

DONNE E MOBILITÀ

Politiche per la parità, le professioni e l'innovazione

Bologna 20.01.26

La politica di genere nelle aziende di trasporto L'esperienza di TPER

Paola Matino

Sustainability manager TPER SpA



Con il Patrocinio di



Promosso da



Media Partner



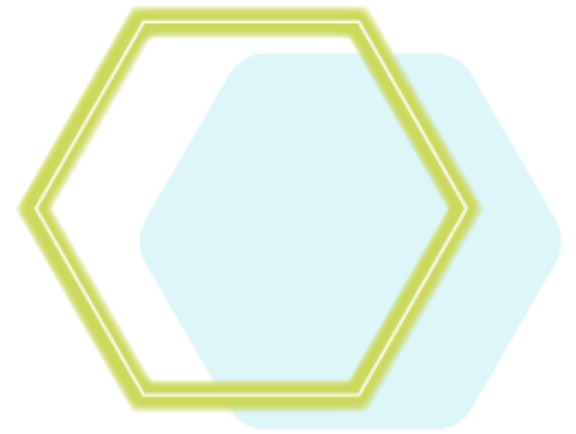


DONNE E MOBILITÀ: MUOVERSI È UN DIRITTO



“La città si muove allo stesso modo per tutti?”. NO. La mobilità non è neutra.

- Le donne effettuano spostamenti più complessi e frammentati (lavoro, cura, scuola, servizi), spesso non lineari casa–lavoro
- Maggiore utilizzo del trasporto pubblico e della mobilità pedonale rispetto all’auto privata
- Orari di spostamento più variabili e meno standardizzati
- Maggiore esposizione a problemi di sicurezza reale e percepita, soprattutto nelle ore serali e notturne
- Infrastrutture e servizi progettati storicamente su modelli di mobilità maschili e lavorativi standard
- Difficoltà di accesso per chi si muove con passeggini, bambini, borse, anziani a carico
- Impatto della mobilità sulla partecipazione al lavoro, al tempo libero e alla vita sociale
- Necessità di una progettazione urbana e dei trasporti che integri la prospettiva di genere



DONNE E MOBILITÀ



PERCHÉ PARLARE DI DONNE E MOBILITÀ OGGI

La mobilità non è solo spostamento, è **accesso**: al lavoro, a servizi essenziali, alla sicurezza personale, all'autonomia, allo svago, alle esperienze.

Progettare una mobilità più inclusiva migliora il servizio per tutti



Affrontare le barriere alla mobilità di donne e ragazze ha un **valore sia intrinseco**, in quanto la possibilità di muoversi rappresenta una libertà fondamentale per tutti, **che strumentale**, in quanto il trasporto è essenziale per la vita quotidiana e per aiutare le persone a raggiungere risultati di sviluppo, tra cui l'accumulo di risorse umane capitale (ad esempio, sanità e istruzione per donne e bambini, accesso a fonti di reddito opportunità).

Fornisce inoltre un contributo cruciale a vari Obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (ONU) e risuona strettamente con il principio sottostante dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile: "Non lasciare indietro nessuno".

DONNE E MOBILITÀ



Le principali sfide



CONCILIAZIONE VITA - LAVORO

La complessità degli spostamenti "a catena" richiede una rete di trasporti flessibile e integrata.



