

CNR-IRCrES Working Paper

**Le donne marittime:
fra stereotipi di genere,
discriminazioni e scarse
opportunità occupazionali**



1/2022

**Barbara Bonciani
Silvia Peveri**

Direttore Emanuela Reale

Direzione CNR-IRCrES
Istituto di Ricerca sulla Crescita Economica Sostenibile
Via Real Collegio 30, 10024 Moncalieri (Torino), Italy
Tel. +39 011 6824911 / Fax +39 011 6824966
segreteria@ircres.cnr.it
www.ircres.cnr.it

Sede di Roma Via dei Taurini 19, 00185 Roma, Italy
Tel. +39 06 49937809 / Fax +39 06 49937808

Sede di Milano Via Corti 12, 20121 Milano, Italy
Tel. +39 02 23699501 / Fax +39 02 23699530

Sede di Genova Corso Ferdinando Maria Perrone 24, 16152 Genova, Italy
Tel. +39 010 6598798

Comitato Redazione

Emanuela Reale, Giuseppe Giulio Calabrese, Grazia Biorci, Igor Benati, Antonella Emina, Serena Fabrizio, Lucio Morettini, Susanna Paleari, Anna Perin, Secondo Rolfo, Isabella Maria Zoppi.



redazione@ircres.cnr.it



www.ircres.cnr.it/index.php/it/produzione-scientifica/pubblicazioni

The Working Papers published by CNR-IRCrES represent the views of the respective author(s) and not of the Institute as a whole.

CNR-IRCrES Working Paper 1/2022



febbraio 2022 by CNR-IRCrES

Le donne marittime: fra stereotipi di genere, discriminazioni e scarse opportunità occupazionali

BARBARA BONCIANI^a, SILVIA PEVERI^b

^aCNR-IRCrES, Consiglio Nazionale delle Ricerche - Istituto di Ricerca sulla Crescita Economica Sostenibile, via Real Collegio 30, 10024 Moncalieri (TO), Italia.

^{a, b}Università di Pisa - Dipartimento di Civiltà e Forme del Sapere, Via Paoli, 15, Pisa

corresponding author: barbara.bonciani@sp.unipi.it

ABSTRACT

The presence of women in the maritime world has been systematically canceled for centuries, overshadowed or, if recognized, even objectified. Although today they can actually be hired as seafarers on board, there are still some cultural barriers. This paper analyzes the main concerns about the living and working conditions of women seafarers in order to promote research on this topic, still poorly explored. At the basis of the exclusion of women from the maritime environment there is a dense network of stereotypes and social beliefs that identify gender roles and they attribute women opposite characteristics to the male ideal type. The space of the ship, the highly hierarchical power structure, the confinement and the exaltation of “hegemonic masculinity” determine an environment in which women are generally identified as inadequate compared to male colleagues. They are often the object of harassment and aggression, discrimination and inequality in employment.

The maritime sector is one of the world’s most profitable. However, it has significant gray areas. It is a symptom that huge movements of capital do not automatically correspond to better living conditions for the employed crew. Among the many critical elements there is gender segregation. Furthermore, due to numerous issues, men and women seafarers represent an invisible category to the eyes of international safeguards. To achieve a more diverse workforce, it is essential that women are visible.

KEYWORDS: seafarers, socio economic labour condition, gender equality, maritime transport, women empowerment.

JEL codes: J81

DOI: 10.23760/2421-7158.2022.001

HOW TO CITE THIS ARTICLE

Bonciani, B., & Peveri, S. (2022). *Le donne marittime: fra stereotipi di genere, discriminazioni e scarse opportunità occupazionali* (CNR-IRCrES Working Paper 1/2022). Istituto di Ricerca sulla Crescita Economica Sostenibile. Disponibile da <http://dx.doi.org/10.23760/2421-7158.2022.001>

INDICE

1.	INTRODUZIONE	3
2.	TRACCE DELLA GENEALOGIA DELL'ESCLUSIONE	4
3.	LE PRINCIPALI INIZIATIVE ISTITUZIONALI	5
4.	DONNE E MARITTIME: VITA E LAVORO, ESCLUSIONE E VIOLENZA	6
5.	CONCLUSIONI	9
6.	RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI.....	10
7.	SITOGRAFIA	11

1. INTRODUZIONE

Oggi, il commercio mondiale passa per circa il 90% via mare. L'integrazione fra le varie aree del pianeta non sarebbe possibile senza il contributo della forza di lavoro imbarcata, circa due milioni di lavoratori e lavoratrici che operano, a livello globale, a bordo delle navi merci e passeggeri¹.

La condizione sociale ed economica in cui versa questa tipologia di lavoratori e lavoratrici, definiti "nomadi del mare" per le caratteristiche dell'impiego che li tiene lontani dalla terraferma per molti mesi, è ancora poco conosciuta dall'opinione pubblica e ancora poco indagata dalla letteratura scientifica (Bonciani, 2017a; Sacchetto, 2009).

Del resto, questi lavoratori sono spesso invisibili all'opinione pubblica, proprio a causa delle caratteristiche della loro professione che li tiene per mesi confinati all'interno di vettori marittimi in navigazione da e verso diverse destinazioni mondiali, con poche possibilità di sbarco nei porti di transito. La nave, per il marittimo, costituisce allo stesso tempo lo spazio di lavoro e di vita. Si tratta di un ambiente limitato, asettico, scarsamente illuminato che caratterizza il suo vivere quotidiano per mesi. La nave è quella che Goffman avrebbe definito un'istituzione totale (Goffman, 1961), un luogo "limitato" e "limitante", perché fortemente gerarchizzato, che si muove seguendo norme, tradizioni e ritualità proprie.

Al fine di migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei marittimi a bordo nave e a terra sono state stipulate convenzioni internazionali, la più recente è la Maritime Labour Convention, (2006), siglata a Ginevra dall'ILO (International Labour Organization). Altri accordi specifici sono stati siglati con il supporto e il contributo di organizzazioni internazionali *ad hoc* come L'IMO (International Maritime Organization) e delle organizzazioni sindacali internazionali. In particolare, proprio L'IMO, negli ultimi anni, si è spesa attivamente per aiutare le donne ad affermarsi in un contesto lavorativo storicamente dominato dalla componente maschile. Nonostante i passi in avanti fatti nell'azione internazionale volta alla tutela del lavoro marittimo, oggi sono presenti ancora notevoli zone d'ombra in riferimento alle condizioni di vita degli equipaggi e in particolare delle donne (Bonciani, 2017b, Peveri, 2021).

