Smuoviamo le acque: il ruolo delle lavoratrici nei porti e nel movimento sindacale

I porti svolgono un ruolo fondamentale nella catena logistica globale, facilitando il trasporto di beni e merci attraverso i continenti. Storicamente dipinto come un settore a predominanza maschile, l'industria marittima sta vivendo una trasformazione grazie alla crescente presenza delle donne in vari ruoli all'interno delle operazioni portuali e marittime. Dalla conduzione delle navi al rizzaggio e derizzaggio, dalla gestione della logistica alla supervisione dei compiti amministrativi, le donne non stanno solo sfidando gli stereotipi ma stanno emergendo per il loro indispensabile contributo al corretto funzionamento dei porti in tutto il mondo.
Tradizionalmente, i porti sono stati considerati ambienti duri e rudi, non adatti alle donne. Tuttavia, questo stereotipo ormai superato sta gradualmente scomparendo, anche con l'ingresso di un numero sempre maggiore donne nel settore, in grado di dimostrare le loro capacità. Che si tratti di lavorare come gruiste, addette ad altre operazioni portuali o in ruoli amministrativi, le donne stanno dimostrando di avere le competenze, la forza e la determinazione per eccellere in settori tradizionalmente a dominanza maschile.

Il porto moderno è un ecosistema complesso che richiede una gamma diversificata di competenze per funzionare efficientemente. Le donne portano al tavolo una prospettiva e un insieme di competenze uniche, migliorando l'efficacia complessiva delle operazioni portuali.
Inoltre, i progressi tecnologici hanno aperto nuove opportunità per le donne nell'industria marittima. Dai terminali container automatizzati ai più sofisticati sistemi di tracciamento, la tecnologia sta giocando un ruolo cruciale nell'assicurare parità di condizioni e fornire le stesse opportunità a uomini e donne nelle operazioni portuali.

La Federazione Europea dei Lavoratori dei Trasporti (ETF) [1], è sempre stata impegnata su questi temi e ha quindi espresso pieno sostegno all'iniziativa tenutasi a Livorno nel maggio 2023 "Donne nel settore marittimo e portuale, perché no?"

[2]. Con questo slogan è stato avviato un progetto significativo volto a mettere in evidenza i preziosi contributi delle donne in questi settori tradizionalmente dominati dagli uomini e ad affrontare le disparità di genere e promuovere l'inclusività del settore.

Questa occasione ha agito da punto d'incontro per numerosi esperti e stakeholder per discutere argomenti pertinenti, scambiare esperienze e proporre strategie mirate a migliorare la rappresentanza delle donne nei porti e nelle operazioni marittime. Questo dialogo costruttivo non solo ha stimolato sforzi collaborativi, ma ha anche aumentato la consapevolezza pubblica e favorito lo scambio di buone pratiche e la collaborazione tra i porti europei.

Al centro dei nostri sforzi all'interno dell'ETF c'è la condivisione delle buone pratiche in uso tra i nostri sindacati e i lavoratori in tutta Europa. Crediamo fermamente che condividere strategie e storie di successo per includere le donne nell'industria portuale promuova la diversità all'interno del settore, portando a una forza lavoro più inclusiva e rappresentativa. Siamo fermamente convinti che creare un ambiente inclusivo in cui le lavoratrici si sentano valorizzate e supportate favorisca un morale più alto e una maggiore soddisfazione lavorativa tra tutti i lavoratori, portando a una cultura aziendale più positiva.

I valori della parità di genere sono da sempre centrali negli sforzi della Federazione Europea dei Lavoratori dei Trasporti. Rappresentando settori dei trasporti diversi, che comprendono sia il trasporto merci che passeggeri, compresi i porti, l'ETF ha sempre garantito l'inclusione della voce delle nostre lavoratrici. Ogni sezione del trasporto all'interno dell'ETF ha una rappresentante delle donne, il cui compito principale è agire come collegamento tra il lavoro svolto nei settori e il lavoro condotto nel Comitato delle Donne dell'ETF, composto dalle rappresentanti sindacali dei nostri sindacati affiliati.

