Parità di genere, una battaglia giusta per il progresso dei nostri porti

L'industria logistica portuale è un pilastro dell'economia globale ma per lungo tempo è stata dominata da una cultura maschilista che ha ostacolato il pieno coinvolgimento delle donne. Nel settore logistico portuale, le donne sono state storicamente sottorappresentate, con poche opportunità di avanzamento di carriera e accesso a ruoli decisionali. I dati forniti recentemente dall'UNCTAD evidenziano come le donne impiegate nelle operazioni e nei servizi portuali rappresentino soltanto il 16% della forza complessiva. Nel settore marittimo lavorano invece 24.000 donne, circa l'1,28% della forza lavoro complessivamente impiegata sulle navi.
Questa disparità di genere è spesso il risultato di pregiudizi culturali, discriminazioni sul posto di lavoro e mancanza di politiche aziendali inclusive.
Tuttavia, è importante notare come nel corso degli ultimi anni si siano moltiplicati gli sforzi da parte di diverse organizzazioni, sia pubbliche che private, per promuovere una maggiore partecipazione femminile nei porti. Questi sforzi hanno incluso politiche di assunzione e promozione più inclusive, programmi di *mentorship* e formazione professionale mirati alle donne, nonché azioni volte a creare un ambiente di lavoro più sicuro e accogliente per tutti.

In Italia, l'Associazione dei Porti Italiani (Assoporti) ha avviato negli scorsi anni, con il supporto di tutte le Autorità di Sistema Portuale, una battaglia fondamentale per colmare le diseguaglianze, arrivando a firmare, nel 2021, il Primo Patto per la Parità di Genere, finalizzato alla creazione di un settore portuale più equo e inclusivo, in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e i principi europei di sviluppo e resilienza.

L'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale ha sostenuto con convinzione questa battaglia, assumendo la parità di genere quale ambito rilevante attraverso il quale definire la propria strategia di sostenibilità del Sistema Portuale.
Nel Bilancio di Sostenibilità pubblicato nel 2021, e oggi in fase di aggiornamento, abbiamo dato conto degli sforzi sostenuti dall'Ente per garantire l'equità di genere nel settore portuale. Ad aprile 2021 la percentuale di dipendenti donne della nostra AdSP si era attestata al 45% del personale complessivo, con una crescita di quasi il 6% rispetto al 2016, anno in cui sono ufficialmente state istituite per legge le Autorità di Sistema Portuale.
Dal 2021 ad oggi sono stati fatti ulteriori sforzi per favorire il raggiungimento del pieno

equilibrio di genere, grazie anche alla promozione di procedure di selezione del personale meritocratiche, realmente in grado di garantire le pari opportunità.
Con l'ultima tornata dei concorsi pubblici banditi dall'AdSP la percentuale delle donne presente nell'Ente è migliorata ulteriormente, tanto da toccare il 46% del totale.
Le donne della Port Authority ricoprono oggi le più disparate posizioni organizzative, tanto da essere ben rappresentate anche in ambito dirigenziale. Su un totale di otto dirigenti, quattro sono donne. E c'è un sostanziale equilibrio di genere anche nel ramo impiegatizio: 55 dei 108 impiegati sono di sesso femminile. Più della metà del totale.

In ambito portuale, invece, c'è ancora tanta strada da fare. Nelle imprese operative nei porti di Livorno, Piombino, Portoferraio e Rio Marina, le donne rappresentano poco meno del 10% della forza complessiva: su un totale 1606 dipendenti ce ne sono 177, di cui 101 nel settore amministrativo e 76 in quello operativo.
Questi numeri indicano che abbiamo la necessità di lavorare ancora di più sul gender gap in termini di cambiamento culturale, agendo con ancora maggiore efficacia anche sulle leve della formazione. Che assume un ruolo fondamentale e strategico ai fini della crescita professionale del personale dirigente e dello staff loro assegnato.
Al riguardo, la formazione strutturata per l'anno 2024 dall'AdSP-MTS concorre a sensibilizzare notevolmente il sistema organizzativo interno e dei porti sul tema delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere. In particolare, nel piano formativo interno, oltre ai temi della sicurezza, appalti, digitalizzazione, transizione energetica, *cybersecurity*, modelli organizzativi e le soft skills, è stato programmato un intervento formativo denominato "Favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere". Il corso ha come obiettivo la costruzione di una nuova cultura contro le molestie sul lavoro attraverso un programma formativo per il rafforzamento delle competenze individuali su questi temi di cittadini e dipendente pubblici.