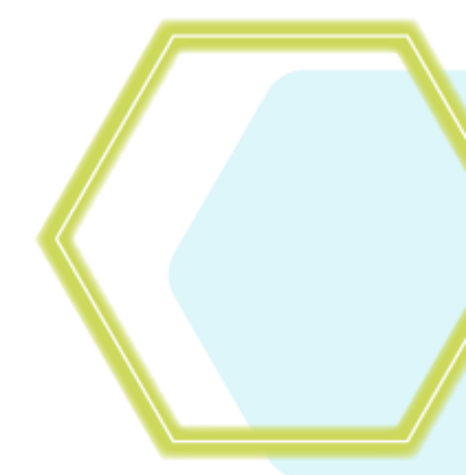
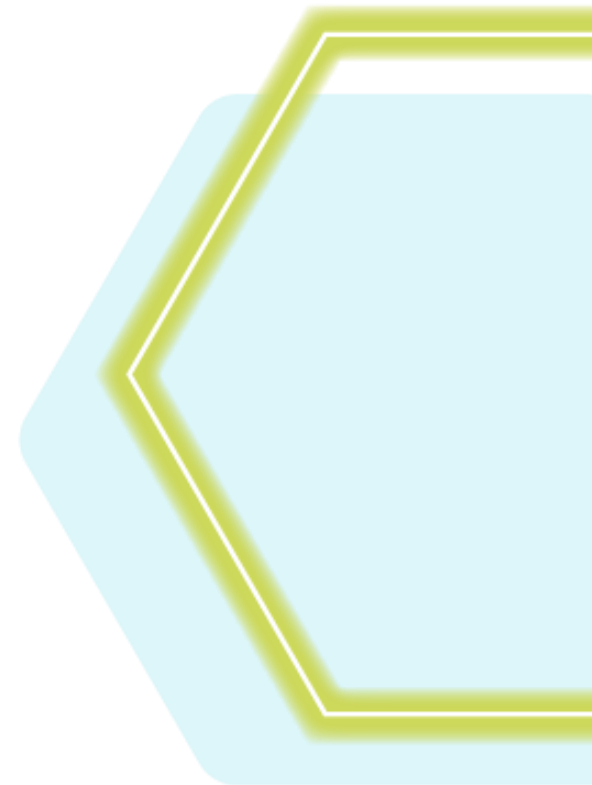
SICUREZZA

sia reale che percepita, influisce significativamente sulla scelta dei mezzi di trasporto da parte delle donne nel contesto urbano.



ACCESSIBILITÀ E TEMPI

Barriere fisiche e tempi di attesa sono essenziali per spostamenti efficaci e fluidi



DONNE E MOBILITÀ



TPER: IL RUOLO DI UN'AZIENDA DI TRASPORTI INTEGRATI

Tper è una società partecipata a capitale pubblico che svolge servizi di trasporto locale automobilistico e ferroviario, sia direttamente sia attraverso società controllate e partecipate.

Tper si configura come azienda della mobilità del territorio, svolgendo servizi di interesse generale come il trasporto pubblico urbano ed extraurbano, il trasporto ferroviario regionale e lo sharing.

Tper si posiziona oggi al sesto posto per fatturato tra gli operatori di trasporto passeggeri in Italia ed è la più grande azienda dell'Emilia-Romagna per numeri e volumi di servizio nel settore del trasporto pubblico di persone.



T>per
Cambia il movimento



DONNE E MOBILITÀ



TPER

Tper è una società a capitale pubblico non in controllo, nonché, dal 2017, Ente di Interesse Pubblico avendo quotato obbligazioni sul mercato regolamentato di Dublino.

Tper svolge servizi integrati di mobilità.

Gli azionisti di Tper sono:

Regione Emilia-Romagna	46.13%
Comune di Bologna	30.11%
Città Metr. di Bologna	18.79%
ACT Reggio Emilia	3.06%
Provincia di Ferrara	1.01%
Comune di Ferrara	0.65%
Provincia di Parma	0.04%
Ravenna Holding	0.04%
Azioni proprie	0.16%

