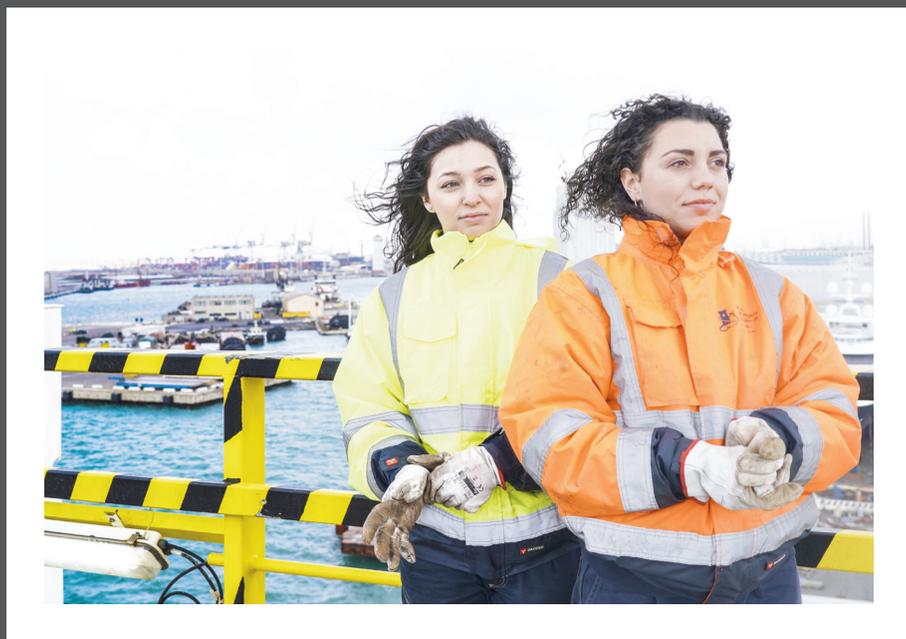


Barbara Bonciani

Portuali e marittime, perché no?

La disparità di genere nei porti italiani



FrancoAngeli

Distr
SOCIAL **Actors**
Collana di studi sociali

Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con **Adobe Acrobat Reader**



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile **con Adobe Digital Editions**.

Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.

Comitato scientifico

Maurizio Ambrosini (Università degli Studi di Milano Statale); Rita Bichi (Università Cattolica del Sacro Cuore); Maurizio Bonolis (Sapienza Università di Roma); Fabio D'Andrea (Università di Perugia); Franco Ferrarotti (Sapienza Università di Roma); Massimiliano Fiorucci (Università Roma Tre); Giovanna Gianturco (Sapienza Università di Roma); Cristina Marchetti (Sapienza Università di Roma); Paolo Montesperelli (Sapienza Università di Roma); Donatella Pacelli (Università di Roma LUMSA); Ercole Giap Parini (Università della Calabria)

Comitato editoriale

Michele Barbieri (Università di Napoli Parthenope); Eugenia Blasetti (Università di Parma); Carolina Continenza (Università degli Studi dell'Aquila); Laura Falci (Sapienza Università di Roma); Raffaella Frascarelli (Sapienza Università di Roma); Fabio Liguori (Università di Napoli Parthenope); Anna Marino (Università di Napoli Parthenope); Annalinda Monticelli (Università degli Studi dell'Aquila); Luisa Nardi (Università di Napoli Parthenope)

I *Social DistrActors* sono qui considerati, in un'accezione positiva, come quegli elementi che, attirando lo sguardo del ricercatore, possono orientare l'interpretazione del fenomeno sociale verso prospettive del tutto inattese, considerabili persino "errate", ma che sono potenzialmente in grado di aprire al nuovo, di condurre l'indagine verso orizzonti altri, finora inesplorati, e che concorrono a disegnare il panorama della complessità sociale.

In questa prospettiva, la collana intende caratterizzarsi come luogo di confronto multi e interdisciplinare, nonché come spazio di discussione per comprendere gli elementi che contribuiscono in modo cruciale al mutamento sociale nella contemporaneità. L'obiettivo è quindi quello di incoraggiare e favorire una riflessione critica sulle trasformazioni sociali, sull'interconnessione tra struttura sociale, istituzioni e attori sociali, sull'azione relazionale – razionale e irrazionale – degli agenti *ingenui* oppure *sofisticati*.

Tra i temi che la collana intende esplorare in modo privilegiato figurano il fenomeno migratorio e l'intercultura, le questioni di genere e generazionali, le trasformazioni dei rapporti tra il piano individuale e quello collettivo, le nuove forme del potere nella società contemporanea, la diversità e l'inclusione sociale, i processi di individualizzazione e socializzazione, la prospettiva dell'immaginario sociale, la formazione e i sistemi organizzativi.

La collana raccoglie sia studi teorici innovativi sia indagini empiriche di carattere qualitativo, quantitativo, *mixed methods*, inclusi i metodi partecipativi e creativi, che sappiano interpretare gli elementi più significativi del mutamento sociale fino a esplorare nuove categorie e temi di frontiera. Con riferimento ai classici, l'intento è quello di attualizzarne il pensiero, adeguandone le categorie analitiche alla complessità della contemporaneità.

I volumi pubblicati sono sottoposti alla valutazione anonima di almeno due *referees* esperti.

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: www.francoangeli.it e iscriversi nella home page al servizio “Informatemi” per ricevere via e.mail le segnalazioni delle novità.

Barbara Bonciani

Portuali e marittime, perché no?

La disparità di genere nei porti italiani

FrancoAngeli

Distr
SOCIAL **Actors**
Collana di studi sociali

ISBN 9788835169895

Immagine di copertina di Elena Cappanera, per gentile concessione dell'autrice.

La foto, che raffigura Alessia Bosi e Camilla Marconi della Compagnia Portuale di Livorno, è stata esposta all'interno della mostra fotografica realizzata nell'ambito del progetto *Il porto delle donne. Le donne nel settore portuale e marittimo, perché no?*, realizzato dal Comune di Livorno in collaborazione con l'Università di Pisa, l'Associazione internazionale per la collaborazione fra porti e città RETE e il CNR-Iriss.

Copyright © 2024 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it.