The port logistics industry is a cornerstone of the global economy but has long been dominated by a male chauvinist culture that has hindered women being fully integrated in the workplace.
In the port logistics sector, women have traditionally been underrepresented, with few opportunities for career advancement and access to decision-making roles. Data recently provided by UNCTAD shows that women employed in port operations and services represent only 16% of the total workforce. Instead, 24,000 women work in the maritime sector, around 1.28% of the total workforce employed on ships.
This gender gap is often the result of cultural prejudices, workplace discrimination and lack

of inclusive company policies.
However, it is important to note that efforts by various public and private organizations to facilitate greater involvement of women in ports have been multiplying over the last few years. These efforts have involved more inclusive recruitment and promotion policies, mentorship and vocational training programmes targeted at women, and measures to create a safer, more welcoming working environment for everybody.

In Italy, over the past few years, the Italian Port Association (Assoporti), with the support of all the Port Network Authorities, has launched a fundamental campaign to bridge the gender gap. In 2021 this led to the signing of the First Gender Equality Pact, designed to create a fairer, more inclusive port industry, in line with the objectives of the United Nations 2030 Agenda and the European development and resilience principles.

The North Tyrrhenian Port Network Authority has wholeheartedly committed istelf to this campaign, adopting gender equality as a key area for defining its Port Network sustainability strategy.
In our Sustainability Report, published in 2021, which is currently being updated, described the Network Authority's efforts to ensure gender equity in the port sector. By April 2021, 45% of our Port Network Authority staff were women, almost 6% more compared to 2016, the year Port Network Authorities were officially established by law.
Since 2021, further efforts have been made to facilitate full gender equality, thanks also to the promotion of meritocratic personnel selection procedures, able to really guarantee equal opportunities.
After the Port Network Authority's most recent round of public personnel selection procedures the percentage of women in the organization has further increased. It now stands at 46%.
Women at the Port Network Authority now hold a wide variety of organizational positions, to the extent that they are also well represented at top management level. Out of a total of eight senior executives, four are women. There is also a substantial gender equality at administrative level: 55 of the 108 employees are female i.e. more than half of the total.

In the port context, however, there is still a long way to go. In the companies operating in the ports of Livorno, Piombino, Portoferraio and Rio Marina, women represent just under 10% of the total workforce: out of a total of 1606 employees there are only 177, 101 of whom in administration and 76 in the operational sector.
These figures show that we need to work more effectively in terms of cultural change, placing greater emphasis on training to bridge the gender gap. Training plays a

fundamental strategic role in the professional growth of senior management and the staff assigned to them.
In this respect, the North Tyrrhenian Port Network Authority's 2024 training program has been devised to contribute significantly to raising both the internal organizational system's and the ports' awareness of equal opportunities and gender equality. In particular, in the Port Network Authority's in-house training program, in addition to safety, procurement, digitalization, energy transition, cybersecurity, organizational models and soft skills, there is a training module entitled 'Promoting equal opportunities and gender equality'. The aim of the course is to develop a new anti-work harassment culture through a training programme designed to improve participants knowledge on these issues.

Veduta panoramica del Porto di Livorno. (© Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale).

Panoramic view of the Port of Livorno. (© North Tyrrhenian Sea Ports System Authority).

Raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata, favorire tutte le forme di inclusione e garantire il riconoscimento dei diritti umani, sono obiettivi posti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e recepiti dalla Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile. La Pubblica Amministrazione ha un ruolo rilevante per il raggiungimento di questi obiettivi, sia per la promozione di una cultura attenta alle differenze, sia per l'attuazione degli strumenti che assicurino all'interno della collettività il rafforzamento della parità di genere, sia per l'esempio che può dare all'interno dei luoghi di lavoro pubblici.

È con questa consapevolezza con l'AdSP MTS ha aderito con convinzione alle iniziative coordinate da Assoporti, entrando attivamente a far parte del Gruppo di lavoro nazionale sulle disuguaglianze di genere costituito nel 2021, formato da 23 donne, tutte appartenenti alle AdSP italiane.
Come già ricordato, nell'ambito di tale gruppo di lavoro è stato sottoscritto il Patto per la Parità di Genere. Così come è stato firmata, ad ottobre del 2023, la Dichiarazione di intenti "No Women No Panel – Senza Donne Non Se Ne Parla", un atto ideato in ambito europeo con l'obiettivo di favorire l'equilibrio di genere negli eventi pubblici, garantendo un'adeguata partecipazione e rappresentanza delle donne durante convegni, dibattiti ed altri appuntamenti istituzionali.
In occasione della ricorrenza della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne, la nostra Autorità ha inoltre deciso di sostenere la campagna di sensibilizzazione promossa da Assoporti contro la violenza sulle donne, pubblicando un banner sul proprio sito istituzionale e sulla Intranet dedicato a questa tematica, quale segnale di solidarietà del mondo dei porti contro la violenza sulle donne.

