

NEWSLETTER

CUG AdSP MTS

Gender Equality in Seaport



**Global
Gender Gap
Report 2024:
la strada
verso la
parità di
genere è
lunga,
p. 3-4**

**Stem e
intelligenza
artificiale, a
piccoli passi
verso la
parità di
genere,
p. 5-6**

**Gender Equity
In cifre,
p. 7-8**

**Intervista al
Presidente
Guerrieri,
p. 9-11**

Cari Colleghi e Colleghe,

è con grande piacere che vi presento questa prima edizione della newsletter dedicata alle attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Porto di Livorno. Questa pubblicazione nasce con l'obiettivo di informarvi, coinvolgervi e stimolare il dialogo su temi centrali per la nostra comunità lavorativa, quali il benessere organizzativo, le pari opportunità, l'inclusione e il contrasto a ogni forma di discriminazione.

Il CUG del Porto di Livorno si impegna quotidianamente per garantire un ambiente di lavoro sano, equo e rispettoso delle diversità, in cui ciascuno possa sentirsi valorizzato e libero di esprimere il proprio potenziale. In questi anni abbiamo promosso numerose iniziative che vanno dalla formazione sul rispetto delle differenze alla creazione di spazi di ascolto per supportare i lavoratori e le lavoratrici. Tuttavia, siamo consapevoli che c'è ancora molto da fare e che il cambiamento culturale richiede il contributo attivo di tutti.

Questa newsletter rappresenta un nuovo strumento di comunicazione con cui vogliamo rafforzare il nostro legame con voi e dare visibilità alle azioni e ai progetti che stiamo realizzando. Ogni numero offrirà approfondimenti, interviste e aggiornamenti sulle attività del CUG, con l'auspicio di creare una rete sempre più coesa e consapevole delle sfide e delle opportunità che abbiamo di fronte.

Ringrazio tutti voi per il contributo quotidiano che offrite e per l'attenzione che vorrete dedicare a queste comunicazioni. Insieme possiamo costruire un ambiente di lavoro migliore, fondato sulla collaborazione e sul rispetto reciproco.

Buona lettura!



Il Presidente del CUG AdSP MTS

Antonella Querci

Membri del CUG

Antonella Querci

Patrizia Innocenti

Francesco Volpe

Silvia Fugi

Fabio Verzoni

Eleonora Tonini

Paolo Scarpellini

Gianluca Campanella

Irene Avanzoni

Daniele Pini

Simona Canneti

Pier Dario Moroni

Presidente

Componente effettivo

Segretario

Invitata permanente

Componente effettivo CISL

Componente effettivo UIL

Componente supplente

Componente supplente

Componente effettivo CGIL

Componente supplente CGIL

Componente supplente CISL

Componente supplente UIL

Comitato Unico di Garanzia

Global Gender Gap Report 2024: la strada verso la parità di genere è lunga

La parità di genere sembrerebbe restare ancora un miraggio. Secondo l'ultima edizione del Global Gender Gap Report del World Economic Forum (WEF), per eliminare del tutto le differenze fra uomini e donne nelle varie sfere della vita e della società a livello mondiale ci vorranno 134 anni (l'anno scorso invece 131). Per la platea di 146 Paesi presi in considerazione l'indice di divario (che individua di quanto il gap sia stato colmato) si è attestato al 68,5% con un leggerissimo miglioramento dello 0,1% rispetto al 2023. Anche considerando i 101 Paesi coperti in modo continuativo dal 2006 al 2024 le cose non cambiano: anche in questo caso non si va oltre lo 0,1%. Brutte notizie per l'Italia che perde otto posizioni e scivola ulteriormente in basso in classifica arrivando all'87° posto.

Parità di genere in quattro aree

Il report, arrivato alla diciottesima edizione, prende tradizionalmente in considerazione quattro aree di analisi: partecipazione economica e opportunità, livello di istruzione, salute e sopravvivenza, emancipazione politica.

