



“Donne e mare: la necessità di un cambiamento culturale”

Nel 2005, quando nacque, erano solo 11 le donne che frequentavano i corsi dell'**Accademia della Marina Mercantile di Genova**, pari a circa il 9% del totale degli iscritti, 3 nei corsi per ufficiali di coperta, 2 ufficiali di macchina, 6 ufficiali commissari di bordo. Non è molto cambiata da allora la situazione, anche se le donne oggi sono decisamente più motivate e hanno raggiunto vertici di carriera arrivando perfino a comandare le grandi navi da crociera. Ma nel mondo dello shipping è ancora molto forte il divario fra le presenze femminili e maschili. Secondo il rapporto SeafarerWorkforce 2021, realizzato da BIMCO e ICS-International Chamber of Shipping, il numero di donne che prestano servizio a bordo delle navi dal 2015 è aumentato del 45,8%, Tuttavia nonostante questi progressi eccellenti, le donne **rappresentano ancora meno del 2% della forza lavoro marittima globale**, di cui il **94% impiegate nel settore crociera**.

Anche **Confitarma** recentemente si è fatta portavoce delle richieste delle donne. Per incoraggiare più donne a prendere in considerazione una **carriera in mare**, è essenziale che l'industria comprenda le sfide che le donne affrontano quando lavorano in mare in modo che possano essere prese le misure necessarie per assicurarsi che l'ambiente a bordo sia giusto, in modo che le donne siano sicure e felici sul lavoro. **Confitarma quale membro dell'ECOSA**, è concretamente impegnata a lavorare per migliorare la partecipazione delle donne nello shipping nella convinzione che maggiore diversificazione contribuisce a rendere l'industria marittima più forte, più attraente, competitiva, prospera e socialmente sostenibile. A tal fine è importante **sviluppare il maggiore utilizzo della digitalizzazione** da cui potrebbe scaturire la creazione di nuovi posti di lavoro con il coinvolgimento di un maggior numero di donne sia a terra che in mare.

Le donne che occupano posizioni di spicco e lavorando a **bordo delle navi**, nei **porti**, nei **cantieri**, sulle **piattaforme**, **sott'acqua**, affrontano sfide, anche in condizioni estreme, cercando di farsi strada in ogni settore, dalla **Marina Mercantile** alla **Marina Militare**, al **Diporto**. Il loro è prima di tutto un contributo culturale in termine di innovazione e cambiamento. **Anche l'Amerigo Vespucci, ha subito un restyling** per accogliere le donne del suo equipaggio. Finalmente le donne si affacciano a quei mestieri considerati “maschili” ed oggi possono progettare e costruire le imbarcazioni, le guidano, ne curano la sicurezza, ne curano gli arredi o i servizi, formano il personale di terra e di bordo, lavorano nei porti commerciali e turistici, si occupano di accoglienza e turismo.

Ma quali sono le politiche europee per facilitare l'approccio lavorativo alle donne nella blu economy? Recentemente **la Commissione europea ha varato un progetto** che punta ad aumentare la partecipazione e la rappresentanza delle donne nel settore. L'iniziativa intende far progredire l'uguaglianza di genere anche attraverso la promozione di opportunità di carriera nella blu economy per le ragazze fin dai primi anni di istruzione. Spesso si parla, giustamente, di green economy: ma per il settore marittimo si parla di blu economy pensando ad uno sviluppo economico e alla sostenibilità ambientale che dovrà essere il *must* della transizione avviata verso un sistema imprenditoriale più attento alla tutela degli ecosistemi. La *blue economy*, è un nuovo modo di programmare lo sviluppo economico che abbia cardine nella durabilità, rinnovabilità e riutilizzo, rivoluzionando le nostre attività produttive e azzerando le emissioni inquinanti.

Un comparto di assoluto valore anche in Italia, nazione storicamente a vocazione marittima: **secondo l'ultimo Rapporto Nazionale sull'Economia del Mare, il nostro Paese si colloca al terzo posto per valore aggiunto tra i Paesi europei, con il 13,5%**. Tra i comparti che hanno una forza moltiplicativa maggiore, ai primi posti, troviamo la "Movimentazione di merci e passeggeri" con un coefficiente di 2,8 e la filiera della cantieristica con un moltiplicatore pari a 2,4. Importante è il valore aggiunto delle macro aree che vede il Mezzogiorno al primo posto come incidenza sulla sua economia globale, dove pesa per l'11,2%.

La Commissione europea intende favorire progetti per l'inclusione delle donne nell'economia marittima: si tratta della **call Donne nella Blue Economy** – scaduta il 22 settembre del 2022 (<https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/emfaf-2022-pia-wbe>). Si parte dalla necessità di **monitorare la presenza delle donne** nel settore della *Blue Economy* sostenibile, puntando a promuovere e integrare efficacemente la dimensione di genere con l'obiettivo di aumentare la partecipazione e la rappresentanza delle donne nei diversi settori.