Ports serve as crucial nodes in the global supply chain, facilitating the movement of goods and commodities across continents. Historically portrayed as a male-dominated domain, the maritime industry is undergoing a transformative shift with the increasing presence of women in various roles within port and maritime operations. From steering vessels to lashing, managing logistics and overseeing administrative tasks, women are not merely breaking stereotypes but are emerging

as indispensable contributors to the efficient functioning of ports worldwide. Traditionally, ports have been viewed as rough and rugged environments, unsuitable for women. However, this outdated stereotype is being shattered as more women enter the field and showcase their capabilities. Whether it's working as crane operators, dockworkers, or in administrative roles, women are proving that they have the skills, strength, and determination to excel in traditionally male-dominated industries.

The modern port is a complex ecosystem requiring a diverse range of skills to function efficiently. Women bring a unique perspective and skill set to the table, enhancing the overall effectiveness of port operations. Moreover, advancements in technology have opened up new opportunities for women in the maritime industry. From automated container terminals to sophisticated inventory tracking systems, technology is playing a crucial role in levelling the playing field and providing equal opportunities for men and women in port operations.

The European Transport Workers' Federation (ETF) [1] has always been consistently engaged on these issues, and therefore expressed full support to the initiative held in Livorno in May 2023 "Women in the port and maritime sector, why not?" [2]. Under this slogan a significant project was launched aimed at highlighting the invaluable contributions of women in these traditionally male-dominated fields and at addressing gender disparities and foster inclusivity within the industry.

This occasion served as a gathering point for numerous experts and stakeholders to convene, discuss pertinent topics, exchange experiences, and propose strategies aimed at enhancing the representation of women in ports and maritime operations. This constructive dialogue not only stimulated collaborative efforts but also raised public awareness. Moreover, it entailed the exchange of best practices and the fostering of collaboration across European ports.

At the center of our efforts within ETF lies the sharing of best practices among our unions and workers across Europe. We firmly believe that sharing successful strategies and stories for including women in the port sector promotes diversity within the industry, leading to a more inclusive and representative workforce. We are strongly convinced that creating an inclusive environment where women workers feel valued and supported fosters higher morale and job satisfaction among all workers, leading to a more positive workplace culture.

The values of gender parity have long been central to the endeavors of the European Transport Workers' Federation. Representing diverse sectors encompassing both freight and passenger transport, including ports, ETF has always ensured the inclusion of women's voices. Each transport section within the ETF has a women's representative, whose one of the main tasks is to act as a liaison between the work carried out in the sectors and the work conducted in the ETF Women's Committee, consisting of women trade union representatives from our affiliated unions.

ETF, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, 2023. (© ETF – Federazione Europea dei Lavoratori dei Trasporti).

ETF, International day for the elimination of violence against women, 2023. (© European Transport Workers' Federation – ETF).



Grazie alla campagna dell'ETF "Rendere il settore dei trasporti a misura di donna" [3], è stato condotto un questionario tra le lavoratrici dei trasporti. Oltre 3000

donne sono state intervistate e il sondaggio ha rivelato quanto segue: è necessario un cambiamento sostanziale per rendere il settore dei trasporti più adatto alle donne; è cruciale migliorare le condizioni di lavoro per le lavoratrici; c'è ancora molto lavoro da fare in termini di trattamento paritario, soprattutto in termini di salari; garantire un migliore equilibrio tra vita lavorativa e familiare è necessario; sono necessari interventi mirati per garantire una maggiore sicurezza sul lavoro, in particolare contro aggressioni e molestie.