T>per
Cambia il movimento

DONNE E MOBILITÀ

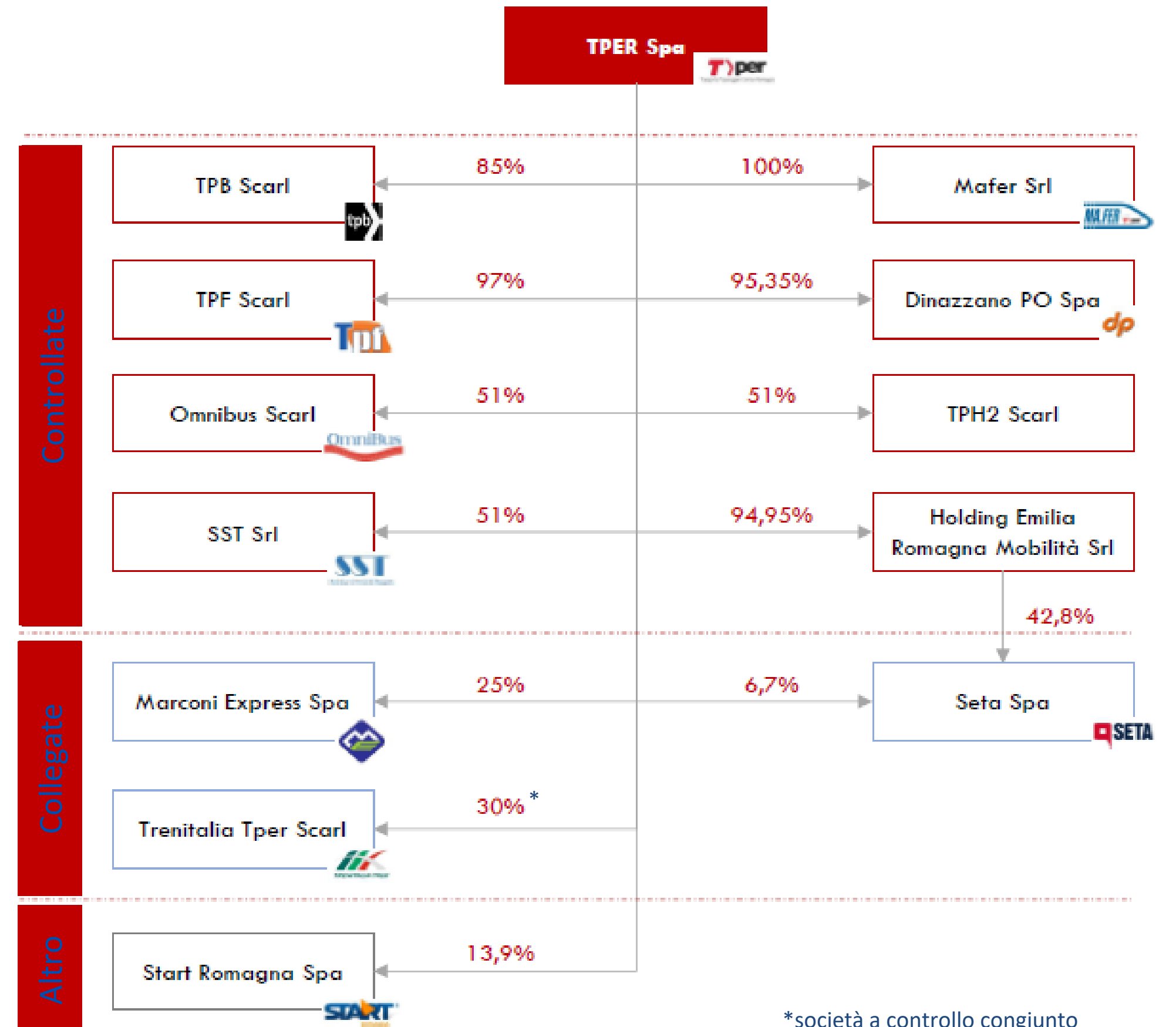


DA AZIENDA DI TRASPORTI A GRUPPO DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILE

La visione di Tper è di migliorare la qualità della vita e dell'ambiente, a vantaggio dei viaggiatori e più in generale del territorio in cui si opera.

La missione è incentivare e ampliare l'utilizzo dei servizi di trasporto pubblico, proponendosi come azienda della mobilità sostenibile, competitiva, innovativa e trasparente. Crescere nei servizi e sul territorio, rispondendo in modo efficace, efficiente ed economico ai bisogni dell'utenza.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



*società a controllo congiunto





ECONOMICS (GRUPPO)

Ricavi Operativi	314 mln
Margine operativo lordo (EBITDA)	38 mln
Margine operativo (EBIT)	17.3 mln
Utile	18.7 mln



I VANTAGGI DELLA PARITÀ DI GENERE NEL TPL

1. La mobilità ha un impatto importante sul **contributo economico delle donne all'economia/ nel mondo del lavoro**
2. Eliminare le barriere alla mobilità di genere è fondamentale per la **decarbonizzazione dei trasporti**: le donne sono più propense all'uso di forme di trasporto sostenibile
3. Affrontare le barriere di genere alla mobilità rende i trasporti più incentrati sull'utente **migliorando i servizi** per diversi gruppi di persone
4. Se il servizio di trasporto soddisfa le esigenze di una base di passeggeri diversificata **aumenta l'utenza** e l'impatto economico per le aziende di trasporto





SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOAL 5: GENDER EQUALITY



“HUMAN RIGHTS ARE WOMEN'S RIGHTS, AND WOMEN'S RIGHTS ARE HUMAN RIGHTS.”
Hillary Clinton
4th World Conference On Women, 1995