L'Indice globale del divario di genere 2024 mostra che mentre nessun Paese ha raggiunto la piena parità di genere, il 97% delle economie incluse in questa edizione ha colmato più del 60% del divario, rispetto all'85% del 2006. Ci sono, però, grandi differenze se si prendono in considerazione singolarmente le quattro aree di analisi: nel campo della salute il gap si è ridotto del 96%, in ambito scolastico del 94,9%, nell'economico del 60,5%. Ancora molto lunga, invece, la strada per ridurre ed eliminare la distanza nella politica dove non si supera il 22,5% anche se, proprio in questo ambito, il cambiamento sembrerebbe essere stato più significativo: la parità è migliorata di 8,3 punti percentuali dalla prima rilevazione.

Parità di genere: Europa al top

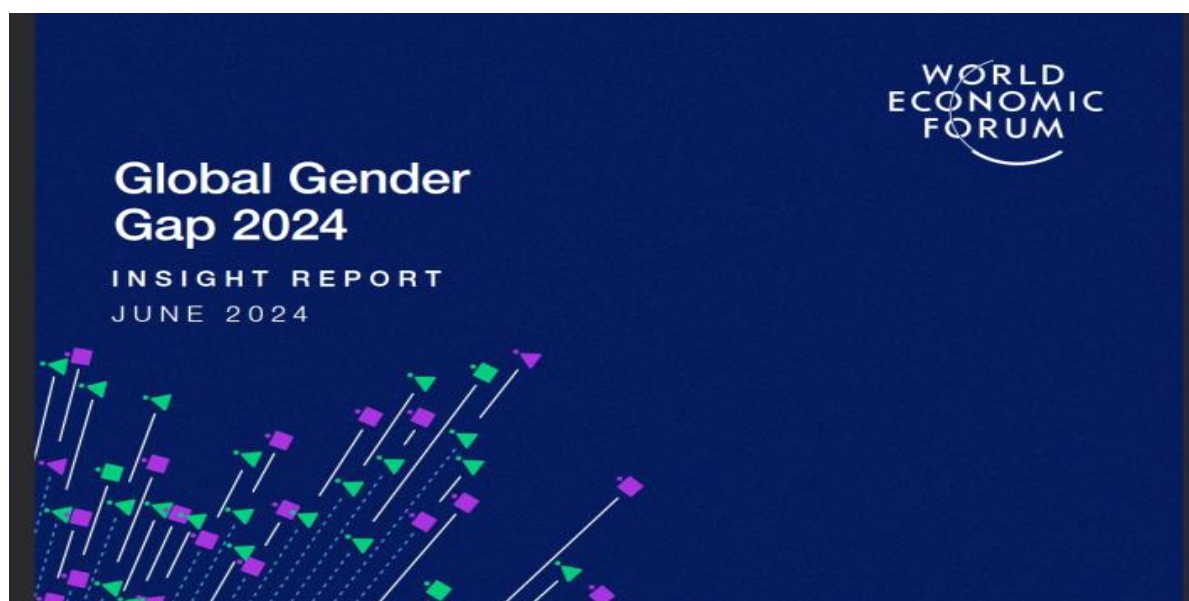
Scorrendo la classifica dei Paesi più virtuosi si nota che non molto è mutato da dieci anni a questa parte. In cima a tutti rimane l'Islanda con un indice 93,5%, l'unico Paese a superare la soglia del 90%. Seguono la Finlandia (87,5%, in aumento di una posizione rispetto al 2023), la Norvegia (87,5%, che perde una posizione rispetto allo scorso anno). Quarta la Nuova Zelanda, seguita da Svezia, Nicaragua, Germania, Namibia, Irlanda e Spagna. All'estremità della classifica compaiono Marocco, Niger, Algeria, Repubblica Democratica del Congo, Mali, Guinea, Iran, Ciad, Pakistan e Sudan.

Confrontando i diversi continenti spicca ancora la buona performance europea che guida la classifica regionale 2024 avendo colmato il 75% del divario con un miglioramento complessivo di +6,2 punti percentuali dal 2006.