Fra i lavoratori marittimi, la componente femminile è minoritaria e rappresenta oggi solo l'1,2% della forza lavoro impiegata a bordo nave. Questa forza lavoro che, secondo l'ultimo rapporto BIMCO (2021), si stima essere pari a 1.890.000 di lavoratori conta solo 24.059 donne (+45,8% rispetto al 2015). Ciò non deve sorprendere, considerato il fatto che solo da qualche decennio la figura della donna marittima è emersa nel panorama globale dello *shipping*. Negli ultimi anni la presenza femminile è cresciuta a bordo delle navi. Basandosi sui dati forniti da alcune ricerche, il gruppo di donne naviganti proviene dall'Europa, in particolare dagli Stati Scandinavi (Belcher et al., 2003).

Sappiamo che le donne lavorano in gran parte nel settore passeggeri, imbarcate prevalentemente sulle navi da crociera e sui traghetti e che costituiscono altresì la forza lavoro più giovane in termini anagrafici. Dal punto di vista del posizionamento gerarchico a bordo nave, le donne rimangono oggi collocate nei ruoli inferiori, ricoprendo con minore frequenza ruoli da ufficiali rispetto ai colleghi uomini (ITF, 2020).

Recentemente, le Nazioni Unite hanno dichiarato che non un singolo paese al mondo ha raggiunto la parità di genere, evidenziando come, nonostante l'Agenda 2030 abbia fissato un obiettivo specifico per l'emancipazione femminile², ad oggi siano ancora presenti ostacoli di tipo culturale e legislativo per la piena realizzazione delle donne nel lavoro e nella società. In questo ambito, il settore dello *shipping* rappresenta un contesto di analisi privilegiato per la sua connotazione storicamente maschile. Tale comparto si contraddistingue infatti per un ritardo

¹ <https://news.un.org/en/story/2021/09/1101782>

² Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze. <https://unric.org/it/obiettivo-5-raggiungere-luguaglianza-di-genere-ed-emancipare-tutte-le-donne-e-le-ragazze/>

evidente per quanto riguarda l'*empowerment* femminile. In particolare, nell'ambito del lavoro marittimo la questione femminile è ancora poco affrontata e indagata.

Per questo motivo, mediante la rassegna della letteratura esistente, il paper intende promuovere una riflessione sul tema e porre le basi per studi empirici futuri, necessari a far luce sull'attuale condizione delle donne marittime. In particolare, risulta di grande importanza riflettere sulle misure da adottare per migliorare le loro opportunità occupazionali in questo comparto, facendo luce sul potenziale rappresentato dalla loro presenza a bordo nave.

Con i termini "marittimo", "lavoratore marittimo", "gente di mare" si intende ogni persona occupata, ingaggiata o che lavora a qualsiasi titolo a bordo di una nave. Non è un caso che per identificare tale figura professionale venga utilizzato strettamente il maschile sovraesteso. Siccome *jobs are not gender-neutral* (McDowell, 2015) lavorare all'interno dell'industria dello *shipping*, infatti significa varcare la soglia di uno dei *male-dominated jobs* per antonomasia: si tratta di occupazioni tradizionalmente maschili, caratterizzate dalla costruzione di stereotipi che ancora oggi limitano la presenza e l'avanzamento professionale delle donne. Calzante in questo senso la metafora scelta da Sergio Bologna per cui la nave rappresenterebbe "una solitudine maschile resa forza produttiva" (Bologna, 1980, pp. 85-94).

2. TRACCE DELLA GENEALOGIA DELL'ESCLUSIONE

Tradizionalmente la figura del marittimo, del navigante assume i contorni di un soggetto maschile che si imbarca per lavoro su bastimenti che solcano mari lontani e per lunghi mesi, lasciando a casa moglie e figli/e. Tale associazione di immagini è sorretta da una serie di concetti sociali costruiti culturalmente, che precluderebbero a una donna di imbarcarsi, per le sue caratteristiche biologiche intrinseche e per il suo ruolo sociale, perché non sopporterebbe la lontananza da casa, il lavoro di fatica e i turni estenuanti (Thomas, 2006; Kitada, 2010; Peveri, 2021).

L'ambiente marittimo rimane ancora oggi in gran parte precluso alle donne. Nel corso del tempo, stereotipi e pregiudizi hanno connotato il profilo del lavoratore marittimo e in qualche modo reso difficile alle donne di inserirsi in questo ambiente lavorativo; ciò a partire dalla superstizione, la cui origine si perde nel tempo, secondo cui la presenza delle donne a bordo susciterebbe l'ira degli dei, scatenando violente tempeste e mare avverso alla navigazione. In tempi più moderni si attribuisce invece alla figura della donna la capacità di "distrarre", generare malumori e dissapori tra gli uomini dell'equipaggio che si contendono le sue attenzioni, così da mettere in pericolo la sua propria incolumità e la sicurezza della nave (Kitada & Langåker, 2017). Interessante notare come la presenza femminile nel mondo marittimo per secoli sia stata sistematicamente cancellata, tenuta in ombra o, se riconosciuta, addirittura oggettificata. Basti pensare alla polena, l'ornamento scultoreo che si poneva all'estremità prodiera dello scafo dei velieri, rappresentata generalmente da un mezzobusto di donna per un certo periodo raffigurata a seno scoperto con una specifica funzione apotropica.

Nonostante la presenza femminile sia quasi invisibile nelle pagine di storia nautica, non è comunque vero che alcuna donna sia mai salita a bordo di una nave; alcune di loro erano presenti in qualità di cuoche, mogli di ufficiali e sottoufficiali, accompagnatrici di donne benestanti, balie, infermiere e prostitute. In ogni caso, è possibile comunque affermare che è quasi inesistente una letteratura che prima del 1900 riporti di donne assunte come marinai (Belcher et al, 2003). Alcuni studi (Cordingly, 2002) sul tema (Stark, 1996) documentano le vicende di donne che, indossando abiti maschili e travisandosi, hanno lavorato a bordo nave tra il XVIII-XIX secolo; di esempio sono Hannah Snell che rivelò il suo genere solo cinque anni dopo aver iniziato la sua carriera e William Brown, pseudonimo di una donna di colore marittima sulla HSM Queen Charlotte.