A mio figlio Alberto

Indice

Prefazione , di Costanza Musso	pag.	9
Premessa	»	15
Introduzione	»	19
1. L'uguaglianza di genere nei porti: un traguardo ancora lontano	»	27
1.1. #Uominisoli	»	27
1.2. La sfida della segregazione professionale delle donne	»	31
1.2.1. Divario di genere e segregazione professionale nei porti	»	36
2. Portuali e marittime, perché no?	»	41
2.1. Le marittime: tracce della genealogia dell'esclusione	»	41
2.2. I portuali siamo noi: singolare maschile	»	43
2.3. Perché no?	»	47
2.4. Il porto delle donne: da un'idea a un'azione positiva	»	59
3. Tra stereotipi, pregiudizi e realtà: storie di successo di donne "rivoluzionarie"	»	65
3.1. Noi donne a bordo non ne vogliamo, ma neanche Cristoforo Colombo	»	65
3.2. <i>Love Boat</i> : il fascino e lo stereotipo dell'uomo al comando	»	72
3.3. Si può essere mamme e marittime	»	77

3.4. L'inizio della storia: plurale femminile	pag.	80
3.5. Orgogliosamente portuali	»	87
3.6. Il pitecantropo e i suoi simili: per un'evoluzione della specie nei porti	»	94
Conclusioni	»	103
Riferimenti bibliografici	»	107
Ringraziamenti	»	113

Prefazione

di Costanza Musso*

Il libro di Barbara Bonciani *Portuali e marittime: perché no? Il divario di genere nei porti italiani* si legge bene e coinvolge perché è scritto con grande passione e partecipazione.

Barbara Bonciani è stata Assessora al porto della città di Livorno dal 2019 al 2024 e ha lavorato sul porto e sulla sua relazione con la città.

Quello di Assessore al Porto è un ruolo nuovo, che troviamo in poche città marittime italiane, ma che risulta invece necessario perché i porti, per loro vocazione, sono mondi a sé stanti, dove oramai possono entrare sogli gli addetti ai lavori; luoghi economicamente molto importati per le città in cui sono inseriti, per la ricaduta occupazionale, sia diretta che indiretta, ma anche portatori di una serie di esternalità negative in termini di traffico stradale, inquinamento e mancanza di dialogo con le città in cui si trovano.

Da qui, la necessità di creare un ruolo di cerniera tra porto e città attraverso un assessorato di cui Barbara Bonciani è stata, a Livorno, la prima rappresentante. Questo compito, che Barbara ha ricoperto con una preparazione pregressa derivante dal suo lavoro in Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale, le ha permesso di

* Costanza Musso è la presidente di Wista Italy, sezione nazionale di Wista Internazionale (Women's Shipping & Trading Association) che è nata a Londra 50 anni fa e oggi raduna 62 Stati e oltre 5100 socie. L'Associazione italiana, nata a Genova nel 1994, quest'anno celebra 30 anni di attività e rappresenta le donne in posizione di responsabilità nel mondo della blue economy. Dalla volontà delle cinque socie fondatrici e oggi la rete femminile conta oltre 100 socie. www.wistaitaly.it

toccare con mano il mondo portuale e di rendersi conto dell'assoluta mancanza di donne nelle diverse professioni portuali e marittime.

Non ci voleva una fine ricercatrice per arrivare a questa conclusione perché, come ci dicono i rapporti annuali di Assoport e SRM, nel settore portuale la legge 84/94 ha definito tre categorie di imprese che possono lavorare nei porti e in queste le donne sono molto poche. La legge ha dedicato ad ognuna di queste categorie di imprese uno specifico articolo: art.16 per definire le imprese che fanno operazioni portuali di carico, scarico, deposito e trasbordo nei porti italiani, art. 17 sono le cosiddette "compagnie portuali" che erogano manodopera alle imprese art. 16 e art. 18, mentre le imprese previste dall'art. 18 sono i terminalisti che hanno in concessioni aree demaniali e le banchine usate per svolgere le attività previste dall'art.16.

In questo ambito, il quadro della presenza femminile è in linea con i dati generali del Paese; infatti, nel 2022, questo comparto economico contava 20.123 dipendenti, di cui le donne rappresentavano solo l'6,3% cioè, 1.269 lavoratrici, collocate in modo diverso nei tre settori di appartenenza.

Tra l'altro, oggi, questa percentuale è peggiorata rispetto alla stessa rilevazione del 2020, quando le donne rappresentavano il 6,6% della forza lavoro complessiva. Infatti, gli addetti del settore, tra il 2020 e il 2022 sono cresciuti del 6,7% ma la componente femminile è cresciuta solo del 2,7%, diminuendo quindi in percentuale.

Nella categoria di lavoratori previsti dall' art 16 della legge 84/94 le lavoratrici impiegate nelle operazioni portuali, nel 2022 erano il 6%, vale a dire 480. Tale numero evidenzia una diminuzione della componente femminile del 15% rispetto alla rilevazione del 2020, in cui le donne erano 562.

Tra i lavoratori dell'art 17 legge 84/94 le lavoratrici delle compagnie portuali nel 2022 erano il 1,7% cioè, 45 e anche queste sono diminuite del 22% in due anni.

Solo tra i lavoratori art 18 della legge 84/94, le lavoratrici dei terminal privati son aumentate del 21% in due anni e si attestano all'8% pari a 744.

Diversa invece la presenza femminile all'interno delle Autorità di Sistema Portuale, l'istituzione che regola e definisce il lavoro portuale, dove le donne, nel 2023 erano il 46% delle presenze, arrivando alle 700 unità. Un numero interessante che rimane ottimo anche nelle

posizioni apicali, dove troviamo il 47% di figure femminili come quadri e il 31% di donne tra i dirigenti. Questi dati sono notevolmente migliorati negli ultimi tre anni.

Le donne mancano però ancora completamente nella governance portuale, perché non abbiamo neanche una donna Presidente di Autorità portuale su 16 Autorità di Sistema Portuale del Paese, e solo due donne ricoprono il ruolo di Segretario generale. Quindi delle 32 cariche di vertice la presenza femminile è al 6%.

In realtà, nella storia della legge 84/94, le donne Segretario generale sono state circa sei, Marina Monassi a Trieste, Emma Mazzitelli a Savona, Claudia Marcolin a Venezia, Roberta Macii a Civitavecchia, Antonella Scardino a Venezia e Federica Montaresi alla Spezia e ci sono state tre nomine a donne Presidenti, Marina Monassi, per due incarichi, a Trieste e Carla Roncallo alla Spezia.

Forse in trent'anni di realizzazione della legge 84/94 si poteva fare qualcosa di più.