5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	5.6	5.A	5.b	5.C
UNIVERSAL DECLARATION OF HUMAN RIGHTS/ INTERNATIONAL BILL OF HUMAN RIGHTS	THE BEIJING DECLARATION AND PLATFORM FOR ACTION (1995)	ILO CONVENTION NO. 111 DISCRIMINATION (EMPLOYMENT AND OCCUPATION) CONVENTION (1958)	CONVENTION ON THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN (1979)	ILO DECLARATION ON FUNDAMENTAL PRINCIPLES AND RIGHTS AT WORK (1998)	TRIPARTITE DECLARATION OF PRINCIPLES CONCERNING MULTINATIONAL ENTERPRISES AND SOCIAL POLICY	DECLARATION FOR GENDER RESPONSIVE STANDARDS AND STANDARDS DEVELOPMENT	ILO CONVENTION NO. 190 VIOLENCE AND HARASSMENT CONVENTION, (2019)	
OECD DUE DILIGENCE GUIDELINES FOR RESPONSIBLE BUSINESS CONDUCT	EQUAL REMUNERATION CONVENTION (1951)	WORKERS WITH FAMILY RESPONSIBILITIES CONVENTION (1981)	CONVENTION ON THE RIGHTS OF THE CHILD (1989)	INDIGENOUS AND TRIBAL PEOPLES CONVENTION (1989)	UN DECLARATION ON THE RIGHTS OF INDIGENOUS PEOPLES	VIENNA DECLARATION AND PROGRAMME OF ACTION (1993)	MATERNITY PROTECTION CONVENTION (1952 AND 2000)	

DONNE E MOBILITÀ



PARITÀ DI GENERE PER TPER SPA



DONNE E MOBILITÀ



I step: Commitment

Per dimostrare il commitment, una delle ipotesi previste in ambito ONU è la sottoscrizione della dichiarazione di supporto ai cosiddetti «WEP | Women empowerment principles»

- Principio 1: stabilire una leadership aziendale di alto livello per l'uguaglianza di genere
- Principio 2: Trattare equamente tutte le donne e gli uomini sul lavoro – rispettare e sostenere i diritti umani e la non discriminazione
- Principio 3: Garantire la salute, la sicurezza e il benessere di tutti i lavoratori, donne e uomini
- Principio 4: Promuovere l'istruzione, la formazione e lo sviluppo professionale delle donne
- Principio 5: implementare lo sviluppo dell'impresa, la catena di approvvigionamento e le pratiche di marketing che conferiscono potere alle donne
- Principio 6: Promuovere l'uguaglianza attraverso iniziative comunitarie e advocacy
- Principio 7: Misurare e riferire pubblicamente sui progressi compiuti per raggiungere l'uguaglianza di genere

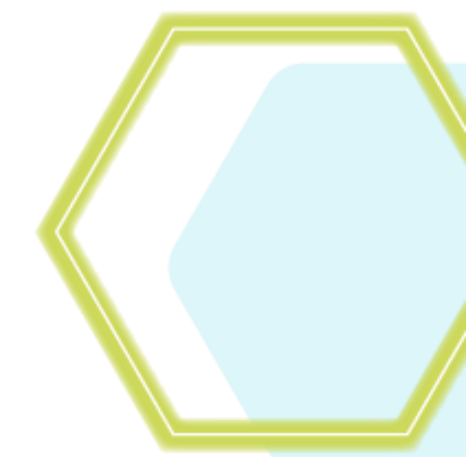
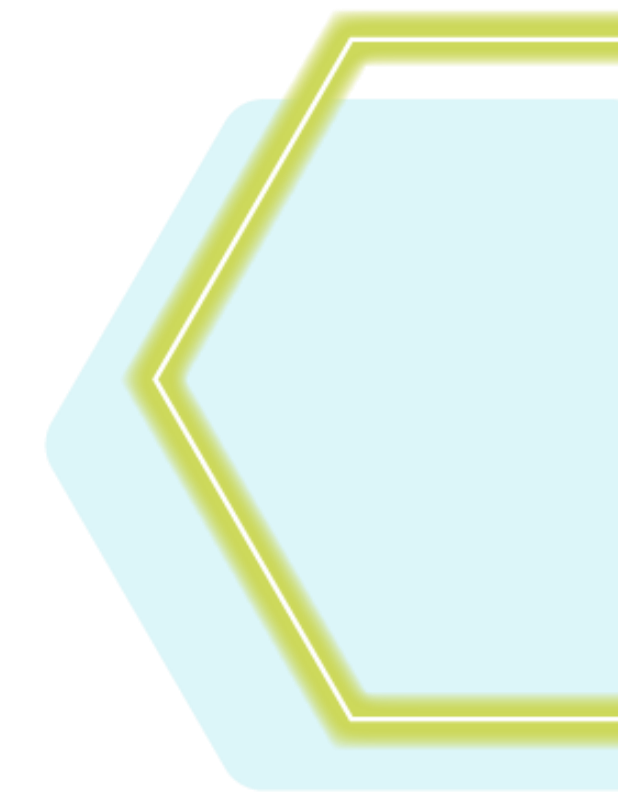