Nel corso del XX secolo si rintracciano altri esempi di come questo ambiente, apparentemente impenetrabile per le donne, ne sia stato attraversato in situazioni di assoluta eccezionalità. Uno di questi si è verificato durante la seconda guerra mondiale nella marina dell'ex Unione Sovietica che poté contare su quasi 8000 donne imbarcate a bordo delle navi mercantili oceaniche e altre 21000 per la navigazione interna. Fino a poco prima del 1945

incontrare una donna regolarmente arruolata a bordo di una nave non era così facile, da quel momento in poi la presenza di donne marittime divenne più frequente soprattutto a bordo di navi svedesi e norvegesi. Un altro caso di eccezionalità è rappresentato dalla nave cinese Fengtao, la prima nave cargo guidata da soli ufficiali donna (Belcher et al, 2003).

Oggi, la presenza delle donne lavoratrici a bordo delle navi, seppur minoritaria in termini numerici, è realtà.

Al fine di favorire un migliore inserimento della componente femminile in questo contesto, sono ancora molti gli sforzi da compiere. Le donne che scelgono la professione marittima devono tuttora superare ostacoli nella ricerca di un lavoro e affrontare stereotipi di genere consolidati che limitano le loro opportunità di carriera a bordo nave. Come evidenziato dal programma dell'IMO *Women in maritime*³, le donne marittime subiscono, oltre a discriminazioni e disparità occupazionali, anche molestie sessuali e violenze. Condizioni queste che non possono essere ignorate né tantomeno accettate e che richiedono uno sforzo della politica, delle istituzioni, delle organizzazioni sindacali e datoriali finalizzato a eliminare gli ostacoli che rendono ancora difficile alle donne inserirsi in questo ambiente di lavoro ad adottare strumenti contro le discriminazioni di genere e a migliorare la condizione di vita e di lavoro delle donne a bordo nave.

3. LE PRINCIPALI INIZIATIVE ISTITUZIONALI

A più di trent'anni dal lancio della prima campagna dell'IMO per promuovere la presenza delle donne marittime all'interno dell'industria dello *shipping* attraverso il suo *Gender Programme*, iniziato nel 1988⁴, ciò che ci restituiscono i dati è un contesto affatto semplice, per niente favorevole, dove i risultati di normative, dichiarazioni e politiche stentano a emergere.

Tansey (2015) riferisce una cronologia del *Gender Programme* dell'IMO: a partire dal 1988, si è andati a toccare punti strategici per quanto attiene alla promozione della presenza femminile nel settore dello *shipping* mediante opere di sensibilizzazione, promozione, visibilità e riconoscimento. Nell'ambito della prima Convenzione sul Lavoro Marittimo dell'ILO (MLC, 2006) sono stati inseriti standard specifici e servizi a bordo per le donne marittime imbarcate; tali norme prevedono la gestione degli spazi a bordo nave, con cabine separate per le donne appartenenti all'equipaggio e servizi igienici diversi da quelli maschili. Vengono inseriti specifici *minimum living standard* per le marittime imbarcate e si individuano le responsabilità degli Stati, di cui le navi battono bandiera, nell'adempimento di tali prescrizioni.

Tuttavia, solo nel 2010, con il cosiddetto "Emendamento Manila" della STCW (Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers), si assiste ad un riconoscimento significativo delle donne marittime nell'ambito delle Convenzioni internazionali (Kitada, 2021). In particolare, con la "Resolution 14" si invita esplicitamente gli Stati ad assicurare e incentivare l'uguaglianza di genere in tutti i settori del mondo marittimo e a rendere visibile e riconoscibile il ruolo delle donne all'interno degli stessi, promuovendo così una più ampia partecipazione della componente femminile a tutti i livelli (Kormych, 2020).

Non più tardi del 2013, lo stesso IMO ospita una conferenza relativa allo sviluppo di una strategia globale per le donne di mare a Busan, Corea del Sud che si conclude con la *Dichiarazione di Busan*, un documento programmatico volto a gettare le basi di un lavoro di promozione delle donne in seno al settore del trasporto marittimo.

Nel 2019, la giornata mondiale del mare viene titolata *Empowering Women in the Maritime Community* con lo scopo sia di favorire la consapevolezza dell'importanza di politiche indirizzate verso l'equità di genere, in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, e sia di evidenziare l'importante contributo delle donne di tutto il mondo al settore marittimo.

Anche l'ILO ha svolto un ruolo determinante nella promozione delle donne marinaio. In particolare, con lo studio del 2013 dal titolo *Women seafarers. Global employment policies and*

³ <https://www.imo.org/en/OurWork/TechnicalCooperation/Pages/WomenInMaritime.aspx>

⁴ <https://womenoffshore.org/women-in-maritime-imos-gender-programme-episode-41/>

practices si è inteso portare l'attenzione della comunità internazionale sul tema, evidenziando le condizioni di lavoro particolarmente difficili per le donne marinaio, le discriminazioni subite, ma anche la potenzialità che la presenza delle stesse offre al comparto.

Fra le varie iniziative realizzate da questa organizzazione internazionale, dal 25 febbraio al 1° marzo 2019 si è tenuta una riunione settoriale a Ginevra incentrata su reclutamento, mantenimento e promozione delle donne marittime.

In corrispondenza con la Giornata Internazionale contro la violenza maschile sulle donne del 2020, è stato pubblicato da ICS il Diversity Tracker⁵, un report che si propone di incentivare l'attivazione di strategie deputate a rendere il settore marittimo più inclusivo, ponendo l'accento sul valore della diversità, in termini di ricadute economiche e sociali.