Nell'associazione dei Terminalisti, Assiterminal, c'è un presidente uomo e 24 membri del direttivo di cui solo 2 sono donne, rispecchiando la media femminile del settore. (8,3%)

Questi numeri, va detto, non sono omogenei in tutti i porti ma ci sono situazioni virtuose, e altre meno. Tra quelle virtuose troviamo il porto di Livorno dove l'art.17 conta una presenza femminile da Guinness dei primati, perché arriva al 20%, contro il dato nazionale dell'1,7%, mentre gli altri art.16 e 18 arrivano ad una presenza femminile del 9% contro il 6% e l'8% di media nazionale.

All'interno dell'art.16 troviamo la Compagnia Portuale che annovera 34 donne, ben il 52% della forza lavoro degli art.16 del porto di Livorno. Quindi Livorno è la città italiana che ha una storia femminile portuale più importante e più interessante di tutte le città portuali italiane, unica ad avere una Compagnia Portuale che ha tra i suoi soci donne, già dal 1983, prima ancora che entrasse in funzione la riforma portuale, e prima e unica compagnia ad aver ottenuto, nell'aprile del 2024, la certificazione per la parità di genere.

Barbara Bonciani racconta bene, nel suo libro, queste storie di donne in banchina e del loro orgoglio di fare lavori considerati maschili, fianco a fianco con gli uomini, che spesso erano colleghi dei padri da cui avevano "ereditato" il posto.

Le compagnie portuali rappresentano, nella storia della classe ope-

raia italiana, una vera aristocrazia, con proprie regole e proprie peculiarità, tra cui la quasi “ereditarietà” del posto di socio-lavoratore nella Compagnia. Questa regola vale per tutti le principali realtà portuali italiane ma negli altri porti, come a Genova ad esempio, questa regola non valeva per le figlie femmine.

Infatti, la storica compagnia dei camalli genovesi conta solo sei portuali donne nelle sue fila che però lavorano negli uffici e non certo in banchina.

Livorno, le sue banchine e il suo porto hanno raccontato storie di lavoro femminile diverse e Barbara Bonciani in questo libro parte proprio dalla sua città per raccontare una storia possibile ed esportabile a tutte le altre città portuali italiane.

Quello che l'autrice mette bene in luce è che i mestieri portuali e marittimi nascono tradizionalmente maschili perché caratterizzati dalla necessità di operatori dotati di una notevole forza fisica. Questa situazione però è venuta meno man mano che la tecnologia ci ha dotato di mezzi sempre più sofisticati, dove la forza fisica non serviva più e dove invece diventavano importanti caratteristiche come precisione, prudenza, capacità di lavorare in gruppo e visione.

La sicurezza del personale e dei mezzi è uno dei problemi del settore e le caratteristiche femminili hanno dimostrato che in questo campo le donne risultano molto più affidabili degli uomini, semplicemente perché non hanno la passione per la velocità che spesso è alla base di quasi tutti gli incidenti del settore.

La legge 84/94, che ha permesso lo sviluppo dei porti italiani, grazie alla costituzione delle Autorità Portuali e degli operatori privati, i così detti “terminalisti”, ha dotato i lavoratori delle banchine di un ottimo contratto che prevede turni e paghe in linea con tutti i Paesi europei, dove è chiaro il ruolo strategico nell'economia mondiale dei porti.

Per questo motivo, l'autrice richiede una maggiore presenza femminile nelle realtà portuali italiane, perché è consapevole dell'ottima condizione retributiva e lavorativa di questa tipologia di lavoro.

Barbara Bonciani in questo libro lavora a fondo sui numeri attuali della disparità di genere illustrandoli tutti con ampia citazione delle fonti, parla apertamente di stereotipi e della loro persistenza e dà voce alle donne del settore raccontandone storie, sogni e necessità di raccontare questi lavori e creare nuovi modelli femminili di riferimento.

L'autrice racconta bene il progetto di cui fu fautrice per il Comune di Livorno, "Il Porto delle donne, le donne nel settore marittimo e portuale, perché no?", che ha visto, nel maggio del 2023, la realizzazione di un'importante mostra fotografica, dedicata alle lavoratrici portuali, di un Convegno di due giorni, di un murales.

Il progetto "si pone quali obiettivi principali, da un lato promuovere la conoscenza del lavoro svolto dalle donne in ambito portuale e marittimo ad un ampio pubblico, dall'altro animare un dibattito costruttivo fra gli stakeholder del settore al fine di aumentare e migliorare la presenza delle donne nei porti e nel comparto marittimo. La volontà è quella di rappresentare il lavoro portuale e marittimo come un'opportunità per le donne e per le generazioni future".

Si tratta di un progetto unico nel suo genere e particolarmente bene riuscito a cui come Wista Italy abbiamo partecipato attivamente andando, con una nutrita delegazione, a seguire il Convegno e visitare il porto di Livorno.

Oggi Barbara Bonciani è socia Wista Italy, e la voglio ringraziare, in questa prefazione, per il lavoro encomiabile fatto per aiutare le donne ad avvicinarsi al settore del mare e sensibilizzare la *blue economy* alla necessità, economica e sociale, di introdurre figure femminili al suo interno.

Premessa

Questo libro nasce dall'esperienza maturata a Livorno come prima Assessora alla portualità della storia della mia città e anche l'unica, almeno per il momento.

Come amministratrice, come donna ho svolto il mio ruolo sempre con passione, determinazione e con spirito di servizio alla mia comunità, ma anche con un'attenzione particolare e costante alle donne, le mie "sorelle".

Ho provato a dare alla mia città e alla sua politica un respiro più ampio e al passo con i tempi. In fondo il neo-assessorato, nato senza portafoglio, aveva bisogno di essere abitato con idee nuove e utili alla comunità e a me era stata data questa grandissima opportunità che non potevo sprecare.

Con grande determinazione ho deciso di porre la questione politica e di civiltà dell'uguaglianza di genere nei porti, ideando un Progetto, "Il porto delle donne. Le donne nel settore portuale e marittimo, perché no?", con il quale ho voluto raccontare e rendere visibile il lavoro che le donne svolgono, sia in ambito portuale, sia in ambito marittimo e aprire una nuova stagione politica di discussione e di dialogo fra gli addetti ai lavori che potesse favorire un maggiore ingresso delle donne in questi settori.