La presenza delle donne nel settore dei trasporti rappresenta circa il 22% della forza lavoro (circa il 20% nel settore marittimo e portuale). Il trasporto rimane quindi un'industria prevalentemente dominata dagli uomini. Le donne tendono a occupare ruoli di front office o amministrativi, spesso con orari flessibili o part-time, e lavorano frequentemente in ambienti mobili o isolati. Tuttavia, le loro condizioni di lavoro e di vita spesso rimangono al di sotto dello standard, con la pandemia di COVID-19 che ha aggravato le disuguaglianze esistenti.

Il questionario dell'ETF rivela che le lavoratrici dei trasporti incontrano ancora le seguenti difficoltà:

- Una cultura dominante di mascolinità e stereotipi di genere
- Discriminazione e disparità di trattamento sul lavoro
- Mancanza di equilibrio tra vita lavorativa e familiare e "trappola dell'assistenza"
- Deficit su salute e sicurezza sul lavoro per le donne, compreso l'accesso a servizi igienici decenti
- Elevati livelli di violenza e molestie sul lavoro contro le donne

Queste barriere creano un ambiente di lavoro che non riesce ad attrarre le donne nelle professioni dei trasporti, non riesce a supportare le donne nel fare bene il proprio lavoro e non riesce a mantenerle nel settore. Il questionario e la successiva campagna sono stati i mezzi attraverso cui l'ETF ha cercato di dimostrare lo stato attuale del settore su questi temi e le azioni da intraprendere, tra cui: incorporare e diffondere a tutti i livelli all'interno delle politiche europee dei trasporti un approccio che tenga conto delle prospettive di genere; rafforzare il dialogo sociale per eliminare discriminazioni e disparità; migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e familiare; migliorare la salute e la sicurezza; porre fine alla violenza e alle molestie sulle donne sui luoghi di lavoro.

Parlando di sicurezza, la questione della sicurezza negli spostamenti da e per i luoghi di lavoro è altrettanto importante, considerando che la maggior parte dei lavori nel settore dei trasporti coinvolge turni, compresi i turni notturni. Il 63% delle lavoratrici intervistate dall'ETF ha riferito di aver sperimentato almeno un episodio di carenza di sicurezza, mentre un dato ancora più allarmante ci mostra che il 26% non ha segnalato alcun incidente, in quanto le molestie sono considerate parte della quotidianità lavorativa, compreso durante il tragitto da e per il posto di lavoro. Crediamo fermamente che spostarsi in sicurezza da casa ai luoghi di lavoro dovrebbe essere un diritto per tutti e un obbligo per la politica, i datori di lavoro e le comunità locali. Pertanto, l'ETF promuove un approccio multilivello basato su: valutazione del rischio adeguata, monitoraggio di aggressioni e violenze sul luogo di lavoro, disponibilità di alternative più sicure in assenza di servizi di trasporto pubblico per il viaggio da e per il lavoro, in collaborazione con i sindacati.

Thanks to the ETF campaign "Making the Transport Sector Fit for Women to Work in" [3], a questionnaire was conducted among women workers in the transport sector. Over 3000 women were interviewed, and the survey revealed the following: substantial change is needed to make the transport sector more accommodating for women; it is crucial to improve working conditions for women workers; there is still much work to be done in terms of equal treatment, particularly in terms of wages; ensuring greater work-life balance is necessary; targeted interventions are required to ensure greater workplace safety, in particular against aggression and harassment.

The presence of women in the transport sector accounts for approximately 22% of the workforce (around 20% in the maritime and port sector). Transport therefore remains a predominantly male-dominated industry. Women tend to occupy customer-facing or administrative roles, often under flexible or part-time arrangements, and frequently work in mobile or isolated settings. However, their working and living conditions often remain subpar, with the COVID-19 pandemic exacerbating existing inequalities.