Un altro aspetto da considerare è quello della povertà di statistiche aggiornate e letteratura scientifica in grado di delineare il fenomeno in maniera puntuale. In questo senso è significativa l'iniziativa di indagine inaugurata da WISTA (Women's International Shipping and Trading Association) e IMO, conclusasi nella sua fase di raccolta dati il 30 Luglio del 2021, che aveva lo scopo di ottenere dati di riferimento sul numero di donne nel settore marittimo e sulle posizioni occupate, con l'idea di ripetere il sondaggio ogni tre anni⁶.

4. DONNE E MARITTIME: VITA E LAVORO, ESCLUSIONE E VIOLENZA

Il mondo dello *Shipping*, sebbene con notevole gradualità, comincia a essere interessato dalla presenza di donne marittime. Le donne a bordo nave tuttavia sono ancora poche, imbarcate prevalentemente su vettori passeggeri e gerarchicamente inquadrati in ruoli inferiori rispetto ai colleghi maschi.

La condizione lavorativa della componente femminile a bordo nave è ancora poco indagata e questo rende poco visibili all'opinione pubblica le questioni inerenti le condizioni di vita e di lavoro delle donne marittime e le loro opportunità professionali. La maggioranza degli studi fino ad ora realizzati si concentra sul settore trasporto marittimo passeggeri, dove le donne rappresentano il 19% della forza lavoro totale. In questo ambito, l'indagine di Wu (2005) delinea lo scenario dei ruoli e delle mansioni delle donne marittime a bordo delle navi da crociera, maggiormente impiegate nei servizi di accoglienza dei passeggeri, pulizie e gestione delle cabine, bar, caffetteria e ristorazione e nelle strutture per l'intrattenimento (per esempio, commesse nelle boutique). Le donne imbarcate collocate in ruoli tecnici, nelle operazioni di ingegneria e navigazione si attestano sotto la soglia del 2%. Dal punto di vista gerarchico le donne ricoprono ancora ruoli inferiori rispetto ai colleghi maschi. In termini generali, solo il 7% degli ufficiali sono donne, contro il 42% degli uomini (ITF, 2005).

Se si guarda all'evoluzione della presenza femminile a bordo nave da un punto di vista geografico, prendendo in considerazione la situazione nei vari stati europei (Belcher et al., 2003), la prima nazione per presenza di donne marittime è la Svezia che presentava il 23,3% di donne sul totale della forza marittima già nel 1997/1998. Dato che si colloca in contrapposizione con la situazione del nostro paese che evidenzia, negli stessi anni, elementi di arretratezza con una presenza femminile nel mondo dei marittimi pari all'1,2%.

Tendenza comune, secondo l'ILO è che la maggior parte delle donne imbarcate (94%) siano impiegate nel settore delle navi passeggeri, di cui il 26% su navi da crociera e il 68% su navi traghetto (Belcher et al., 2003; Stannard et al., 2015).

Alla base dell'esclusione delle donne dall'ambiente *male-dominated* vi è una fitta rete di stereotipi che tendono a definire i ruoli di genere in modo opposto all' "idealtipo" maschile e che costituiscono il motore della reiterazione dell'ordine patriarcale.

Il concetto di "patriarcato", del resto, risulta particolarmente rilevante per l'eco che ritroviamo nel mondo marittimo. Come suggerisce Kitada, il rapporto tra il Capitano di una nave moderna e il "suo" equipaggio risuona fortemente con l'idea di una figura paterna

⁵ <https://www.ics-shipping.org/press-release/ics-launches-global-diversity-tracker-for-shipping-industry/>

⁶ Women in Maritime - IMO and WISTA International Survey 2021. Disponibile da www.research.net/r/IndustryIMOWISTA

autoritaria la cui regola non può essere contestata e che ci si aspetta che agisca nel migliore interesse di coloro che sono “a lui affidati”. All’interno della cultura marittima, l’autorità del Capitano sull’equipaggio è assoluta (Kitada, 2010).

Come evidenziato anche da Sacchetto nel suo *Fabbriche Galleggianti*, la gerarchia è un aspetto strutturale, che i naviganti imparano già dal primo imbarco (Sacchetto, 2009, p. 28). Anche nei casi di molestie, abusi e minacce sperimentati dalle donne marittime, solitamente la gerarchia viene utilizzata per rimarcare la struttura di potere a bordo nave (Zhao, 2002).

Gli studi fino ad ora realizzati sulla condizione femminile a bordo nave (Belcher et al., 2003; Kitada, 2010; 2017; 2021; Stannard et al., 2015; Pike et al., 2021) evidenziano il permanere di alcune criticità che incidono in modo negativo, sia sulle aspirazioni professionali delle donne che intendono seguire la carriera marittima, sia sulle donne imbarcate che già hanno intrapreso la carriera.

L’opportunità di imbarco per una donna è ancora condizionata da una cultura occupazionale fondata sulla strutturazione di ruoli stereotipati che, nell’immaginario collettivo, tendono a definire la donna, per caratteristiche e ruolo sociale non adeguata a questo tipo di impiego, storicamente maschile.

Gli studi sulla presenza e condizione femminile a bordo nave sono ancora limitati e nonostante gli sforzi fatti dall’IMO, dalle agenzie internazionali e più recentemente dall’Unione Europea per promuovere l’empowerment femminile nel settore, gli ostacoli che le donne devono affrontare nella scelta di carriera sono ancora significativi.

In particolare, si registrano molestie, aggressioni e violenze sessuali a danno delle donne a bordo nave, oltre che discriminazioni e fenomeni di mobbing (Acejo & Abila, 2016; Stannard et al., 2015; Kitada, 2010; Thomas, 2006; Belcher et al., 2003).

L’esperienza di violenza di genere vissuta dalle donne marittime, non è sempre esplicita, ma spesso subdola e nascosta, si auto-alimenta e rafforza per via della rigida struttura gerarchica e di quella che Thomas (2006) definisce come “residential occupation”; due aspetti questi caratteristici della condizione di vita a bordo nave. Non è un caso, a tal proposito, che nelle esperienze riportate, il molestatore sia un ufficiale che occupa un grado superiore rispetto alla donna (Thomas, 2006).

La vita professionale a bordo nave, anche nella relazione con i livelli gerarchici superiori può essere molto più complicata per una donna, ove la sua presenza venga giudicata in base a stereotipi di genere, per cui le donne sarebbero “naturalmente” pacifiche, comprensive, empatiche e dove, perfino assumere un tono di voce perentorio potrebbe risultare agli astanti prerogativa del maschio, “un lavoro da uomini”.