Tra gli obiettivi futuri del tavolo di lavoro coordinato da Assoporti figura anche la stesura di linee guida sul linguaggio utilizzato nella documentazione/comunicazione istituzionale delle AdSP quale veicolo per promuovere il rispetto delle differenze di genere e l'inclusività, traendo ispirazione da autorevoli fonti nazionali ed europee sul tema.
Con il supporto di questa ulteriore iniziativa, questa amministrazione ha preso quindi una scelta chiara, con l'obiettivo di valorizzare concretamente e pienamente le competenze e i talenti delle donne.
Per questa ragione, ci siamo assunti importanti responsabilità nel tentativo di stimolare il cambiamento in maniera sostenibile e responsabile.
Tra i tanti obiettivi che ci siamo prefissati di raggiungere figura ad esempio quello di contribuire a creare a livello nazionale una piattaforma informatica per la condivisione di buone pratiche, oppure quello di definire indirizzi ed azioni comuni che riguardino le misure

di welfare aziendale che ciascuna AdSP può adottare per favorire il benessere dei dipendenti e delle loro famiglie, al fine di costruire un sistema il più possibile omogeneo fra le varie Autorità.
Consideriamo infine strategico l'obiettivo di arrivare a redigere un "Gender Equality Plan" (GEP) quale strumento ed azione positiva dell'Ente da inserire anche nel Bilancio di sostenibilità e nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Si tratta di un documento progettuale e programmatico importantissimo, grazie al quale ci proponiamo di favorire la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere attraverso una serie di azioni coerenti al proprio interno e perseguite lungo un arco temporale triennale.

Quello che è certo è che la promozione della parità di genere negli ambienti portuali è una sfida che richiede l'impegno e la collaborazione di tutte le parti interessate. I passi in avanti sono costanti ma il contesto si modifica solo lievemente.
È quindi necessario un ulteriore cambio di passo. Le Autorità di Sistema Portuali vogliono chiaramente fare la loro parte, nella convinzione che solo attraverso un impegno continuo e costante potremo sperare di realizzare una vera rivoluzione di parità di genere nei porti e in tutto il settore marittimo.

Achieving gender equality, combating all forms of discrimination, eliminating all forms of harassment and gender-based violence in the public and private spheres, fostering all forms of inclusion and ensuring human rights are recognized are goals set by the United Nations 2030 Agenda and incorporated in the National Strategy for Sustainable Development. The Public Administration sector has an important role to play in achieving these objectives, both in promoting a culture that is sensitive to differences, and in implementing measures to ensure that gender equality is reinforced within the community, and by the example it can set in public workplaces.

This is why the North Tyrrhenian Port Network Authority has wholeheartedly embraced the initiatives coordinated by Assoporti, becoming an active member of the National Work Group on Gender Inequalities set up in 2021, made up of 23 women, all belonging to Italian Port Network Authorities.
As mentioned above, this work group led to the signing the Gender Equality Pact. Likewise, in October 2023, the 'No Women No Panel' Declaration of Intent was signed, an act devised within the European framework with the aim of promoting gender equality at public events, ensuring adequate participation and representation of women during conferences, debates

and other institutional appointments.
On the occasion of the International Day for the Elimination of Violence against Women, our Authority also decided to support the awareness-raising campaign promoted by Assoporti against violence against women, by publishing a banner on its institutional website and its intranet dedicated to this issue, as a sign of solidarity by the port world against violence against women.

Among the future objectives of the Assoporti-coordinated work group is drafting guidelines on the language to be used in the Port Network Authority's institutional documentation/communication as a vehicle to promote respect for gender differences and inclusiveness, drawing inspiration from authoritative national and European sources on the subject.
By supporting this additional initiative, this administration has therefore made a clear choice, with the aim of tangibly, fully enhancing women's skills and talents.
This is why we have taken on important responsibilities in an attempt to stimulate change in a sustainable, responsible manner.
The many objectives we have set ourselves include, for example, helping set up a national IT platform for sharing best practices, defining common guidelines on the corporate welfare measures that each Port Network Authority can adopt to promote the wellbeing of its employees and their families, in order to create a system that is as homogeneous as possible among the various authorities.
Finally, we consider drawing up a Gender Equality Plan (GEP) a strategic objective; a valuable tool and measure for the Port Network Authority to be included in its Sustainability Report and Integrated Activity & Organization Plan. It is a very important planning and policy document, through which we aim to encourage respectful behaviour, combat gender discrimination and promote effective gender equality through a series of coherent in-house measures over a three-year period.

What is certain is that promoting gender equality in ports is a challenge that requires the commitment and cooperation of all stakeholders. Progress is steady but only slight changes can be seen.
A change of pace is therefore necessary. Port Network Authorities clearly want to play their part, firmly convinced that a real gender equality revolution in ports and in the entire maritime sector can only achieved through continuous, constant commitment.

IMMAGINE INIZIALE | *Terminal del Porto di Livorno. (© Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale).*

HEAD IMAGE | *Terminals in the Port of Livorno. (© North Tyrrhenian Sea Ports System Authority).*