L'Europa mostra, però, modesti guadagni in termini di parità economica, con un leggero aumento di +0,4 punti percentuali nella partecipazione economica e opportunità (67,8%). La parità di genere nel settore dell'istruzione della regione è il terzo più alto (99,5%) a livello globale. Con una curva di tendenza verso l'alto, la parità politica in Europa mostra il dato più alto tra tutte le regioni nel 2024.

Focus sull'Italia

L'Italia ha perso otto posizioni in un anno scivolando dal 79° all'87° posto. Il Paese dimostra di avere ampi margini di miglioramento nell'emancipazione politica, ambito in cui non riesce ad andare oltre un punteggio di 0,243 su 1 che indica la piena parità, e in ambito economico, con un punteggio di 0,608, in considerazione del divario di genere nell'accesso a determinate posizioni lavorative e in termini di parità salariale. Buone le performance sul fronte educativo (con un punteggio di 0,996) che pone il nostro Paese al 56° posto a livello globale e nell'ambito della salute (con 0,967), che le vale il 94° posto.

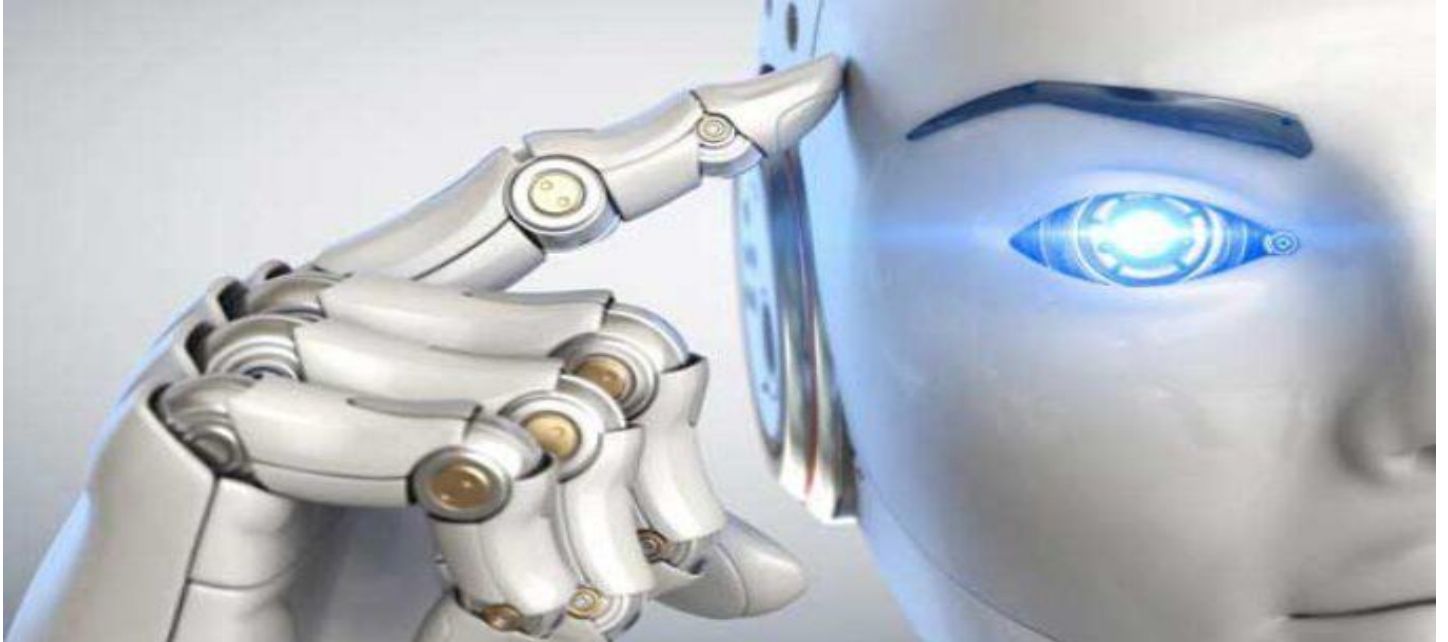


Luci e ombre nelle aziende

Nonostante il risultato non esaltante l'Italia ha dimostrato di saper compiere anche dei concreti passi in avanti. Un esempio è rappresentato dalla presenza di donne nei consigli di amministrazione delle imprese quotate in Borsa. Grazie alla Legge Golfo-Mosca sulle quote rosa nei cda, il nostro Paese è oggi un'eccellenza a livello europeo: lo dimostrano i dati della Consob che indicano a fine 2023 una percentuale femminile nei board del 43,1%. Nel Vecchio Continente fanno meglio soltanto Francia e la Norvegia.