Da tenere in considerazione anche il dato già evidenziato per cui su tutti i lavoratori e le lavoratrici marittime solo il 7% degli ufficiali sono donne, contro il 42% degli uomini (ITF, 2005).

La nave come ogni luogo chiuso modifica i confini dell’intimità, allo stesso tempo però accresce anche il rischio di tensioni. La comunicazione a bordo assume i contorni di un confronto discreto, la riservatezza è uno dei caratteri fondamentali delle relazioni sociali a bordo e anche durante i momenti di pausa da lavoro ricalcano la rigida struttura gerarchica (Sacchetto, 2009, p. 26).

Il lavoro etnografico di Maurice Duval, a bordo delle navi da carico battenti bandiera francese, ha contribuito a definire i fenomeni sociali di inibizione e autolimitazione tipici di queste relazioni. Certamente la necessità di convivenza e cooperazione, nonché il rischio di perdere il lavoro fanno sì che alcune divergenze, anche etniche talvolta, come è stato riscontrato anche negli equipaggi composti da croati e serbi, all’inizio degli anni Novanta, vengano inibite (Duval, 1998). Tali strategie rappresentano però anche un motivo di forte stress e sono legate a svariati fattori: ordini, regole, proibizioni, spazi di movimento ridotti e malsani e limitati spazi personali, separazione dalla famiglia, crisi della dimensione privata e contemporaneamente limitazione della scelta delle relazioni sociali (Elo, 1985).

Sebbene la maggior parte delle compagnie cui afferiscono navi da crociera riferisca di avere politiche che condannano fermamente le molestie sessuali, il 35% delle donne intervistate durante uno studio a loro dedicato si è mostrata preoccupata per l’eventualità di approcci

sessuali molesti a bordo della nave; molte delle donne intervistate hanno riferito casi di molestie o approcci indesiderati avvenuti da parte di almeno un uomo dell'equipaggio (Thomas et al., 2013).

Alcuni studi evidenziano come, anche prima dell'imbarco, una delle preoccupazioni delle donne sia quella di poter essere vittima di abusi e aggressioni sessuali; tali timori, purtroppo, vengono confermati allo sbarco con un alto numero di donne che riferiscono di essere state oggetto di violenza a bordo nave (Pike et al., 2021).

In questo contesto, per una donna, sapere dire di no in maniera assertiva e mettersi al riparo da eventuali reazioni violente, molestie e ricatti entrano a far parte di quelle *skill* necessarie per svolgere le proprie mansioni a bordo nave. La nave viene definita un ambiente di "Hegemonic Masculinity", caratterizzata dalla presenza di un sistema di potere e autorità tipicamente maschili; espressione questa che si presenta come funzionale a indagare l'influenza di tale sistema sia sulla componente maschile sia femminile (Acejo & Abila, 2016).

Nonostante le donne possano ora essere reclutate senza il bisogno di travestirsi da uomo, diversamente da quanto rappresentato in alcune commedie da Shakespeare per offrire ai personaggi femminili più libertà in una società restrittiva per le donne, come Portia nel Mercante di Venezia, ancora oggi molte riscontrano e rivendicano di mettere in pratica strategie per nascondere la loro femminilità a bordo nave. L'intenzione è quella di evitare fraintendimenti con i colleghi uomini e non rischiare di essere prese poco seriamente (Kitada, 2010).

Secondo Maddock (1999) il *Catch-22* è la situazione che si verifica nei *male-gender-oriented jobs* per cui essere donna porta uno svantaggio iniziale incolmabile. Per entrare a pieno titolo in quel mondo professionale è richiesto di dismettere il "proprio essere donna" per cominciare a essere "uomo".

Come riportato nelle conclusioni dell'indagine di Momoko Kitada (2010), le donne marittime ammettono di dover nascondere la propria femminilità per non rischiare che la loro condotta venga considerata poco "professionale", ammettono cioè che lavorare in questo settore impone loro di indossare una maschera per "confondersi" fra gli uomini ed evitare quindi di "sentirsi al centro dell'attenzione".

In generale, la tensione a "farsi piccole", a rispettare il confinamento sociale a cui gli imperativi del decoro, delle buone maniere, del contegno morale e del ritegno a cui le donne addestrano il loro corpo è espressione di quella che Bourdieu (1998) definisce "incorporazione del dominio" che influenza la quotidianità di tutte le soggettività sottomesse dall'ordine patriarcale. Un confinamento simbolico che viene rimarcato nella gestualità, nel modo di vestirsi e a occupare lo spazio; un addestramento che avviene sin dall'infanzia, che definisce i canoni di "femminilità" e misure di adeguatezza e che, in un ambiente isolato ed esasperatamente "maschilizzato" come quello della nave, porta alla nascita di pratiche alternative di conservazione e confinamento.

Uno dei motivi "sociali" per cui la carriera del navigante sarebbe poco adatta alle donne è relativo alla funzione della maternità. Ciò perché è culturalmente accettato che sia la donna a occuparsi del lavoro di cura (della prole, dei familiari anziani o malati e della gestione della casa) e non l'uomo, per via di quella che efficacemente Merton (1957) definisce "trained incapacity"⁷. Un altro modo per rispondere al quesito sul perché le donne non sono così presenti nell'industria dello *shipping* può essere quello di fare riferimento alla mancanza di un welfare e di tutele specifiche di supporto alla maternità.