Con la mia esperienza ho voluto offrire un contributo alla comunità, per dimostrare che l'immagine del porto come luogo riservato agli uomini, in quanto ambiente di lavoro a loro più adeguato, non sia reale, ma fondata su stereotipi rigidi e retrogradi che non stanno più in piedi e soprattutto, su di un sistema di potere gestito interamente dagli uomini e, si sa, chi ha il potere difficilmente lo cede.

Ancora oggi, infatti, a trent'anni di realizzazione della Legge 84/94 che ha dato riordino alla materia portuale nel nostro Paese, le donne sono purtroppo poche, sia in banchina, sia nella governance portuale, sia nel comparto marittimo e quasi niente è stato fatto per colmare il divario di genere in questo settore che continua a discriminare le donne nell'ingresso alle professioni legate ai porti, penalizzando nel complesso lo sviluppo del nostro Paese.

I porti rappresentano un asset strategico per l'economia dell'Italia, dove più di un terzo degli scambi commerciali internazionali avviene via mare. Le sfide che i porti devono affrontare sono molteplici e spaziano dalla dotazione infrastrutturale, alla riduzione del deficit di intermodalità, alla digitalizzazione dei processi e alla transizione ecologica, fino all'uguaglianza di genere, non certo ultima per importanza. Sfide che richiedono capitale umano con grandi competenze e talenti che non possono certo esaurirsi nell'universo di meno della metà del genere umano, vale a dire negli uomini.

Tuttavia, nel 2024 in Italia, il divario di genere nei porti rimane su dei livelli molto alti e si propone come una questione politica e di civiltà, oltre che di democrazia, da affrontare seriamente, in uno Stato che proclama la formale uguaglianza fra i sessi. Alle origini dell'esclusione delle donne dal settore portuale e marittimo vi sono ragioni di natura culturale, articolate in stereotipi e pregiudizi che ancora oggi attribuiscono agli uomini qualità più adeguate, rispetto alle donne, per lavorare in questi settori.

Lo stereotipo del porto come "un luogo adatto agli uomini" è basato su schemi e preconcetti astratti che alimentano una falsa rappresentazione della realtà, facilitando fenomeni discriminatori, fra i quali, le difficoltà di ingresso delle donne in questi settori e la segregazione professionale delle donne che ci lavorano. Inoltre, tali pregiudizi creano un circolo vizioso, per cui, da un lato, le donne non vengono assunte dalle imprese portuali e marittime, dall'altro, le poche che ci sono difficilmente fanno carriera al loro interno e le giovani tendono a non spendere il proprio curriculum nelle professioni.

Se è vero che il lavoro nei porti è nato storicamente "maschile", in tempi in cui la merce sbarcata e imbarcata dalle e sulle navi veniva movimentata di "braccia in braccia" con l'ausilio esclusivo della forza fisica, a distanza di più di cinquant'anni, l'innovazione tecnologica ha modificato in modo significativo il lavoro e le professioni, ren-

dendo residuale l'impiego di forza fisica. Ciò nonostante, i porti rimangono, nella realtà e nell'immaginario collettivo, luoghi di lavoro ad esclusiva o prevalente presenza maschile. In questo modo, più di metà del genere umano viene escluso da lavori ben retribuiti e regolamentati, come nel caso del lavoro portuale e dagli assetti di potere riconducibili alle posizioni di vertice e di governance portuale.

Si sa che la gestione del potere indirizza le scelte e le decisioni. In un contesto come quello dei porti, in cui il potere rimane prerogativa esclusiva degli uomini, ogni giorno si discriminano molte donne e si tenta di metterne al margine altre.

La bufera giudiziaria che ha investito il porto di Genova e la Liguria recentemente, non a caso è stata descritta da Giovanni Mari¹ come un “grumo di potere del tutto maschile”, dove delle donne non c'è traccia, neanche una. Certo, non possiamo affermare con certezza che, nel caso ci fossero state donne al potere, invece di questi uomini, le cose sarebbero andate diversamente, visto che le donne al potere nei porti non ci sono, ma sicuramente siamo liberi e libere di contestare un sistema di potere gestito da soli uomini che offende il nostro Paese e dove le donne sono “usate come regali da clan”, massaggiatrici e bella presenza in casinò e serate di gala. Una oligarchia del potere che “ha tenuto sempre distanti le donne che ambivano a scardinare gli equilibri”. Aggiungo, un sistema di potere maschilista che ha una precisa concezione delle donne, non certo nobile e che, non troppo di rado, capita di incrociare in ambienti legati al porto, come in tutti gli altri in cui il potere viene gestito interamente dagli uomini.

Come donna, nel mio ruolo di amministratrice ho sperimentato di persona pregiudizi e stereotipi per cui a volte le mie competenze si riducevano in mero entusiasmo nel giudizio di alcuni uomini: come dire “è donna, quindi non può capire bene il porto, però ha entusiasmo”; oppure mi sono sentita chiedere: “lei è assessore al sociale?”, a parte l'uso del maschile che è frequente in questi ambienti, l'accostamento stereotipato del genere femminile ai ruoli sociali, ormai radicato nella mente di molti e non lascia spazio a dubbi. Niente di nuovo, del resto per noi donne, le competenze, vengono sempre dopo qualche aggettivo che denota il costruito sociale del femminile domi-

¹ Il riferimento è all'articolo uscito sul *Secolo XIX* a firma di Giovanni Mari il 23 maggio 2024 dal titolo: “Indagine in Liguria, quel grumo di potere tutto maschile”.

nante, mettendo insieme le aspettative che la società ci attribuisce. Per cui, da una donna in un settore come quello portuale ci si aspettano meno competenze rispetto agli uomini. Ricordiamoci che parliamo di un ambiente, quello portuale, in cui il potere maschile si autorigenera automaticamente, come per osmosi.

Di fronte a questo scenario ho deciso di trasformare la mia esperienza in un'opportunità di emancipazione per altre donne, per dire basta ad una società patriarcale e chiusa come quella italiana che vorrebbe ancora oggi costringerci a pensare che esistono lavori adatti agli uomini e lavori adatti alle donne.

In questo libro ho voluto unire le mie esperienze di ricercatrice e amministratrice, oltre che mettere a disposizione il sapere sociologico all'analisi del divario di genere nei porti, al fine di favorire una lettura approfondita della segregazione di genere in questi settori. Ciò, con l'auspicio di stimolare una riflessione da parte di decisori politici e addetti ai lavori che porti all'avvio di una nuova stagione nei porti, capace finalmente di mettere fine all'egemonia maschile.