The ETF survey reveals that women transport workers still encounter the following barriers:

- A dominant culture of masculinity and gender stereotypes

- Discrimination and unequal treatment at work
- Lack of work-life balance, and ‘the care trap’
- Deficiencies in provision for women’s health and safety at work, including access to decent sanitary facilities
- High levels of violence and harassment against women at the workplace

These barriers create a working environment that fails to attract women to the transport professions, fails to support women in doing their jobs well and fails to retain them in the sector. The questionnaire and the subsequent campaign were the means through which the ETF sought to demonstrate the current state of the sector on these issues and the actions to be taken, including: incorporating and disseminating at all levels within the European Union’s transport policies an approach that takes gender perspectives into account; strengthening social dialogue to eliminate discrimination and disparities; improving work-life balance; enhancing health and safety; ending violence and harassment against women in the workplace.

Speaking of safety, the issue of commuting safely to and from workplaces is equally important, considering that most jobs in the transport sector involve shifts, including night shifts. 63% of the women workers interviewed by ETF reported experiencing at least one safety deficiency, while the even more alarming figure of 26% did not report any incidents because harassment is considered part of everyday work life, including commuting to and from work. We strongly believe that commuting safely from home to workplaces should be a right for everyone and an obligation for policymakers, employers, and local communities. Therefore, ETF promotes a multilevel approach based on: proper risk assessment, monitoring of aggression and violence in the workplace, availability of safer alternatives in the absence of public transportation services for commuting, in collaboration with trade unions.

Campagna dell’ETF “Ratify ILO C190”, 2021. (© ETF – Federazione Europea dei Lavoratori dei Trasporti).

ETF campaign “Ratify ILO C190”, 2021. (© European Transport Workers’ Federation – ETF).



A tal fine, riteniamo cruciale che tutti i paesi ratifichino la Convenzione 190 dell'OIL sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo lavoro [4]. La Federazione Europea dei Lavoratori dei Trasporti è stata e continua ad essere attivamente impegnata nella promozione della ratifica da parte dei governi europei. Finora la convenzione è stata ratificata da 39 paesi nel mondo, tra cui, in Europa: Italia, Belgio, Irlanda, Francia, Grecia, Spagna.

Oltre a fornire una definizione chiara e completa di violenza e molestie, la convenzione riconosce tali comportamenti come violazioni dei diritti umani fondamentali e introduce un concetto "esteso" del luogo di lavoro, che include: aree designate per le pause, spogliatoi, corsi di formazione e tutti gli spazi virtuali. Infine, la convenzione introduce meccanismi di monitoraggio, segnalazione e prevenzione volti a promuovere un mondo del lavoro libero da aggressioni e violenze.

To this end, we believe it is crucial that all countries ratify the ILO Convention 190 on violence and harassment against women in the workplace [4]. The European Transport Workers' Federation has been and continues to be actively engaged in promoting the ratification by European governments. The convention has so far been ratified by 39 countries worldwide, including in Europe: Italy, Belgium, Ireland, France, Greece, Spain.

In addition to providing a clear and comprehensive definition of violence and harassment, the convention recognizes such behaviors as violations of fundamental human rights and introduces an "extended" concept of the workplace, which includes: areas designated for breaks, facilities, changing rooms, training courses, and all virtual spaces. Finally, the convention introduces monitoring, reporting, and prevention mechanisms aimed at promoting a world of work free from aggression and violence.





A sinistra: Campagna dell'ETF sul rispetto reciproco, 2018. A destra: CEPA, BTB, ACV, ACLVB Porto di Anversa, 2018. (© ETF – Federazione Europea dei Lavoratori dei Trasporti).

On the left: ETF campaign on mutual respect, 2018. On the right: CEPA, BTB, ACV, ACLVB Port of Antwerp, 2018. (© European Transport Workers' Federation – ETF).

Nel contesto del miglioramento delle condizioni di lavoro per le donne all'interno del settore portuale, l'ETF ha diffuso attivamente e promosso diverse buone pratiche e iniziative implementate in alcuni porti europei, con l'obiettivo di essere estese ad altre realtà portuali in tutta Europa.