Dove l'Italia torna a non brillare è, invece, nella presenza di donne manager. Secondo la società di consulenza Mercer, infatti, limitatamente alle quotate soltanto un manager su cinque appartiene al genere femminile. Il dato dimostra che siamo ben lontani da quel 30% ritenuto un punto di partenza concreto per raggiungere la piena parità anche in questo ambito.

La parità di genere rimane un obiettivo fondamentale e, purtroppo, ancora lontano da raggiungere. Contrastare le disuguaglianze di genere, in particolare quelle legate agli aspetti economici e della salute, riveste una forte valenza sul fronte degli investimenti etici. In questo ambito l'engagement è una strategia di investimento dalla forza trainante, in grado di spostare il business delle aziende nella giusta direzione per promuovere tutte quelle azioni volte a ridurre il gender pay gap e promuovere la valorizzazione delle competenze ai fini dell'accesso a posizioni di responsabilità e leadership anche per le donne.



Stem e intelligenza artificiale, a piccoli passi verso la parità di genere

Dal 2016 è cresciuta di appena il 2,6% la quota di donne con competenze tecnologiche e scientifiche. Ma permane un forte divario nel mercato del lavoro, soprattutto nelle posizioni di vertice: solo il 12,2% delle posizioni C-Suite è femminile a fronte del 29% nell'entry level. Il reskilling cruciale per superare il fenomeno del "drop to the top"

Sebbene la rappresentanza femminile nei settori Stem e non Stem sia aumentata – la quota di donne con competenze Stem è aumentata dal 2016, passando dal 24,4% al 27,1% in meno di un decennio – le donne rimangono sottorappresentate nei ruoli Stem, costituendo solo il 28,2% della forza lavoro rispetto al 47,3% registrato negli altri settori. Il "drop to the top", ovvero la "scalata" dai ruoli entry-level alle posizioni di vertice, è più marcato nelle occupazioni Stem rispetto ai ruoli non Stem: le donne rappresentano

il 29% dei ruoli Stem entry level e solo il 12,2% delle posizioni C-suite.

Il gap di genere nell'AI

Dati parzialmente incoraggianti arrivano dall'intelligenza artificiale, settore dove la concentrazione del talento femminile nell'ingegneria AI è più che raddoppiata dal 2016.

Sebbene le donne abbiano ancora una presenza inferiore rispetto agli uomini nel settore dell'intelligenza artificiale, nei segmenti Technology, Information, and Media gli aumenti sono stati significativi mentre si rileva una crescita graduale nell'Education; Professional Services; Manufacturing".

Complessivamente, però, la parità di genere nelle digital skill -è ancora troppo bassa nei corsi di intelligenza artificiale e big data (30%), programmazione (31%) e reti e sicurezza informatica (31%) per andare a colmare i gap occupazionali forza lavoro.

Competenze digitali, la percezione delle donne

Un sondaggio su larga scala condotto da Pwc tra i lavoratori rivela differenze di genere nella percezione della domanda: spesso le donne considerano le competenze digitali, ma anche quelle legate alla transizione ecologica, meno importanti per la loro carriera. Esiste, e resiste, dunque un forte divario di genere nella percezione delle skill del futuro. E dunque, man mano che uomini e donne passano dalla scuola alla forza lavoro, i loro set di competenze continuano a essere modellati e valutati in modo diverso. “È in questo spazio che il reskilling può svolgere un ruolo chiave nel valorizzare tutte le competenze necessarie per il futuro del lavoro e, quindi, nell’incentivare uomini e donne a partecipare senza pregiudizi di genere a tutti i tipi di lavoro”, avvisa il Wef.