INOLTRE: TPER HA PARTECIPATO AL TARGET GENDER EQUALITY GCNI

Il Target Gender Equality è un programma acceleratore che si focalizza sul supporto alle aziende partecipanti al Global Compact dell'ONU nella definizione e raggiungimento di obiettivi aziendali ambiziosi per promuovere l'uguaglianza di genere. Questa iniziativa è gestita in collaborazione con Network Locali del Global Compact ed è attualmente offerta in oltre 50 paesi in tutte le regioni.

Tper è stata selezionata tra diverse aziende italiane per partecipare al Target Gender Equality (TGE), un progetto internazionale del Global Compact che ha l'obiettivo di creare conoscenza, formazione, sviluppo sulle tematiche della parità di genere, consentendo anche la condivisione e diffusione di buone prassi. Le aziende partecipanti al Target Gender Equality hanno l'opportunità di approfondire l'attuazione dei Women's Empowerment Principles e rafforzare il loro contributo all'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile 5.5, che auspica globalmente a pari rappresentazione, partecipazione e leadership nell'impresa delle donne. Il TGE consente un posizionamento internazionale di TPER rispetto alle politiche sulla parità di genere.

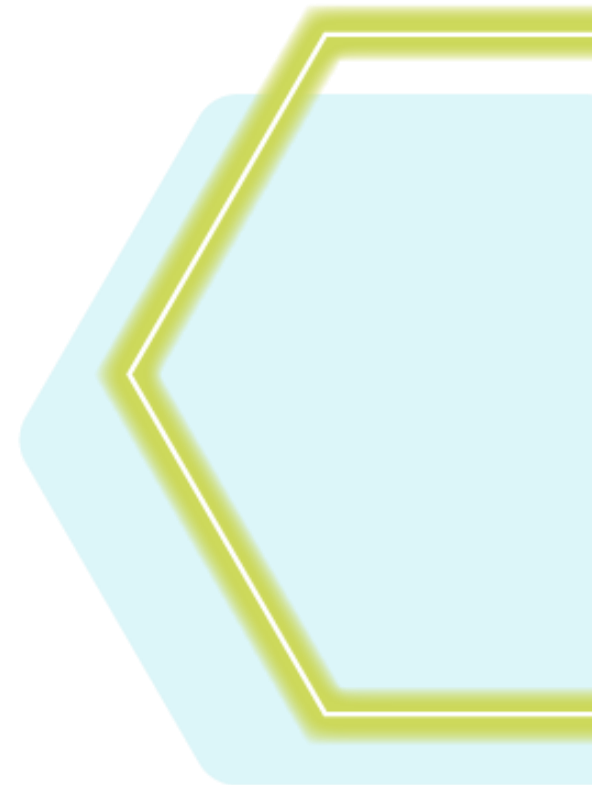


DONNE E MOBILITÀ



Il step: le policy

- Gender equality e Diversity&Inclusion
- Tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa
- Partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione
- Protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità
- Generi equamente rappresentati tra i relatori di panel di convegni eventi etc
- Equità remunerativa



DONNE E MOBILITÀ



III step: Assessment



UNGC WEPs (Gender gap analysis tool)

Assesment sulla base di 18 aree di indagine, valutando per ciascuna livello di commitment, di implementazione (azioni avviate) misura e trasparenza. Compilando l'assesment a distanza di tempo è possibile misurare i risultati.