Un esempio interessante è quello del Porto di Anversa [4], secondo porto più grande d'Europa dopo Rotterdam, che impiega attualmente circa 10.000 lavoratori portuali, di cui 600 sono donne. All'interno di questo porto, le buone relazioni industriali con i datori di lavoro hanno facilitato progressi significativi nel migliorare l'inclusione e la rappresentanza delle donne. Il numero di lavoratrici portuali nel Porto di Anversa è notevolmente aumentato negli ultimi anni, in parte grazie al fatto che determinati compiti sono diventati meno gravosi dal punto di vista fisico, in parte grazie all'adozione del trasporto merci containerizzato e all'implementazione di nuove tecnologie associate all'automazione e alla digitalizzazione.

In termini concreti, tra i principali punti di mobilitazione del sindacato, c'è stato l'ottenimento di dispositivi di protezione individuale più adatti alle esigenze delle lavoratrici, nell'intento di affrontare le esigenze specifiche di genere sul luogo di lavoro.

Sappiamo tutti quanto pericoloso e rischioso possa essere il lavoro portuale. Pertanto, la sicurezza deve essere sempre una priorità. I dispositivi di protezione individuale su misura per le donne, in grado di tener conto della diversità nella struttura fisica rispetto ai colleghi uomini, non sono stati neanche considerate fino a poco tempo fa.

Oggi, grazie ai sindacati, modelli di dispositivi di protezione individuale per le donne sono disponibili in tutta Europa, e questo rappresenta un risultato molto positivo per

le nostre lavoratrici portuali. Non dimentichiamo che l'inclusione può passare anche attraverso piccole grandi innovazioni.

Ciò che accade sul luogo di lavoro si riflette anche nel movimento sindacale e viceversa. Una delle principali forze del movimento sindacale risiede nella sua capacità di costruire solidarietà tra gruppi diversi di lavoratori. Le donne svolgono un ruolo cruciale nel favorire questa solidarietà, unendo lavoratori provenienti da diverse esperienze e settori, per lottare per obiettivi comuni. Attraverso azioni collettive e supporto reciproco, le donne nei sindacati stanno rafforzando sé stesse e le loro collettività, amplificando le loro voci e sostenendo cambiamenti significativi sul luogo di lavoro e oltre.

Il movimento sindacale è una forza trainante per la difesa dei diritti dei lavoratori, salari equi e miglioramento delle condizioni di lavoro. Sebbene storicamente dominato – ancora una volta – dagli uomini, il panorama dei sindacati sta evolvendo con la crescente partecipazione e leadership al femminile. Dall'organizzazione di campagne di base alla negoziazione di accordi collettivi, le donne stanno svolgendo un ruolo chiave nel determinare il futuro del movimento sindacale a tutti i livelli.

C'è ancora molto da fare per migliorare l'inclusione delle donne nel settore portuale.
Ciononostante, le lavoratrici, sostenute dal movimento sindacale, stanno smuovendo le acque nei porti di tutto il mondo, sfidando gli stereotipi e guidando un cambiamento positivo nell'industria marittima. Con le loro competenze, esperienza e determinazione, stanno dimostrando che non ci sono limiti a ciò che le donne possono raggiungere in settori tradizionalmente dominati dagli uomini. Mentre navighiamo nelle acque del commercio globale, continuiamo ad assicurarci che le donne abbiano un posto equo al tavolo, contribuendo a dare forma al futuro dei porti per le generazioni a venire, riaffermando il nostro impegno per l'uguaglianza, la giustizia e la solidarietà per tutti i lavoratori.

In the context of improving working conditions for women within the port industry, the ETF has actively disseminated and advocated various best practices and initiatives implemented in some European ports, with the aim of being extended to other port realities across Europe.

An interesting example is the Port of Antwerp [5], Europe's second-largest port after Rotterdam, that currently employs approximately 10,000 port workers, with an estimated 600 being women. Within this port, positive industrial relations with employers have facilitated significant progress in enhancing women's inclusion and representation. The number of women port workers in the Port of Antwerp has remarkably increased in recent years, partly due to certain tasks becoming less physically demanding and owing to the adoption of containerized freight transport and the implementation of new technologies associated with automation and digitalization.

