



Autorità di Sistema Portuale
del Mare Adriatico Orientale
Porti di Trieste e Monfalcone

COMUNICATO STAMPA

WOMEN IN TRANSPORT: L'IMPEGNO DEI PORTI DI TRIESTE E MONFALCONE PER RIDURRE IL GENDER GAP

**La percentuale di dipendenti donne all'Authority si attesta al 38,8%, in crescita del
140% rispetto al 2015**

Webinar sul tema con tre manager di Tper, DHL EXPRESS ITALY, COSTA CROCIERE

TRIESTE, 5 ottobre 2021 – In occasione dell'evento Italian Port Days, l'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale ha rinnovato il proprio impegno verso il tema dell'equità di genere nel settore dei trasporti attraverso l'ideazione dell'evento in streaming "Women in Transport. La sfida è iniziata". Il webinar si è proposto l'obiettivo di riconoscere le problematiche e trovare le possibili soluzioni al gender gap del mondo dei trasporti, prendendo come spunto le *best practice* messe in atto da alcune importanti aziende del sistema che hanno tra i loro vertici tre manager donne. Ospiti del workshop "Essere donna nel mondo dei trasporti di oggi": **Giuseppina Gualtieri**, Presidente e AD Tper, **Gabriella Ruspa**, Managing Director Marketing and Business Development DHL Express (Italy) e **Antonella Varbaro**, Fleet Hotel Human Resources Director Costa Crociere, intervistate e accompagnate al dialogo da Eva Campi, partner di Newton Spa.

Il presidente Zeno D'Agostino ha aperto la conferenza proponendo una fotografia dello stato attuale della gender equity nei porti di Trieste e Monfalcone: ad aprile 2021 la percentuale di dipendenti donna si attesta al 38,8%, in crescita del 140% rispetto al 2015, valore che evidenzia il continuo impegno dell'Autorità per raggiungere l'equità di genere. I dati rivelano inoltre che le dipendenti donne dell'Autorità di Sistema hanno in media 40 anni, un'anzianità di servizio di 3 anni, sono impiegate di primo livello e sono in possesso di una laurea, a differenza dei colleghi uomini, che mediamente hanno 47 anni e possiedono un diploma. Ai concorsi pubblici dell'AdSPMAO tra il 2015 e il 2020 hanno partecipato il 60% di uomini e il 40% di donne. Valori che indicano la necessità di lavorare sul gender gap su due livelli: all'interno dell'Autorità in termini di *cultural change*, ma anche a monte del processo di assunzione, agendo su formazione, *recruiting*, campagne di sensibilizzazione e di informazione che spronino le donne a immaginare il proprio futuro nel mondo dei trasporti.

Una strada già tracciata con successo dalle tre donne manager presenti al workshop, le quali hanno dimostrato, attraverso il racconto della loro esperienza personale e delle strategie adottate dalle rispettive aziende, come si possa superare l'immaginario collettivo che vede nei trasporti un universo totalmente al maschile.

Giuseppina Gualtieri, Presidente e AD di Tper, ha messo al centro i temi della competenza, dell'impegno e della passione: "Le donne devono dimostrare di essere all'altezza, senza aver paura dei propri punti deboli. La leadership femminile significa essere capaci di resilienza, di trovare le soluzioni migliori grazie alla diversità degli elementi che compongono il proprio

team; per questo bisogna saper esprimere con competenza le proprie idee e avere il coraggio di esporle agli altri.»

Gabriella Ruspa, Managing Director Marketing and Business Development DHL Express (Italy) ha posto l'accento sui role model, affrontando il tema del coraggio e della competenza, che trovano attuazione nel programma di mentorship aziendale: “Servono concretezza e obiettivi che spingano al cambiamento. Se non ci si pone l'obiettivo di assumere personale di entrambi i sessi in modo paritario non si potrà mai raggiungere la parità. Per fare carriera poi c'è bisogno di esempi concreti, di programmi che diano possibilità di scelta prima alle bambine, poi alle ragazze e infine alle donne che si stanno formando professionalmente, programmi che in azienda supportiamo con partnership qualificate».

Antonella Varbaro, Fleet Hotel Human Resources Director Costa Crociere, ha focalizzato l'attenzione sull'importanza di generare valore nelle persone. “Per lavorare su una nave servono molta energia ed empatia. Ma non basta. Oltre alla competenza e all'aggiornamento continuo, indispensabili per essere credibili agli occhi di ogni interlocutore, è necessario avere intelligenza emotiva, saper ascoltare in modo attivo senza fermarsi all'apparenza, lasciando da parte i bias del giudizio, che sono anche bias legati al genere.»

Il presidente D'Agostino ha affermato: “L'Autorità ha come compito quelli di apportare innovazione all'interno dei porti, per questo l'impegno verso il superamento del gender gap deve partire anche da noi. Dobbiamo imparare a comunicare un cambio culturale rispetto all'immagine di un mondo dei trasporti al maschile e a coinvolgere le donne superando l'idea che possano esserci dei candidati preferenziali, Il mondo dei trasporti può offrire opportunità a entrambi i generi e perseguire speditamente la parità auspicata dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. La sfida che tutti perseguiamo può essere vinta con la collegialità e l'alleanza a detrimento di qualsiasi dicotomia di genere”.