I Paesi al top

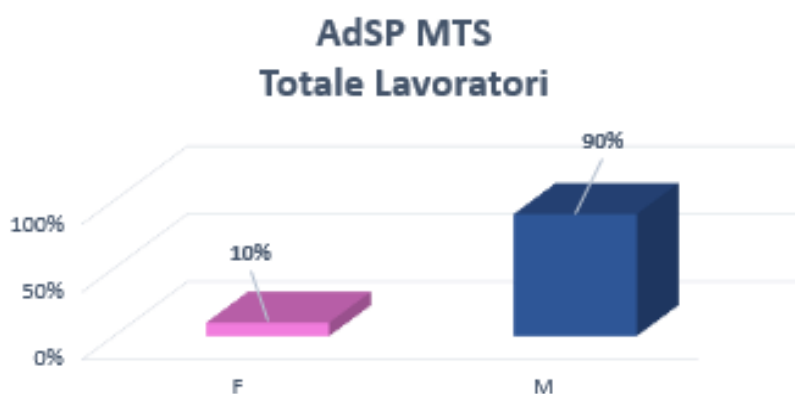
A livello globale i cinque Paesi che hanno migliorato di più le performance scalano la classifica di oltre 20 posizioni: Ecuador (+34, al 16° posto), Sierra Leone (+32, al 80° posto), Guatemala (+24, al 93° posto), Cipro (+22, al 84° posto), Romania e Grecia (+20, rispettivamente al 68° e 73° posto). Le economie europee occupano sette posti nella top 10 globale, continuando a rappresentare i Paesi con le migliori performance. I restanti tre posti sono occupati da economie dell’Asia orientale e del Pacifico (Nuova Zelanda, al 4° posto), America Latina e Caraibi (Nicaragua, al 6° posto) e Africa sub-sahariana (Namibia, all’8° posto). Sebbene nessun Paese abbia ancora raggiunto la piena parità di genere, i primi nove paesi (Islanda, Finlandia, Norvegia, Nuova Zelanda, Svezia, Nicaragua, Germania, Namibia e Irlanda) hanno colmato almeno l’80% del loro divario. E l’Italia? Il nostro Paese è peggiorato negli ultimi 24 mesi, scendendo dalla 79° posizione occupata lo scorso anno, all’87° tra gli oltre 140 Stati.



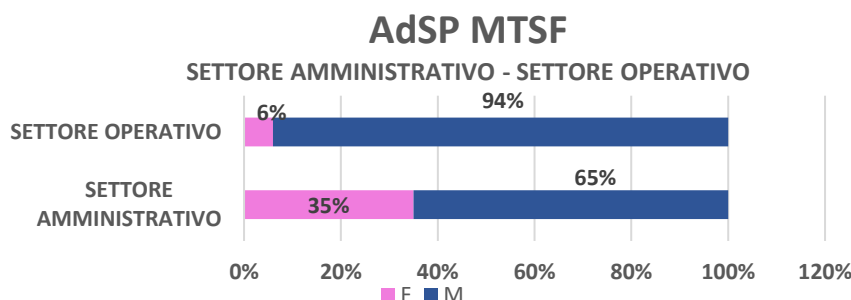
Gender Equity in cifre

Nel Sistema Portuale Alto Tirreno

Con la recente costituzione del CUG – Comitato Unità di Genere – nella Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale è stato avviato un processo per promuovere e garantire, nel nostro ambiente (e non solo), le pari opportunità, il benessere organizzativo e la non discriminazione nel contesto lavorativo e che premiano la buona governance. Oggi l'obiettivo, attraverso una prima analisi dei dati, è analizzare e monitorare il ruolo delle donne nel settore delle imprese marittime, un'organizzazione che sostiene il commercio mondiale e che contribuisce in modo significativo all'economia globale. Anche nei porti dell'AdSP MTS si conferma la prevalenza maschile, infatti su un totale di 1750 unità (dato aggiornato al 30 giugno 2024) le donne sono 174, per cui, in termini percentuali abbiamo un 10% verso un 90% di uomini