Introduzione

Cosa ci immaginiamo quando pensiamo a chi ricopre un ruolo di comando a bordo nave? Chi ci aspettiamo di incontrare a lavoro, in una casa di cura o in una scuola d'infanzia?

Le due domande potrebbero sembrare banali, forse solo per il fatto che la nostra risposta arriverebbe, con molta probabilità, in modo immediato, senza pensarci troppo: uomini nel primo caso, donne nel secondo. In entrambi i casi, tuttavia, avremmo descritto la realtà dei fatti. Nel nostro Paese, infatti la segregazione di genere nelle professioni, come del resto nell'accesso ai rami del sapere¹, rimane molto accentuata. Se in tutto il mondo, le donne sono occupate, soprattutto nei settori della cura, nel nostro mercato del lavoro, l'occupazione femminile si concentra maggiormente in alcuni mestieri, fra cui le insegnanti, le commesse, le infermiere, le estetiste, mentre le donne sono assenti o poco rappresentate in tutte quelle professioni ritenute più adatte agli uomini, fra cui l'autista, il chirurgo, il meccanico, il portuale, il marittimo, ed altre ancora. Se è vero che non esistono lavori da donna e lavori da uomini, sono ancora in molti a credere il

¹ Si fa riferimento cosiddetti campi STEM - Science, Technology, Engineering and Mathematics. Il recente focus del rapporto dell'Anvur mostra come il divario di genere nella scelta degli ambiti di studio sia rimasto praticamente immutato negli ultimi dieci anni. Nell'anno accademico 2011-2012 gli immatricolati nelle discipline Stem (science, technology, engineering, mathematics) sono stati per il 60,7% uomini e per il 39,3% donne. Nel 2021-2022 si riscontrano le stesse identiche percentuali. Il rapporto indica anche che, sebbene l'Italia si allinei alla media europea per la presenza femminile nell'ampia area Stem la percentuale di donne iscritte nei settori delle Ict risulta notevolmente inferiore, attestandosi al 15,1 per cento nel 2021, in contrasto con la media europea del 19,7% (Anvur, 2023).

contrario, tanto che nell'immaginario collettivo e nella realtà dei fatti questa affermazione non trova riscontro. Nel nostro Paese a condizionare le scelte di studio e le opportunità occupazionali delle donne sono stereotipi e pregiudizi di genere, tanto che nei percorsi di studio le donne continuano ad essere in minoranza nella scelta delle materie scientifiche e tecniche, mentre in ambito occupazionale, rimangono relegate in alcune professioni interpretate ancora come più adeguatamente "femminili". Diversamente, gli uomini continuano ad essere dominanti nelle materie scientifiche e tecniche, considerate erroneamente più propriamente "maschili".

Gli stereotipi e i pregiudizi di genere vengono appresi nel corso della socializzazione e iniziano a formarsi in famiglia e a scuola, fin dalla tenera età², mediante l'assimilazione dei modelli sociali dominanti, intrisi di convinzioni secondo cui, maschi e femmine avrebbero predisposizione, capacità pratiche e capacità cognitive diverse che li e le renderebbero più o meno adatti e adatte a certi percorsi di studio e occupazionali. Così, in un Paese che non distribuisce equamente il lavoro domestico e di cura³, lasciandolo sulle spalle delle donne, considerate più adatte a svolgere questo ruolo, e meno interessate alle professioni, succede che in famiglia, a partire dalla scelta dei giocattoli, questi stereotipi e pregiudizi di genere si ripropongano. Ciò fa sì che, mentre alle bambine sono riservati giochi che ricalcano la dimensione della cura e della domesticità, i bambini possano contare su una più vasta gamma di opzioni, a partire da camion, palloni e congegni tecnologici di vario tipo. I modelli e i ruoli di genere sono costantemente prodotti, riprodotti e veicolati nella nostra società, anche mediante pratiche e atteggiamenti che sfuggono alla consapevolezza di molti e di molte di noi. Così, ad esempio, per rimanere in tema, entrando in un negozio di giocattoli e cercando un regalo per una bambina, la commessa, senza pensarci troppo, con molta probabilità, ci indirizzerà con serenità nel reparto in cui prevalgono utensili per le pulizie, bamboli o forni per cucinare, escludendo tutti gli altri giochi ritenuti più adatti ai bambini. In questo modo, fin dalla tenera età le bambine vengono escluse da giochi che le permetterebbero di sperimentare in modo completo la rappresentazione della realtà esterna; in

² Abbatecola, Stagi, 2017.

³ Istat, 2019.

tal modo se ne limitano le potenzialità, forzando competenze e interessi specifici. Questo fenomeno non fa altro che confermare la realtà sociale e la evidente segregazione professionale e sociale delle donne. Fra i giocattoli da uomini vi sono anche tutti i mezzi di trasporto, camion, gru, aerei e altri che rivestono significati ritenuti tipici del modello maschile, come l'esplorazione, il viaggiare, l'autoaffermazione, la competitività, l'idealizzazione della forza. Sarà anche per questo che le donne sono ancora così poche nel settore dei trasporti e che molte di loro neanche prendano in considerazione questo settore come opportunità occupazionale? Quello che possiamo dare per certo è che gli stereotipi hanno la capacità di descrivere il mondo e i ruoli sociali e allo stesso tempo di conservare queste immagini cristallizzandole nella nostra mente nel corso del tempo. Il problema è che tali immagini hanno la capacità di incidere sulla formazione dell'identità degli individui e di condizionarne od influenzarne lo sviluppo delle proprie potenzialità⁴. Una volta appresi, infatti, stereotipi e pregiudizi, sono molto resistenti al cambiamento e sarà molto più facile individuare nelle persone una naturale inclinazione a credere ad aneddoti che li rafforzano, piuttosto che a comprendere la realtà che li contraddice⁵.

La capacità di semplificazione della realtà tipica degli stereotipi, ne fa armi culturali potenti volte a garantire la riproduzione dello status quo. Gli stereotipi, infatti, sono capaci di persistere nel tempo e vengono tramandati di generazione in generazione, mantenendo spesso in vita concetti di per sé già superati dalla realtà, dalla cultura e dalle leggi, fungendo così da "veicoli del senso comune"⁶.