Come riporta l'International Transport Workers' Federation (ITF, 2020), il congedo di maternità si presenta come una tutela suscettibile alla tipologia di nave sulla quale la donna marittima è imbarcata. Le donne imbarcate su navi battenti bandiera del proprio paese si vedono

⁷ Trad. "Incapacità inculcata". Gli uomini che hanno avuto un'educazione e socializzazione tradizionali non sono "addestrati" alle attività domestiche nonché alla cura e all'accudimento dei figli, ciò si traduce in uno svantaggio particolare quando l'uomo si trova a svolgere il ruolo di padre che alleva da solo i figli. D'altra parte le donne che hanno ricevuto un'educazione tradizionale a loro volta dimostrano un'incapacità inculcata per le attività lavorative extradomestiche, che ostacola gravemente soprattutto quelle donne che cercano un'integrazione nel mercato del lavoro in una fase più avanzata della vita.

riconosciuti diritti e tutele in conformità con la normativa nazionale vigente. Invece, se la donna in gravidanza lavora su nave battente Bandiera di Comodo, sarà tutelata dalla normativa vigente in quello stato, il che può anche significare non avere copertura per il congedo di maternità. Tale caso può essere limitato nelle sue conseguenze gravi da un accordo dell'ITF, che garantisce un livello minimo di diritti e prevede cioè il rimpatrio della donna marittima in gravidanza a spese della compagnia e il riconoscimento di due mesi di paga piena a titolo di risarcimento. Si tratta di un accordo che, sebbene importante, non restituisce, però, una copertura totale in termini di welfare alla donna lavoratrice.

La maternità è stata segnalata più volte in quanto uno dei motivi della mancata occupazione femminile nel mondo del lavoro e, da questo punto di vista, il settore marittimo non fa alcuna eccezione. Stereotipi di genere e mancanza di politiche di welfare specifiche consegnano il pretesto alle compagnie di navigazione per considerare il lavoro delle donne marittime come “una carriera con data di scadenza”.

Il reclutamento delle donne marittime dunque ripropone un'asimmetria rilevante in termini di costi-benefici nella prospettiva di contenimento dei costi delle compagnie. Infatti, nonostante un certo aumento negli ultimi trent'anni del numero di donne che ha conseguito il titolo di studio necessario, questo non si traduce in una garanzia di essere arruolate a bordo nave.

5. CONCLUSIONI

La genealogia dell'esclusione delle donne dal mondo marittimo non è facile da tracciare nel mescolarsi di convinzioni sociali, tradizioni, stereotipi di genere, superstizioni e folklore; ciò che sopravvive ancora oggi è un convincimento di inadeguatezza del mestiere che, ricalcando le norme di femminilità contrapposte all'idealtipo maschile, segna le esistenze impreviste delle donne marittime, come soggetti “naturalmente” estranei alla vita di mare.

L'identità delle donne marittime viene plasmata e influenzata da tali norme. In un contesto come quello della nave, uno spazio limitato e fortemente gerarchizzato, le esistenze invisibili di uomini e donne marittimi vengono messe a dura prova da contratti di lavoro a tempo determinato, spazi ristretti ma condivisi, una vita lavorativa, scandita da routine e attività usuranti, che si sovrappone per durata e luogo a quella personale, lontano da casa e dagli affetti anche per svariati mesi.

In un intreccio di fenomeni e norme sociali, ciò che emerge è un panorama che marginalizza, silenzia e rende invisibili le identità delle donne marittime.

Le linee di dominio sui corpi si intrecciano, attraversando nazionalità, classe e genere, e si rafforzano notevolmente in un ambiente come quello delle fabbriche e delle città galleggianti, dove l'enorme afflusso di manodopera a basso costo tende spesso a coincidere con quello di identità migranti iper-sfruttate e messe al lavoro in condizioni precarie (Peveri, 2021).

L'attenzione verso questi temi non può e non deve limitarsi a collezionare le “diversità” imbarcate, in un'opera di “tokenismo” della figura femminile, ma deve essere profondamente rivolta a migliorare la vita a bordo per uomini e donne in condizioni di invisibilità, marginalità sociale e lavoro usurante, riconoscendo che agli ingenti movimenti di capitale, che definiscono l'essenzialità di tale settore per l'economia globale, devono corrispondere responsabilità sociali da parte di compagnie, armatori, agenti e stati nei confronti di chi lì lavora e vive. In questo contesto, fa riflettere la scarsità di statistiche aggiornate e di letteratura scientifica sulla condizione femminile a bordo dei vettori marittimi, cosa che non permette di delineare il fenomeno con il giusto approfondimento.

La condizione femminile nel contesto del lavoro marittimo è ancora poco indagata e, oltre ai dati statistici, mancano studi qualitativi che permettano di comprendere in profondità motivazioni, aspirazioni e ostacoli che le donne si trovano a vivere a seguito della scelta professionale fatta. I pochi studi realizzati evidenziano la necessità di ulteriori approfondimenti del fenomeno in grado di delineare gli aspetti più significativi della vita a bordo nave per le donne e di studiare politiche ad hoc, al fine sia di tutelare la loro condizione lavorativa sia di promuovere la loro maggiore presenza nel comparto.

6. RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Acejo, I., & Abila, S.S. (2016). Rubbing out gender: women and merchant ships, *Journal of Organizational Ethnography*, 5(2), pp. 123-128. DOI: [10.1108/JOE-01-2016-0004](https://doi.org/10.1108/JOE-01-2016-0004).
- Baltic and International Maritime Council (BIMCO), & International Chamber of Shipping (ICS). (2015). Manpower Report: The global supply and demand for seafarers in 2015. Disponibile da <https://www.ics-shipping.org/wp-content/uploads/2020/08/manpower-report-2015-executive-summary.pdf>
- Belcher, Ph., Sampson, H., Thomas, M., Zhao, M., & Veiga, J. (2003). *Women Seafarers: Global Employment Policies and Practices*. Geneva: International Labour Office (ILO)
- Bologna, S. (1980). Nel corso del tempo. Ovvero della solitudine maschile. *Quaderni Piacentini*, 74, pp. 85-94.
- Bonciani, B. (2017a). *Etica e impresa: quale responsabilità sociale? Un equilibrio complesso*. Pisa: University Press.
- Bonciani, B. (2017b). La responsabilità sociale dell'impresa nel settore dello shipping: le opportunità per i marittimi. *Rivista di Economia e Politica dei Trasporti*, 1. Disponibile da https://www.openstarts.units.it/bitstream/10077/19748/1/REPoT_2017%281%29-2_Bonciani.pdf
- Bonciani, B. (2021). L'approdo come spazio di socialità e ascolto. Storie di lavoratori marittimi, fra avversità del mare e lontananza dalle famiglie. In Bonciani, B., Eleonora, G., & Bordato, L. (a cura di). *Dialoghi fra porto e città nell'epoca della globalizzazione. Per un approccio interdisciplinare alle sfide della portualità*, capitolo III (pp.271-282). Collana Ricerca e Documentazione Fondazione Aldo della Rocca, Aracne.
- Bourdieu, P. (1998). *La domination masculine*. Paris: Seuil.
- Duval, M. (1998). *Ni morts, ni vivants: marins! Pour une ethnologie du huis clos*. Paris: PUF.
- Elo, A. (1985). Health and stress of seafarers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 11(6), pp. 427-432. Disponibile da <http://www.jstor.org/stable/40965705> (ultimo accesso 14 giugno 2021).
- Foucault, M. (1967). Des espaces autres. Conférence au Cercle d'études architecturales, 14 mars 1967. In *Dits et écrits II, 1976-1988* (pp. 46-49). Paris: Gallimard,1984.
- Goffman, E. (1961). *Asylums. Le istituzioni totali: i meccanismi dell'esclusione e della violenza*. Torino: Einaudi.
- Kitada, M. (2010). *Women Seafarers and their Identities* (Tesi di dottorato, Cardiff University). Disponibile da www.researchgate.net/publication/283487018_Women_Seafarers_and_their_Identities
- Kitada, M., & Langåker, L. (2017). The body matters in maritime employment contracts. In International Association of Maritime Universities (IAMU). *Proceedings of the International Association of Maritime Universities. (Conference General Assembly. 11-14 Oct 2017, Varna Bulgaria)* (pp. 383-391). Disponibile da <file:///C:/Users/AOE69~1/EM/APPData/Local/Temp/041%20THE%20BODY%20MATTE%20IN%20MARITIME%20EMPLOYMENT%20CONTRACTS-1.pdf>
- Kitada, M. (2021). Women Seafarers: An Analysis of Barriers to Their Employment. In Gekara V.O., & Sampson H. (eds). *The World of the Seafarer. WMU Studies in Maritime Affairs*, 9. Cham: Springer. Disponibile da https://doi.org/10.1007/978-3-030-49825-2_6
- Kormych, L. (2020). The Gender Equality in Maritime Industries: Transnational Law Perspectives. *Lex Portus*, 3, pp. 24-43. Disponibile da <https://doi.org/10.26886/2524-101X.3.2020.2>
- Maddock, S. (1999). *Challenging women: Gender, culture and organization*. s.l.: SAGE Publications Ltd. Available at <https://dx.doi.org/10.4135/9781446217078>
- McDowell, J. (2015, May) Masculinity and Non-Traditional Occupations: Men's Talk in Women's Work. *Gender Work and Organization*, 22(3), pp. 273-291.
- Peveri, S. (2021). *Donne Marittime: vita e lavoro in un ambiente caratterizzato da mascolinità egemonica*. (Tesi triennale, Università di Pisa).
- Pike, K., Wadsworth, E., Honebon, S., Broadhurst, E., Zhao, M., & Zhang, P. (2021). Gender in the maritime space: How can the experiences of women seafarers working in the UK

- shipping industry be improved? *Journal of Navigation*, 74(6), pp. 1238-1251. Disponibile da www.cambridge.org/core/journals/journal-of-navigation/article/gender-in-the-maritime-space-how-can-the-experiences-of-women-seafarers-working-in-the-uk-shipping-industry-be-improved/050E9D751A1FDDBBC1DB89A01672B3DC
- Sacchetto, D. (2009). *Fabbriche Galleggianti. Solitudine e sfruttamento dei nuovi marinai*. Milano: Jaca Book.
- Stannard, S., Vaughan, C., Swift, O., Robinson, G., Altaf, S.A., & McGarry A. (2015). Women seafarers' health and welfare survey. *International Maritime Health*, 66(3), pp. 123-138. Disponibile da <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26394312/>
- Tansey, P. (2015). Women at the Helm: 25 Years of IMO's Gender Programme. In Kitada, M., Williams, E., & Froholdt, L.L. *Maritime Women: Global Leadership* (pp. 17-22). Conference proceedings. Berlin, Heidelberg: Springer. Disponibile da <https://doi.org/10.1007/978-3-662-45385-8>
- Thomas, M.A. (2006). Sexual harassment in a residential occupation: The experiences of women seafarers. *Health Education Journal*, 65(2), pp. 170-179. Disponibile da <https://doi.org/10.1177%2F001789690606500207>
- Thomas, M., Bloor, M., & Little, K. (2013). Sexual risk among female workers on cruise ships. *WMU Journal Maritime Affairs*, 12, pp. 87-97. Disponibile da <https://doi.org/10.1007/s13437-013-0037-6>
- Wu, B. (2005). *The world cruise industry: a profile of the global labour market*. Cardiff: Seafarers International Research Centre (SIRC), Cardiff University. Disponibile da <https://www.sirc.cf.ac.uk/uploads/publications/WorldCruiseIndustry.pdf>
- Zhao, M. (1998). *Women Seafarers in the EC: A preliminary Report Based on German and UK Case Studies*. (Tesi di dottorato, Cardiff University).
- Zhao, M. (2002). Globalisation and Women Seafarers in Cruise Shipping. Disponibile da <https://www.yumpu.com/en/document/view/29229003/globalisation-and-women-seafarers-in-cruise-shipping-mrs->
- Zhao, M. (2002b). *Emotional Labour in a Globalized Labour Market: Seafarer on Cruise Ships* (Paper 27, Working Paper Series, School of Social Sciences, Cardiff University, May). Disponibile da <https://www.sirc.cf.ac.uk/uploads/publications/MZwrkgpaper27%5B1%5D.pdf>

7. SITOGRAFIA

- International Chamber of Shipping. (ICS). (2020, novembre). ICS Diversity tracker (report). <https://www.ics-shipping.org/press-release/ics-launches-global-diversity-tracker-for-shipping-industry/>
- International Labour Organization (ILO). (2003). *Women seafarers. Global employment policies and practices*. https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221134911_EN/lang--it/index.htm
- International Labour Organization (ILO). (2006). *Maritime Labour convention*. <https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/text/lang--en/index.htm>
- International Transport Workers' Federation (ITF). (2020). *Women Seafarers*. <https://www.itfseafarers.org/en/issues/women-seafarers>
- Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU). (2015). *Agenda 2030, Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze*. <https://unric.org/it/obiettivo-5-raggiungere-luguaglianza-di-genere-ed-emancipare-tutte-le-donne-e-le-ragazze/>
- Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU). (2019). *Gender Equality*. <https://www.unwomen.org/en/get-involved/beijing-plus-25/>