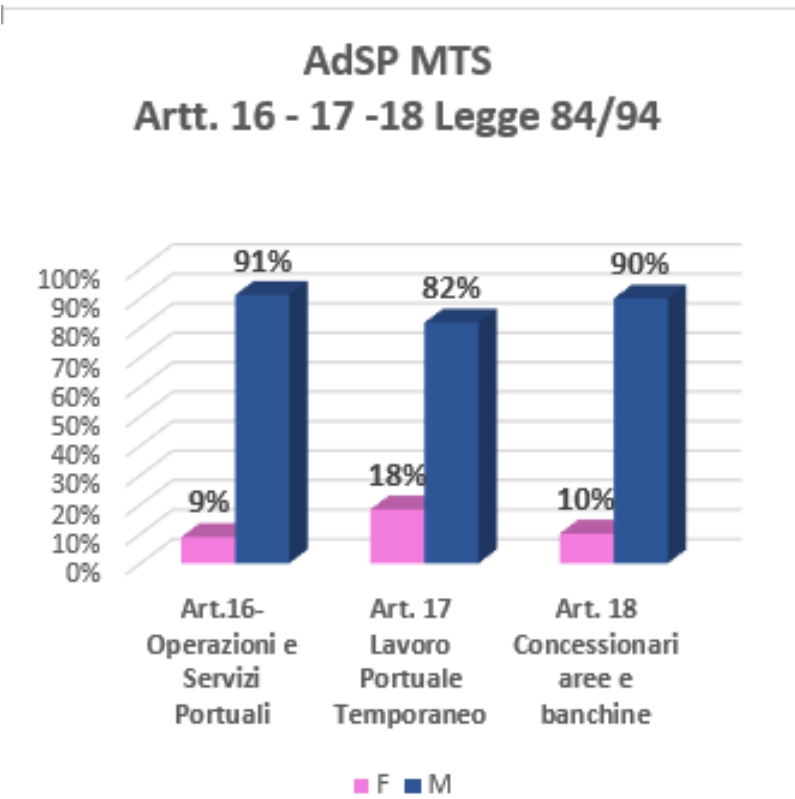
Il valore percentuale del settore marittimo portuale risulta essere particolarmente basso rispetto al totale delle donne che lavorano e che rappresentano, in media, oltre il 42% degli occupati del Paese. Se dividiamo il settore in amministrativo ed operativo la preponderanza maschile nel settore operativo è eclatante, mentre nel settore amministrativo registra un valore percentuale più alto ma sempre inferiore a quello maschile:



Anche la suddivisione tra gli artt. 16-17 e 18 della Legge 84/94 vede numeri importanti nel settore maschile:

Art. 16 - Operazioni e Servizi		
Portuali	61	626
Art. 17 - Lavoro Portuale		
Temporaneo	13	58
Art. 18 - Concessionari aree e banchine		
	100	892

Questo lo scenario in termini percentuali:



Domande al Presidente Guerrieri per il primo numero della Newsletter Gender Equality in Seaport

Quali sono le principali azioni intraprese dall'Autorità Portuale di Livorno per promuovere la parità di genere all'interno della vostra organizzazione?

Da alcuni anni stiamo promuovendo seminari e percorsi formativi su temi legati alla parità di genere per favorire una cultura inclusiva, abbiamo adottato politiche per migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, come il lavoro flessibile ed il telelavoro. Da luglio del 2024 abbiamo promosso l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per strutturare e consolidare temi ed attività legate alle politiche attive rivolte alla parità di genere ed in contrasto ad ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro.

Ci può parlare di un progetto o iniziativa concreta che l'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale ha implementato recentemente per favorire l'equilibrio di genere?

Abbiamo appena avviato il processo di certificazione di genere che contiamo di portare a termine entro il 2024. Un passaggio importante perché ci permetterà un monitoraggio costante dei risultati raggiunti e dell'efficacia delle azioni messo in campo, sia organizzative che di efficacia di benessere dei dipendenti sul luogo di lavoro.

Quali sono le principali sfide che affrontate nel garantire una maggiore rappresentanza femminile nei ruoli dirigenziali e operativi all'interno del porto?