Il loro persistere genera discriminazioni e segregazione di genere nella nostra società, come nel lavoro e continua a creare disuguaglianze sociali ed economiche importanti a danno delle donne e del nostro Paese.

In particolare, la segregazione di genere nel mercato del lavoro, fa sì che, se da un lato le donne vengano relegate in determinati spazi professionali, ritenuti a loro più adeguati, dall'altro, se ne impedisca l'ingresso in altri, ritenuti a loro non adeguati, in cui la presenza ma-

⁴ Pojaghi, 2011.

⁵ Idem.

⁶ Priulla, 2013.

schile è dominante. In questo modo, la realtà rimane invariata e la segregazione di genere si alimenta insieme agli stereotipi e ai pregiudizi che la sostengono, mantenendo salde nella mente di molti e molte di noi quelle immagini generalizzate e stereotipate, per cui abbiamo dato risposte certe alle domande poste all'inizio di questo paragrafo.

La segregazione di genere crea discriminazioni importanti a danno delle donne. I lavori ritenuti erroneamente più adeguati agli uomini, infatti, sono spesso anche i più redditizi, in termini di salario e posizionamento nella gerarchia sociale, mentre quelli ritenuti più adeguati alle donne sono economicamente meno vantaggiosi, precarizzati e generalmente non producono effetti positivi in termini di migliore posizionamento nella gerarchia sociale.

Nel nostro Paese il fenomeno della segregazione di genere nel mercato del lavoro risulta più accentuato in alcuni settori, fra cui quello dei trasporti e in particolare i comparti portuale e marittimo, oggetto di studio di questo libro. Si tratta di settori nati storicamente maschili e ancora oggi pensati erroneamente adatti solo agli uomini. Questo, nonostante i processi di innovazione tecnologica abbiano, negli ultimi cinquant'anni modificato le modalità e i cicli di lavoro nei porti, rendendo tutte le professioni e mansioni ugualmente accessibile a uomini e donne.

Le donne in questi settori, come avremo modo di argomentare, sono pochissime e spesso invisibili, in quanto di loro non c'è traccia, neanche nelle statistiche di settore.

Il fenomeno della segregazione di genere in questi comparti si manifesta, sia in termini verticali, per quanto concerne le disuguaglianze riscontrate nell'accesso alle posizioni apicali, sia in ambito orizzontale, per quanto riguarda la concentrazione dell'occupazione maschile nelle imprese portuali e nei ruoli di ufficiale o marinaio semplice a bordo nave.

Se è vero che queste professioni sono nate storicamente maschili, questo non giustifica in alcun modo, che dopo tanti anni, siano rimaste tali, con posizioni e ruoli "tramandati" per via patrilineare.

Il fatto che a distanza di tempo niente o poco sia cambiato in questi settori, significa che c'è qualcosa che non funziona nella società in cui viviamo e nei nostri modelli di socializzazione, in cui stereotipi e pregiudizi di genere alimentano la forma mentis delle persone e

pesano ancora molto nel determinare i destini di studio e occupazionali delle donne, discriminandole ed estromettendole da interi settori, quasi sempre i più redditizi sul piano economico e sociale.

Il perdurare di fenomeni di segregazione in questi settori rimanda anche alla convinzione che in questo Paese non sia stato fatto molto per rimuoverne le cause e combattere gli effetti discriminatori che ne derivano e molto di più invece per conservare lo status quo. In questo contesto, possiamo affermare che, se il rapporto fra diseguaglianze di genere e potere è tutt'altro che lineare, i settori professionali in cui si concretizza la segregazione di genere possono essere interpretati come luoghi di competizione fra chi vuole mantenere lo status quo (gli uomini in quanto dominanti) e chi invece vuole cambiarlo (le donne in quanto escluse o in minoranza). Ecco perché, l'assenza delle donne nei porti e nel settore marittimo può essere interpretata come una questione, sia culturale, sia afferente alla gestione del potere.

Le donne in banchina e a bordo nave sono ancora poche e l'attesa evoluzione culturale ritarda in questi settori, allontanando nel tempo il raggiungimento dell'uguaglianza di genere. Allo stesso modo, il mantenimento dei ruoli apicali e di governance portuale come appannaggio esclusivamente maschile è rimasto perlopiù invariato nel tempo, nonostante la presenza di donne competenti e disposte a ricoprirli. La disparità di genere nei porti è un fenomeno ancora poco indagato dalla sociologia e dalle scienze sociali⁷. Parliamo di settori, nati storicamente maschili e ancora oggi poco conosciuti e aperti alle donne. Si tratta tuttavia, di due comparti strategici per il Paese, in cui il fenomeno della segregazione di genere necessita di essere compreso e approfondito, tenuto conto del fatto che l'assenza delle donne, non costituisce solo un fatto discriminatorio a danno delle stesse, ma pesa in termini di crescita del Paese e di assenza di modelli di leadership e di capacità e competenze femminili che farebbero la differenza per l'acquisizione di maggiore competitività e coesione sociale.

Questo libro approfondisce il fenomeno della segregazione di genere nel mondo portuale e marittimo, mediante l'apporto dell'analisi sociologica, con lo scopo di farlo conoscere a un pubblico ampio e con la volontà di stimolare il mondo della ricerca a promuovere ulteriori approfondimenti scientifici su questo tema, vista la carenza di

⁷ Barriero-Gen *et al.*, 2021.

dati e di analisi qualitative di cui ad oggi siamo in possesso.

Il libro intende altresì essere di supporto alle comunità portuali, ai decisori politici, perché si acquisisca maggiore consapevolezza circa la segregazione di genere in questi settori e si rifletta sugli effetti negativi generati dall'assenza di modelli di leadership, competenze e capacità femminili in questi ambiti. L'auspicio è che nel nostro Paese si possano realizzare politiche e azioni positive volte a contrastare tale fenomeno e a garantire un maggiore e migliore ingresso delle donne in questi settori.

