



## ***Women in Transport Opportunity and Challenge for the Italian Ports***

Il presente documento denominato “**Patto per la Parità di Genere**” ha come obiettivo principale la riduzione delle disuguaglianze di genere in ambito portuale. Si tratta della condivisione di una *roadmap* essenziale per riportare la parità di genere nell’agenda del settore portuale.

### Premessa:

- Il “**diritto alla parità di trattamento**” è un diritto fondamentale riconosciuto dai Trattati dell’Unione Europea, profondamente radicato nella struttura sociale e culturale europea, indispensabile per lo sviluppo di quest’ultima- e che rappresenta un obiettivo imprescindibile, tanto nella legislazione che nell’applicazione giurisprudenziale e nella vita quotidiana, in tutti i suoi aspetti.
- L’art. 23 della Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione Europea afferma che “**la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi**”.
- In data 8 marzo 2021 il ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili (MIMS), Enrico Giovannini, in occasione della giornata internazionale dedicata ai diritti della donna, ha richiamato l’attenzione dei vertici delle società vigilate e dei presidenti delle Autorità di Sistema Portuale sulla necessità di avviare o consolidare “*politiche aziendali volte a ridurre, e quanto prima eliminare, le disuguaglianze di genere, in tutte le loro forme*”, in linea con le priorità tracciate dal Next Generation EU e perseguendo gli obiettivi che l’Unione Europea e l’Agenda 2030 delle Nazioni Unite hanno indicato rispetto a tale tematica;
- il ministro Giovannini ha, altresì, informato circa la costituzione, anche all’interno del MIMS, di un team che ha adottato la parità di genere come criterio di valutazione di tutti i progetti in esame nell’ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), “*al fine di potenziare il contributo delle donne alla crescita economica e sociale del Paese*”. Ha, inoltre, sottolineato come il settore dei trasporti, insieme a quello delle costruzioni, sia tra quelli in cui l’occupazione femminile è inferiore alla media nazionale, con dati tra i più bassi dell’UE.

Il “Patto per la Parità di Genere” è una dichiarazione di intenti, proposta e sottoscritta dalle donne del *cluster* portuale, in tutte le sue declinazioni, vale a dire Enti, imprese, associazioni, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità. Esso rappresenta uno strumento concreto per l’attuazione di programmi di gestione della *diversity*.

Lo scopo dell’adozione di tale documento è valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive in ogni ambito professionale del mondo portuale, nonché di contribuire al successo e alla sostenibilità delle aziende del *cluster* marittimo, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e dell’economia e all’universalità dei diritti di donne e uomini.



Aderendo al presente Patto che verrà sottoscritto dalle Autorità di Sistema Portuale e che sarà esteso alle imprese portuali ed ai concessionari- si contribuirà al raggiungimento degli obiettivi in esso contenuti attraverso azioni concrete e positive, con particolare riguardo alle pari opportunità tra donna e uomo.

La valorizzazione del benessere sui luoghi di lavoro, le attività volte a favorire le pari opportunità, la repressione di fenomeni di emarginazione o svalutazione dell'attività delle lavoratrici e dei lavoratori, l'eliminazione di ogni forma di violenza sessuale, morale e psichica, sono fattori di qualità dell'azione amministrativa, che contribuiscono anche a migliorare il livello dei servizi resi.

Con la sottoscrizione del presente Patto, le parti tutte, assumono un preciso impegno all'adempimento dei punti in esso previsti.

La sottoscrizione dei punti del Patto rappresenta un impegno volontario assunto dagli Enti e dalle imprese/aziende nei confronti dei lavoratori e della Società.

Si tratta di adottare uno strumento moderno e incisivo per la promozione delle politiche attive e per la rimozione ed il superamento di ogni tipo di stereotipo e discriminazione nel mondo del lavoro portuale.

Si prende atto che sui temi fondamentali del contrasto a tutte le forme di discriminazione sui luoghi di lavoro – genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale – e della valorizzazione delle singole diversità all'interno delle organizzazioni aziendali, questo Patto si pone come documento centrale nelle dinamiche evolutive che ineriscono la produzione normativa e la prassi.

È necessario realizzare un ambiente professionale che assicuri a tutte/i, pari opportunità e pari riconoscimento di potenziale e competenze individuali. Tale presupposto non rappresenta soltanto un atto di equità, di rispetto e di coesione sociale, ma contribuisce anche alla competitività e al successo dell'impresa/ente/istituzione. L'attenzione e la valorizzazione delle diversità diviene un vero e proprio fattore di successo e di indiscusso progresso culturale, sociale ed economico.