In concrete terms, among the main points of mobilization of the union, there has been the attainment of personal protective equipment that is more suitable for the needs of women workers, in the effort to address gender-specific needs in the workplace.

We all know how dangerous and hazardous port work can be. Therefore, safety must always be a priority. Personal protective equipment tailored for women, taking into account the diversity in physical structure compared to male colleagues, were not even considered until recently.

Nowadays, thanks to the unions, models of personal protective equipment for women are available throughout Europe, and this represents a very positive achievements for our women workers in ports. Let's not forget that inclusion can also be made possible through small-big innovations.

What is happening in the workplace is also reflected in the trade union movement and vice-versa. One of the key strengths of the union movement lies in its ability to build solidarity among diverse groups of workers. Women play a crucial role in fostering this solidarity, bringing together workers from different backgrounds, industries, and demographics to fight for common goals. Through collective action and mutual support, women in unions are empowering themselves and their communities, amplifying their voices and advocating for meaningful change in the workplace and beyond.

The union movement is a driving force for advocating workers' rights, fair wages, and improved working conditions. While historically dominated – again – by men, the landscape of the unions is evolving with the increasing participation and

leadership of women. From organizing grassroots campaigns to negotiating collective bargaining agreements, women are playing a key role in determining the future of the labor movement at any level.

There is still much to be accomplished to enhance the inclusion of women in the port sector.
However, women workers, supported by the union movement, are stirring the waters in ports around the world, challenging stereotypes and driving positive change in the maritime industry. With their skills, expertise, and determination, they are proving that there are no limits to what women can achieve in traditionally male-dominated fields. As we navigate the waters of global trade and commerce, let us ensure that women have an equal seat at the table, shaping the future of ports for generations to come, reaffirming our commitment to equality, justice, and solidarity for all workers.

IMMAGINE INIZIALE | *ETF, Centro di formazione CEPA OCHA, Porto di Anversa, 2023. (© ETF – European Transport Workers' Federation).*

HEAD IMAGE | *ETF, CEPA OCHA training center, Port of Antwerp, 2023. (© ETF – European Transport Workers' Federation).*

NOTE

NOTES

[1] Organizzazione sindacale paneuropea che comprende i sindacati dei trasporti

dell'Unione Europea, dello Spazio economico europeo e dei paesi dell'Europa centrale e orientale. Fondata nel 1999, oggi rappresenta più di 5 milioni di lavoratori dei trasporti provenienti da più di 200 sindacati dei trasporti e 38 paesi europei nei seguenti settori: Aviazione civile, Pesca, Vie navigabili interne, Logistica, Trasporto marittimo, Porti, Trasporto ferroviario, Trasporto stradale e Trasporto pubblico urbano.
[2] https://www.etf-europe.org/women-in-the-port-and-maritime-sector-why-not/.
[3] https://www.etf-europe.org/activity/yes-more-women-in-transport-make-transport-fit-for-women-to-work-in/.
[4] https://www.etf-europe.org/milestone-ilo-convention-190-comes-into-force/.
[5] https://www.abvv.be/de-nieuwe-werker-nr-15-2018/.

[1] Pan-European trade union organization comprising transport unions from the European Union, the European Economic Area and Central and Eastern European countries. Founded in 1999, today it represents more than 5 million transport workers from more than 200 transport unions and 38 European countries in the following sectors: Civil Aviation, Fisheries, Inland Waterways, Logistics, Maritime Transport, Ports, Rail Transport, Road Transport and Urban Public Transport.
[2] https://www.etf-europe.org/women-in-the-port-and-maritime-sector-why-not/.
[3] https://www.etf-europe.org/activity/yes-more-women-in-transport-make-transport-fit-for-women-to-work-in/.
[4] https://www.etf-europe.org/milestone-ilo-convention-190-comes-into-force/.
[5] https://www.abvv.be/de-nieuwe-werker-nr-15-2018/.