L'analisi portata avanti dal libro parte dalla genealogia dell'esclusione delle donne nel settore portuale e marittimo mediante l'analisi della letteratura esistente, per poi riportare i risultati di un'indagine empirica realizzata a Livorno che ha permesso di comprendere alcune delle cause che ancora oggi limitano l'accesso delle donne in questi settori professionali, evidenziando altresì il valore aggiunto portato dalla componente femminile nei due comparti. L'indagine realizzata è parte integrante del Progetto "Il porto delle donne. Le donne nel settore portuale e marittimo, perché no?" realizzato dal Comune di Livorno in collaborazione con l'Università di Pisa, l'Associazione internazionale per la collaborazione fra porti e città RETE e il CNR Iriss che ha permesso di comprendere e identificare alcuni degli ostacoli che ancora oggi limitano l'ingresso delle donne in questi settori, oltre che approfondire gli strumenti mediante i quali favorire loro maggiore ingresso in questi ambiti professionali. L'analisi empirica, si è realizzata mediante interviste in profondità e focus group che hanno avuto come testimoni privilegiate le lavoratrici portuali e marittime del porto di Livorno. Sul piano metodologico, tali strumenti di indagine e analisi hanno reso possibile un'indagine in profondità della segregazione di genere nei due comparti. Nel libro, vengono riportate anche alcune storie di successo di donne afferenti all'ambito marittimo e portuale, con lo scopo di destrutturare, attraverso le loro testimonianze, stereotipi e pregiudizi ancora dominanti nella nostra società, fra i quali: l'inadeguatezza di una donna al comando di una nave, l'impossibilità di conciliare il ruolo di mamma e quello di marittima, l'inadeguatezza delle donne nelle mansioni portuali e nei ruoli apicali in ambito portuale e altri ancora. Le storie di successo riportate in questo libro sono proposte anche al fine di diffondere maggiore conoscenza e consapevolezza sui modelli di leadership

femminile, ancora troppo poco conosciuti e dibattuti e proporli come modelli di riferimento.

L'auspicio è che l'analisi sociologica e le storie di successo contenute in queste pagine possano essere utili e di esempio a molti addetti ai lavori che operano nel settore in posizioni decisionali, disposti ad ascoltare e comprendere le diverse discriminazioni che le donne ogni giorno vivono in questi ambiti di lavoro, ma soprattutto a riconoscere il valore aggiunto portato dalla componente femminile in questi settori. Il libro è rivolto anche alle lavoratrici e alle donne che in questo racconto possono riconoscersi, perché possano unirsi a noi in questa lotta di civiltà.

Michela Murgia ci ha lasciato un'eredità grandissima su come rendere la lotta femminista forte ed efficace, ci ha dimostrato come raccontare sia potente. Non c'è infatti arma politica più grande della parola, ed è mediante l'utilizzo della parola che voglio unirmi allo sforzo di Michela e di tutte le altre donne che ogni giorno con dignità lottano per un'uguaglianza di genere in questo Paese accendendo un faro sui porti e sul marittimo, ambiti ancora troppo poco conosciuti da tanti, in cui le donne faticano ancora ad affermarsi.

Mi piace pensare che le rivoluzioni spesso partono dal basso, dalle idee degli amministratori, dalla saggezza e dalla determinazione delle comunità. Questa rivoluzione è nata da Livorno e ne sono profondamente orgogliosa, ma siamo solo all'inizio e abbiamo bisogno di tutti e tutte voi. L'auspicio è quello di poter contribuire all'avvio di un cambiamento di rotta in questi settori, capace di favorire una maggiore apertura alle donne, ricordando che la disuguaglianza di genere è una questione che non riguarda solo le donne, ma il nostro sistema democratico e soprattutto è un problema per l'economia, da attenzionare con cura, come evidenziato recentemente anche da Claudia Goldin⁸ nella sua ricerca pluridisciplinare sul gender gap che l'ha portata a ricevere il Nobel per l'Economia nel 2023.

⁸ Claudia Goldin (Harvard University) è un'economista statunitense. Il Premio Nobel per le scienze economiche 2023, premio della Banca di Svezia in memoria di Alfred Nobel, le è stato assegnato per la sua ricerca sull'occupazione femminile, che ha contribuito a identificare le maggiori determinanti delle differenze di genere che si osservano ancora oggi nel mercato del lavoro di tutti i Paesi del mondo.

1. L'uguaglianza di genere nei porti: un traguardo ancora lontano

1.1. #Uominisoli

Cosa dire di un Paese circondato dal mare, l'Italia, che conta cinquantotto porti distribuiti in 7.456 km di costa, in cui in trent'anni di realizzazione della Legge 84/94, vale a dire la Legge che ha riordinato la materia portuale, le donne costituiscono ancora a malapena il 6,3% della forza lavoro complessiva: 1269 su 20.123 dipendenti (il 6,3%) e sono assenti nei ruoli apicali? ¹

Il tema potrebbe apparire di nicchia, ma approfondendo il ruolo che i porti ricoprono nello scenario economico nazionale e internazionale si capisce subito che così non è affatto; si tratta di invece di un'esclusione vera e propria delle donne da uno dei settori più strategici del Paese.

Per capirlo basta portare lo sguardo sulla cartina del mondo e visualizzare i porti e le loro interconnessioni sulle tante rotte delle navi in transito in ciascuna parte del globo. Un esercizio utile anche per chi di porti non si è mai interessato o chi ai porti non ha mai avuto modo di pensare.

Prendiamoci allora qualche minuto per riflettere su alcuni numeri.

I dati dell'UNCTAD, la Conferenza delle Nazioni Unite sul Commercio e lo Sviluppo ci mostrano come circa il 90% del commercio mondiale, in termini di volume e oltre il 70% in termini di valore, avviene via mare. Il trasporto marittimo costituisce la spina dorsale del commercio internazionale e della catena di approvvigionamento

¹ SRM per Assoporti, Infographic 2024.

manifatturiera, di cui i porti commerciali costituiscono le porte di accesso ai mercati interni per i traffici marittimi, vale a dire quei luoghi fisici, in cui grazie al potenziale umano impiegato si trasferiscono le merci dalla nave a destinazione finale e viceversa.

In altre parole, senza il trasporto marittimo, senza i porti e la forza lavoro da questi impiegata non potremmo acquistare e usufruire di gran parte di quei beni di prima necessità che normalmente siamo abituati a scegliere nei vari negozi o supermercati locali che arrivano via contenitore da diverse parti del globo, oppure comprare la tanto desiderata auto nuova che giunge in concessionaria a seguito dello sbarco in uno dei nostri porti, dopo aver percorso una rotta oceanica dentro una nave car carriers².

I porti giocano un ruolo strategico nell'ambito dell'economia mondiale e nazionale e costituiscono, nel nostro Paese, dei beni pubblici di grande importanza, da supportare e tutelare; anche per questo meriterebbero un'attenzione, non solo da parte degli addetti ai lavori, ma di tutti e tutte noi e necessiterebbero di ritrovare una centralità nel dibattito pubblico e politico.

