi dieci anni. Attualmente sta completando il programma CAS Leadership presso la ZHAW (Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften). Trascorre il suo tempo libero con la famiglia e gli amici, spesso in montagna, facendo sport o viaggiando.

Le risposte alle domande dell'intervista rappresentano l'opinione della persona intervistata e potrebbero non rispecchiare quella della FSFP.