Altrettanto importante è la necessità di promuovere e far progredire l'uguaglianza di genere anche attraverso la **promozione di opportunità di carriera nella blu economy** per le ragazze fin dai primi anni di istruzione, incluse nella sfera della leadership. In definitiva, le azioni finanziate nell'ambito della call aiuteranno i **settori della Blue Economy sostenibile** (ad esempio la **pesca, l'acquacoltura, la cantieristica, il trasporto marittimo, l'energia rinnovabile offshore, la bioeconomia blu, l'acquacoltura dell'entroterra e offshore**) a scegliere un cambiamento profondo e strutturale per facilitare e promuovere l'inclusione delle donne nell'economia marittima in generale. L'orizzonte del programma è quello di **superare i vincoli esistenti per quanto riguarda il reclutamento, la formazione, lo sviluppo delle capacità, la cooperazione tecnica e le promozioni nel settore marittimo**. Nel complesso, il bando "Donne nella Blue Economy" finanzia fino a due progetti, con un cofinanziamento eccezionale del 90%. Un piano che può ulteriormente contribuire a stimolare un settore vivace anche nella dinamica del tessuto imprenditoriale.

Ho cominciato ad occuparmi di **economia marittima** nel 1987, come giornalista e come esperta di comunicazione nel settore portuale. Erano i primi anni in cui i porti promuovevano le loro attività, compito poi affidato alle Autorità Portuali con la legge di riforma portuale del 1994. Le donne nel settore si contavano sulle dita di una mano. Ho fondato due riviste del settore porti e logistica ed ho collaborato a numerosissime riviste del settore. Ho fondato una società di comunicazione che operava specificatamente per le aziende dei porti e della logistica, favorendo l'inserimento di professionalità femminili che tutt'oggi operano nel settore. Dal 1996 sono stata consulente per alcune autorità portuali italiane e nel 2002 sono la stata la prima donna dirigente di Autorità Portuale in Italia. Molto è cambiato da allora nel mondo dei porti. A partire dal 2019 ad esempio l'Autorità Portuale di Livorno ha raggiunto importanti obiettivi nella direzione della parità di genere, procedendo ad assumere 28 persone, il 40% delle quali di sesso femminile. In ambito lavorativo, la fotografia del 2022 ritrae rispetto alla consistenza organica una percentuale di **dipendenti donna pari al 44,52%** mentre tra i dirigenti le quote rosa salgono complessivamente al 50%.

Una recente iniziativa di **Assoporti** nata da una richiesta fatta in occasione della giornata internazionale dei diritti della donna nel 2021 da parte del Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili. Assoporti con le AdSP si sono subito attivati per l'avvio di un percorso dedicato al lavoro femminile in ambito portuale.

Così è nato il progetto – **Women in Transport – the challenge for Italian Ports** – per ribadire l'impegno nella lotta contro le disuguaglianze di genere, **in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite**, nonché le **priorità dell'Unione Europea e del PNRR**. Il Patto per la Parità di Genere, dopo l'adesione della totalità delle AdSP, è stato **inviato alle imprese portuali e ai concessionari** con la presentazione anche

nelle opportune sedi di incontro con il cluster e le parti sociali. Scopo del Patto è quello di **migliorare le condizioni di lavoro femminile**, di valorizzare le attività svolte dalla componente in questione e di definire politiche aziendali che **coinvolgano tutti i livelli** dell'organizzazione. Ciò al fine di sensibilizzare, formare e comunicare con tutte le lavoratrici e i lavoratori per consentire parità di trattamento, pari rappresentanza e la generale promozione di ambienti di lavoro che favoriscano la piena collaborazione per superare le disuguaglianze. Un impegno, quello di **superare le disuguaglianze**, che Assoporti vuole portare avanti in quanto si tratta di una parte integrante della modernizzazione complessiva del comparto.

Faccio parte di un'Associazione, fondata nel 2022, dal nome emblematico: **Generazione Mare**, nata da un manipolo di professioniste del mare che intende superare le differenze di genere per perseguire obiettivi comuni, la salvaguardia di un bene prezioso, la formazione di nuove competenze, la promozione di attività per facilitare l'inserimento di donne nei diversi settori dell'economia marittima. E' intenzione dell'associazione allargare il numero delle socie e confrontarsi con altre organizzazioni per implementare le occasioni di scambio, conoscenze, opportunità. Il cambiamento necessario è soprattutto culturale: le donne sono portatrici di elementi di novità, di competenze, di idee che arricchiscono indubbiamente un settore che è vitale per la creazione di un **progetto di futuro** per l'umanità.

Patrizia Lupi