Torniamo però al filo conduttore di questo libro, le donne nei porti. Nel nostro Paese negli ultimi anni le donne non solo non sono cresciute nelle imprese portuali, ma anzi sono diminuite e sono ancora completamente assenti nei ruoli di governance delle Autorità di sistema portuale, vale a dire di quegli enti aventi un ruolo strategico di indirizzo, programmazione e di coordinamento dei porti. Non abbiamo notizie invece sulla presenza femminile in ambito marittimo. Sappiamo che a livello mondiale il numero delle donne imbarcate non arriva al 2% della forza lavoro complessiva³. Nel nostro Paese, l'ultimo censimento realizzato da Cnel e Inps nel 2019 ha fornito il numero ufficiale di personale marittimo pari a 35.983 unità, di cui 27.866 imbarcati e il resto personale di terra. Tuttavia, il dato non è stato disaggregato per genere, per cui non abbiamo nessuna cognizione di quante donne ci siano sul totale dichiarato; dato che rimane sconosciuto alle associazioni datoriali e alle organizzazioni sindacali e anche all'Inps⁴.

Per quanto riguarda la presenza delle donne nei porti, il censimen-

² Le car carriers sono navi destinate alla movimentazione delle auto.

³ IMO, 2024.

⁴ Portale Inps, censimenti 2019.

to annuale dell'occupazione femminile redatto da Assoport⁵ fornisce i dati riguardanti le tre categorie di imprese portuali che la legge 84/94 ha stabilito che possano lavorare nei porti italiani: imprese che fanno operazioni portuali di carico, scarico, deposito e trasbordo (art. 16), le imprese autorizzate a fornire lavoro portuale temporaneo (art. 17) e i terminalisti che hanno in concessioni aree demaniali e le banchine usate per svolgere le suddette attività (art. 18). In queste imprese, la presenza femminile ad oggi è molto limitata e si attesta al 6,3%, vale a dire 1269 dipendenti su 20.123 unità; percentuale che subisce una diminuzione rispetto al 2020⁶. Le donne sono diminuite del 15% nelle aziende art.16 della l. 84/94 e del 22% nelle aziende di cui all'art. 17 della medesima legge. Aumentano invece del 21% le presenze femminili nei terminal privati (art. 18). L'andamento dell'occupazione femminile nei porti italiani è tutt'altro che omogeneo ed evidenzia situazioni più evolute sulla presenza femminile ed altre decisamente molto indietro. Per quanto riguarda le imprese art. 16 e 18 della l. 84/94 i porti in cui la presenza femminile è più significativa sono quelli del Tirreno, liguri e dell'Adriatico centrale e dello Stretto⁷. La tendenza di presenze femminili è decisamente migliore nell'alveo delle Autorità di sistema portuale, vale a dire in quegli enti pubblici non economici, a cui la Legge attribuisce funzioni di regolamentazione e controllo dei porti. In questi enti, sedici in totale nel nostro Paese, la presenza delle donne raggiunge il 46%, con il 31% delle donne in posizioni dirigenziali e il 47% nelle posizioni di quadro. Tuttavia, resta il deficit nelle posizioni apicali.

Attualmente, nelle sedici Autorità di sistema portuale del Paese non abbiamo neanche una donna Presidente e solo due donne ricoprono il ruolo di Segretario Generale, nomina di diretta fiducia del Presidente. Nella storia della riforma portuale, le donne che hanno rivestito il ruolo di Segretario Generale sono sei: Marina Monassi a Trieste, Emma Mazzitelli a Savona, Claudia Marcolin a Venezia, Roberta Macii a Civitavecchia, Antonella Scardino a Venezia e Federica Montaresi a La Spezia e ci sono state due donne presidenti: Marina Monassi a Trieste e Carla Roncallo a La Spezia.

⁵ Dati Assoport, 2023.

⁶ SRM per Assoport, Infographic 2024.

⁷ Idem.

Forse in trent'anni di applicazione della l. 84/94 si poteva fare di più? La risposta che sento di dare è “decisamente sì”, e, se fino ad ora non si è fatto, è urgente iniziare a studiare strumenti capaci di colmare il divario di genere in questo settore.

L'assenza delle donne nei porti, infatti, non solo costituisce un elemento di disuguaglianza e segregazione professionale importante che penalizza in primis le poche donne che già ci lavorano, ma incide anche sull'orientamento lavorativo delle generazioni presenti e future, disincentivando la scelta da parte delle giovani per queste professioni. Inoltre, tale assenza, pesa enormemente in termini di competenze e modelli di leadership femminile e conseguentemente sulla crescita economica del Paese. La questione della leadership non è trascurabile in un settore strategico come quello della portualità e dovremmo riuscire a comprendere come, un maggior ingresso delle donne nei porti italiani si tradurrebbe in nuove competenze e nuovi modelli di gestione e costituirebbe una leva di sviluppo fondamentale per la competitività degli scali. Purtroppo, siamo ancora lontani da questo tipo di ragionamento e poi si sa, il potere, chi lo ha generalmente non lo cede.

I porti sono ambiti di lavoro complessi e flessibili, sottoposti a continui cambiamenti di tipo tecnologico, organizzativo, influenzati più di altri settori agli effetti determinati dagli assetti geopolitici e dalla transizione digitale ed ecologica. In particolare, la transizione verde nei porti europei sta creando nuove opportunità per le donne, favorendo l'emergere di nuovi posti di lavoro, la creazione di nuovi profili e intensificando la corsa ai talenti. Man mano che i porti facilitano la transizione alla sostenibilità e adottano pratiche più ecologiche, richiedono professionisti qualificati con esperienza in varie aree legate alla gestione ambientale, all'energia rinnovabile, alla digitalizzazione e alla logistica sostenibile. Con l'adozione di tecnologie verdi come sistemi di energia rinnovabile, veicoli elettrici e infrastrutture efficienti dal punto di vista energetico, c'è una crescente domanda di specialisti nell'implementazione e nella gestione delle nuove tecnologie. Questi professionisti progettano, implementano e mantengono soluzioni sostenibili nell'ambito delle operazioni portuali. Lo sviluppo di una forza lavoro qualificata è essenziale per attrarre e trattenere gli investimenti privati nei porti. Investire in programmi di istruzione, formazione professionale e sviluppo della forza lavoro a-