L'obiettivo è talmente ambizioso che richiede affrontare una serie di sfide complesse e interconnesse. L'ambiente portuale, tradizionalmente dominato dagli uomini, presenta ostacoli unici dovuti a fattori storici, culturali, strutturali e pratici. Oltre a questo, tuttavia nel settore portuale fino ad oggi siamo di fronte in larga misura alla mancanza di modelli di riferimento femminili: La mancanza di donne in posizioni di leadership rende difficile per le nuove generazioni di lavoratrici vedere il settore portuale come un ambiente accogliente e capace di offrire opportunità di carriera.

In ogni caso si può iniziare con metodo con sfide quotidiane bene mirate attraverso la formazione, gli adeguamenti degli spazi di lavoro dedicati, l'adattamento dei turni di lavoro, l'innalzamento dei livelli di sicurezza sui luoghi di lavoro. Promozione di una Cultura Inclusiva: Attuare programmi di sensibilizzazione per combattere gli stereotipi di genere e promuovere una cultura inclusiva e rispettosa all'interno del porto. Superare queste sfide richiede un impegno congiunto di istituzioni, sindacati, aziende portuali e comunità, per creare un settore portuale più equo e aperto a tutti, capace di valorizzare le competenze e il talento delle donne a tutti i livelli.

Che ruolo gioca la formazione nella promozione della parità di genere? Avete attivato programmi di formazione o sensibilizzazione per i dipendenti su questi temi? Abbiamo inserito da questa annualità corsi di formazione e, per rendere effettiva la partecipazione soso stati inseriti tra le attività formative obbligatorie.

Quali sono i prossimi passi che l'Autorità Portuale di Livorno intende compiere per consolidare i risultati raggiunti e migliorare ulteriormente le politiche di parità di genere? In primo luogo, abbiamo avviato il percorso di certificazione per la parità di genere. Questo ci permetterà di integrare le politiche di parità all'interno delle future pianificazioni strategiche del porto

Come immagina l'evoluzione del porto di Livorno in termini di parità di genere nei prossimi 5-10 anni?

L'evoluzione del porto di Livorno in termini di parità di genere nei prossimi 5-10 anni dipenderà dall'adozione e dal consolidamento di politiche strategiche, che includano sia misure strutturali sia cambiamenti culturali all'interno dell'organizzazione e della comunità portuale. Considerando le tendenze attuali e le iniziative a livello europeo e nazionale, è possibile prevedere sviluppi significativi se riusciremo in primo luogo a rendere strutturale la collaborazione con Enti Locali, Nazionali e Organizzazioni internazionali, partecipando a progetti e tavoli di lavoro sulla parità di genere e lo sviluppo sostenibile

Che messaggio vorrebbe inviare alle giovani donne che vogliono intraprendere una carriera nel settore portuale e logistico?

“Il settore portuale e logistico sta cambiando, e Voi puoi essere parte di questa trasformazione. Anche se storicamente considerato un ambiente dominato dagli uomini, oggi le barriere stanno crollando grazie all’adozione di politiche più inclusive e a una crescente consapevolezza del valore della diversità. Avete tutto il diritto e il potenziale per affermarvi e portare un contributo unico, grazie alla Vostra passione, competenza e determinazione. Non lasciatevi scoraggiare dagli stereotipi o dai pregiudizi. Sappiate che il settore ha bisogno di nuovi punti di vista e di leadership femminile per affrontare le sfide del futuro: dall’innovazione tecnologica alla sostenibilità ambientale, fino alla gestione di processi complessi. Scegliete di formarvi, specializzarvi e credere nelle Vostre capacità. Ricordatevi che le Vostre idee, le Vostre competenze e la Vostra presenza sono un valore aggiunto per qualsiasi organizzazione. Il porto e il settore della logistica hanno bisogno di più donne come Voi per diventare ambienti di lavoro più equi, innovativi e dinamici. Il futuro di questi settori può essere anche il Vostro futuro, e la Vostra voce può contribuire a scrivere una nuova storia di successo per le professioni portuali e logistiche.”.

Un caro Augurio a tutte,

Luciano Guerrieri