Un Patto per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro rappresenta, quindi, la modalità più concreta per gestire le risorse umane e finalizzarle a definire una prospettiva di sviluppo.

Si dà atto che vi è una urgente necessità di giungere alla parità di genere nel settore portuale, al fine di ridurre e, quanto prima eliminare, le disuguaglianze di genere attraverso attività di divulgazione e diffusione che puntino a valorizzare il ruolo delle donne nello shipping, quale fattore competitivo di sviluppo culturale ed occupazionale. È necessario, ad esempio, superare gli stereotipi di genere e fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e quelli di lavoro. Tale superamento passa necessariamente da un cambio di paradigma complessivo, a partire dal linguaggio utilizzato, sia verbale che scritto, fino all'adozione di servizi di *welfare* che tengano conto delle diversità.



Si indicano a seguire alcune azioni concrete per contribuire al raggiungimento degli obiettivi condivisi nel Patto ed in virtù degli impegni nello stesso presi.

**L' Autorità di Sistema Portuale si impegna a :**

- definire e attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli di organizzazione, nel rispetto del principio di pari dignità e trattamento sul lavoro;
- individuare funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità;
- sensibilizzare e formare adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;
- monitorare periodicamente l'andamento delle buone pratiche legate alle pari opportunità e valutarne l'impatto;
- fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con adeguate politiche aziendali e contrattuali, anche attraverso convenzioni con i servizi pubblici e privati integrati;
- comunicare al personale l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale delle pari opportunità finalizzato all'eliminazione progressiva di qualsiasi forma di discriminazione e di genere, a cui tutte/i le/i dipendenti sono chiamate/i a contribuire fattivamente;
- scoraggiare e disincentivare qualsiasi forma di discriminazione o atteggiamento sessista all'interno delle imprese/enti, ponendo attenzione costante alle segnalazioni che provengono dalle donne e prevedendo anche la possibilità, per il personale, di segnalare in modalità digitale e anonima qualsiasi tipo di comportamento offensivo e/o irrispettoso (*ingiurie, provocazioni, umiliazioni, maltrattamenti, qualsiasi forma di intimidazione, mobbing*) che provenga da altre/i colleghe/i.

I firmatari concordano che occorre creare un contesto più favorevole nel realizzare creatività e innovazione per la molteplicità di prospettive e per il superamento di stereotipi e discriminazioni ed in tale ottica indicano degli ambiti prioritari della propria azione:

- 1) pari trattamento economico per gli uomini e per le donne;
- 2) equilibrio tra attività professionale e vita privata;
- 3) pari rappresentanza nei processi decisionali;
- 4) eradicazione di tutte le forme di violenza fondate sul genere;
- 5) eliminazione degli stereotipi sessisti
- 6) promozione della parità tra i generi nelle politiche esterne e di sviluppo;
- 7) avvio di iniziative con tutti i datori di lavoro e con i responsabili dell'accesso alla formazione professionale operanti nell'ambito del *cluster* portuale, affinché adottino tutte le misure idonee alla promozione, all'analisi, al controllo ed al sostegno della parità di trattamento, a prescindere dalla differenza di genere.



A tal fine viene condiviso quanto segue:

- linguaggio e lessico utilizzati in qualsivoglia contesto, documento, atto, dovranno essere curati, con particolare attenzione al riconoscimento dei titoli adeguati al genere;
- verrà programmata la costituzione e la piena operatività dei Comitati Unici di Garanzia che dovranno essere promotori del principio di non discriminazione legato al genere, soprattutto in alcuni settori particolarmente sensibili, quali: le condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione; l'accesso a tutti tipi di formazione e di orientamento, formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali; le condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;
- verranno programmate e attuate le azioni positive finalizzate al passaggio dall'uguaglianza formale all'uguaglianza sostanziale;
- si terrà conto delle richieste per un *welfare* aziendale in linea con le necessità del genere femminile e della genitorialità, con il coinvolgimento diretto, nella redazione di atti connessi al CCNL dei lavoratori portuali, e alla contrattazione aziendale applicati. In tal senso verranno trasfuse in proposte concrete – soprattutto a livello contrattuale di II livello– le azioni contro i “tradizionali ruoli e stereotipi di genere” che influenzano profondamente la ripartizione dei compiti in famiglia, nell'istruzione, nella carriera professionale, nella società. In particolare, verranno adottate le iniziative atte a facilitare l'attività professionale del sesso “sottorappresentato” (*affirmative action*) oppure ad evitare o compensare svantaggi nella carriera;