CNR-IRCrES Working Papers

2021

- N. 9/2021 [Management of open access research infrastructures in large EU projects: the “CultureLabs” case](#). Andrea Orazio Spinello, Danilo Giglito, Eleanor Lockley.
- N. 8/2021 [Francia-Italia: parole in campo. Intorno alla narrazione del Campionato del Mondo di calcio donne](#). Antonella Emina.
- N. 7/2021 [Covid-19 e rischio di insolvenza: il punto di vista del mercato azionario](#). Franco Varetto.
- N. 6/2021 [Institutional efficiency and budget constraints: a Directional Distance Function approach to lead a key policy reform](#). Greta Falavigna, Roberto Ippoliti.
- N. 5/2021 [Different waves and different policy interventions in 2020 Covid-19 in Italy: did they bring different results?](#). Mario Nosvelli.
- N. 4/2021 [On Search of a General Model of Technology Innovation](#). Angelo Bonomi.
- N. 3/2021 [Design and implementation of a web survey on the effects of evaluation on academic research](#). Andrea Orazio Spinello, Emanuela Reale, Antonio Zinilli.
- N. 2/2021 [An online survey on the effects of agile working in Italian Public Research Organisations](#). Serena Fabrizio, Valentina Lamonica, Andrea Orazio Spinello.
- N. 1/2021 [Technology Transfer Activities in Universities and Public Research Organizations: A Literature Overview](#). Ugo Finardi, Rolfo Secondo, Isabella Bianco.

2020

- N. 12/2020 [Unexpected loss multiperiodale e pricing del rischio di credito](#). Franco Varetto.
- N. 11/2020 [La ricerca in Nanotecnologie e Nanoscienze in Italia: spesa del settore pubblico e aree tematiche prevalenti](#). Ugo Finardi, Andrea Orazio Spinello.
- N. 10/2020 [Persistent fast growth and profitability](#). Lucio Morettini, Bianca Potì, Roberto Gabriele.
- N. 9/2020 [Binomio Burnout e Mindfulness nelle organizzazioni. Alcuni studi e scenari di applicazione](#). Oriana Ippoliti, Riccardo Briotti, Bianca Crocamo, Antonio Minopoli.
- N. 8/2020 [Innovation and communication of companies on Twitter before and during COVID-19 crisis](#). José N. Franco-Riquelme, Antonio Zinilli, Joaquín B. Ordieres-Meré and Emanuela Reale.
- N. 7/2020 [The proposal of a new hybrid methodology for the impact assessment of energy efficiency interventions. An exploratory study](#). Monica Cariola, Greta Falavigna.
- N. 6/2020 [The technology innovative system of the Silicon Valley](#). Angelo Bonomi.
- N. 5/2020 [Storia dell'industria delle macchine utensili in Piemonte dalle origini alla seconda guerra mondiale](#). Secondo Rolfo.
- N. 4/2020 [Blockchain e Internet of Things per la logistica Un caso di collaborazione tra ricerca e impresa](#). Edoardo Lorenzetti, Lucio Morettini, Franco Mazzenga, Alessandro Vizzarri, Romeo Giuliano, Paolo Peruzzi, Cristiano Di Giovanni.
- N. 3/2020 [L'impatto economico e fiscale di un evento culturale: misure e scala territoriale](#). Giovanna Segre, Andrea Morelli.
- N. 2/2020 [Mapping the tangible and intangible elements of the historical buildings and spaces](#). Edoardo Lorenzetti, Nicola Maiellaro.
- N. 1/2020 [Il lavoro agile negli enti pubblici di ricerca](#). Emanuela Reale, Serena Fabrizio, Andrea Orazio Spinello.

2019

- N. 6/2019 [Women's candidatures in local elections: does the context matter? Empirical evidence from Italian municipalities](#). Igor Benati, Greta Falavigna, Lisa Sella.
- N. 5/2019 [Research activities in Nanotechnologies and Nanosciences: an analysis of Piedmont's nanotech research system](#). Ugo Finardi.
- N. 4/2019 [Xylella fastidiosa: patogenesi, danni economici e lotta al disseccamento rapido dell'olivo](#). Maurizio Conti.
- N. 3/2019 [Flussi di traffico attraverso il tunnel automobilistico del Frejus: un semplice esercizio di forecasting e alcune considerazioni a margine](#). Ugo Finardi.
- N. 2/2019 [The Start-up Venture Capital Innovation System Comparison with industrially financed R&D projects system](#). Angelo Bonomi.
- N. 1/2019 [Complessità delle organizzazioni, complessità della formazione. Report di studio qualitativo ed analisi ermeneutica del Modello TRASE – IRCRES/CNR-IMO](#). Anna Chiara Scardicchio.

[Numeri precedenti/Previous issues](#)

The presence of women in the maritime world has been systematically canceled for centuries, overshadowed or, if recognized, even objectified. Although today they can actually be hired as seafarers on board, there are still some cultural barriers. This paper analyzes the main concerns about the living and working conditions of women seafarers in order to promote research on this topic, still poorly explored. At the basis of the exclusion of women from the maritime environment there is a dense network of stereotypes and social beliefs that identify gender roles and they attribute women opposite characteristics to the male ideal type. The space of the ship, the highly hierarchical power structure, the confinement and the exaltation of "hegemonic masculinity" determine an environment in which women are generally identified as inadequate compared to male colleagues. They are often the object of harassment and aggression, discrimination and inequality in employment. The maritime sector is one of the world's most profitable. However, it has significant gray areas. It is a symptom that huge movements of capital do not automatically correspond to better living conditions for the employed crew. Among the many critical elements there is gender segregation. Furthermore, due to numerous issues, men and women seafarers represent an invisible category to the eyes of international safeguards. To achieve a more diverse workforce, it is essential that women are visible.