nella partecipazione agli eventi/convegni/conferenze, saranno coinvolte le risorse femminili per garantire le molteplici voci ed esperienze;

un'attenzione particolare verrà data a tutte le iniziative che, in stretta cooperazione con la società civile, contribuiranno a combattere le forme di violenza attivate anche nel mondo virtuale di Internet, in cui sono tristemente diffusi fenomeni come il *cyber harassment*, il *cyber stalking* e il *cyber bullying*: si lavorerà per divenire promotori di campagne di sensibilizzazione coinvolgendo soprattutto gli uomini nel ruolo di attori principali per la promozione della parità;

attenzioni particolari saranno anche contemplate e sollecitate, laddove possibile, a tutti gli altri soggetti/Enti/associazioni di categoria coinvolti, per garantire le presenze femminili negli organi e nei consessi decisionali come, ad esempio, comitati/tavoli ecc;

a tal fine, si cercherà di coinvolgere le risorse femminili con la previsione di “quote di genere” nel processo decisionale-strategico delle singole Amministrazioni/imprese, al fine di contrastare gli squilibri di potere legati al genere; sarà considerata altresì la promozione di un orario flessibile anche per gli uomini, che consenta di ampliare le possibilità di accesso delle donne al mondo del lavoro;



si lavorerà per l'effettivo incremento della produttività e per una migliore capacità di attrarre e mantenere soggetti con talenti diversificati;

si perseguirà l'obiettivo di una sempre maggiore soddisfazione del personale e dei clienti/pubblico, del miglioramento del clima aziendale e del benessere organizzativo, della diminuzione delle tensioni interne e dell'adozione di tutte le misure di contrasto verso fenomeni atti, anche solo potenzialmente, a violare la dignità di una persona o a creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo;

attraverso queste attività di inclusione delle diversità si punterà all'ottimizzazione dell'immagine e alla diminuzione dei rischi, con lo sviluppo di nuovi mercati, anticipando bisogni emergenti e prevedendone tutela giuridica;

la promozione di azioni e buone pratiche finalizzate al raggiungimento della parità di genere e al miglioramento delle condizioni lavorative delle donne dovrà essere prevista e anzi inserita tra gli obiettivi dei vertici nonché garantita delle/i dirigenti

Per lo sviluppo di quanto contenuto in questo Patto si incentiva quanto segue:

- promozione a livello locale di una rete - partecipata anche dalle donne dei vari attori che appartengono alla comunità portuale – che ponga l'attenzione sulla tematica della parità di genere sia evidenziando la presenza femminile nel *cluster*, sia promuovendo una lettura di genere dei dati (*passenger, lavoratori, ecc.*) che politiche inclusive e relativi protocolli da attivare;
- partecipazione attiva alla piattaforma **Women in Transport** promossa dall'UE al link:[https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change\\_en](https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en) con l'utilizzo dei modelli proposti dalla stessa UE per l'individuazione di criticità/l'attivazione di buone pratiche a favore della parità di genere in seno ad Assoporti e la consultazione delle *best practices* promosse a livello UE;
- organizzazione di eventi nazionali/creazione di specifiche campagne o video dedicati al tema al fine sia di sensibilizzare che di includere.

Allo stesso tempo, all'interno della piattaforma proposta per lo scambio di dati e informazioni, nonché per la promozione della campagna di sensibilizzazione, si ritiene importante l'attivazione di uno sportello *whistleblower* dedicato esclusivamente alla segnalazione di problematiche connesse alla disparità di genere nel ns. settore, che implichi conseguenze, anche nelle valutazioni delle *performance*, verso coloro che assumono atteggiamenti discriminatori

Parimenti importante sarà la diffusione di informazioni normative adeguate, al fine di porre le donne in condizione di recepire adeguatamente gli strumenti posti a loro difesa.



Il presente “Patto per le pari opportunità e l’uguaglianza sul lavoro” sarà trasmesso al Ministero Vigilante ed agli Organismi di Partenariato affinché, preso atto del coinvolgimento in tale progetto di tutte le categorie interessate a vario titolo dalle dinamiche del Lavoro Portuale e del mondo dei Trasporti, esso costituisca veicolo e strumento di promozione dei valori e degli intenti nello stesso trasfusi da parte delle Autorità di Sistema Portuale firmatarie.

Tale documento sarà trasmesso altresì ai singoli organismi di valutazione (O.I.V.) affinché, nella predisposizione degli obiettivi “trasversali” al raggiungimento dei livelli di massima efficienza delle Amministrazioni, possa costituire ispirazione all’adozione di azioni concrete per il raggiungimento di livelli di performance rispettosi della uguaglianza di genere.