Il WEPs Tool è una piattaforma online gratuita, facile da utilizzare, e strettamente riservata che aiuta le aziende a valutare politiche e programmi attuali, evidenzia le aree di miglioramento, e identifica le opportunità per fissare obiettivi e traguardi aziendali futuri. Ogni domanda dello strumento è organizzata secondo un modello gestionale, che guida le aziende di tutte le dimensioni nel processo di impegno formale, attuazione, monitoraggio, comunicazione del progresso, e azione.

Lo strumento è volontario e inteso ad essere una piattaforma di apprendimento e pertanto non funge da meccanismo di segnalazione o certificazione. Il WEPs Gender Gap Analysis Tool è un progetto congiunto del Global Compact dell'ONU, UN Women, il Multilateral Investment Fund del Inter-American Development Bank (IDB), e il IDB Invest.



UNI/PdR 125:2022

Nel 2022 è stata pubblicata la prassi di riferimento contenente le linee guida per l'attuazione delle politiche di parità di genere nelle aziende. Si tratta di un documento di fondamentale importanza in quanto fissa i parametri di riferimento ai quale adeguarsi per conseguire la certificazione della parità di genere, introdotta dalla legge sulla parità salariale e prevista anche dal PNRR.

Le aziende che superano il gender gap e ottengono la certificazione possono godere di un esonero dal versamento dei contributi previdenziali nonché del riconoscimento di un punteggio premiale in caso di contributi pubblici o gare d'appalto.

Prima di procedere con il percorso di certificazione, TPER ha svolto un assesment interno tenendo conto dei requisiti previsti da questa norma UNI

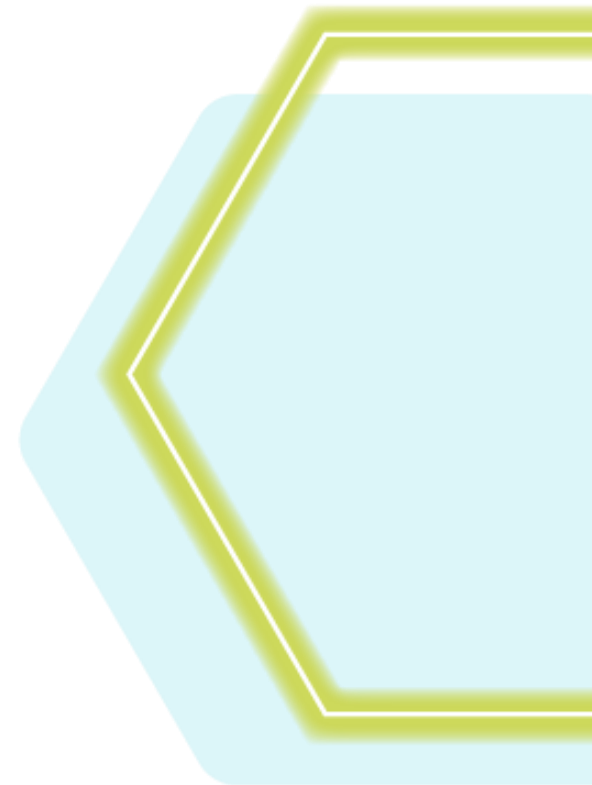
DONNE E MOBILITÀ



IV step: Pianificazione

TPER ha predisposto un piano per la parità di genere, di durata triennale, aggiornato annualmente

- **Impegno** strutturato dell'azienda per promuovere pari opportunità, inclusione e valorizzazione delle differenze di genere
- **Azioni:**
 - a sostegno della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, con attenzione ai carichi di cura
 - per il contrasto a ogni forma di molestia, violenza o comportamento discriminatorio nei luoghi di lavoro
 - per la valorizzazione della presenza femminile anche nei ruoli tecnici, operativi e di responsabilità, tradizionalmente meno rappresentati
 - per l'integrazione della prospettiva di genere nella progettazione dei servizi di mobilità, con attenzione a sicurezza, accessibilità e bisogni differenziati
 - Per la **formazione** e sensibilizzazione rivolte al personale su temi di parità, linguaggio inclusivo e prevenzione delle discriminazioni
 - Per la realizzazione di iniziative di **comunicazione** e campagne
- Definizione di un **budget dedicato**
- **Definizione KPI**
- **Monitoraggio** periodico degli obiettivi e delle azioni del Piano, in un'ottica di miglioramento continuo e rendicontazione



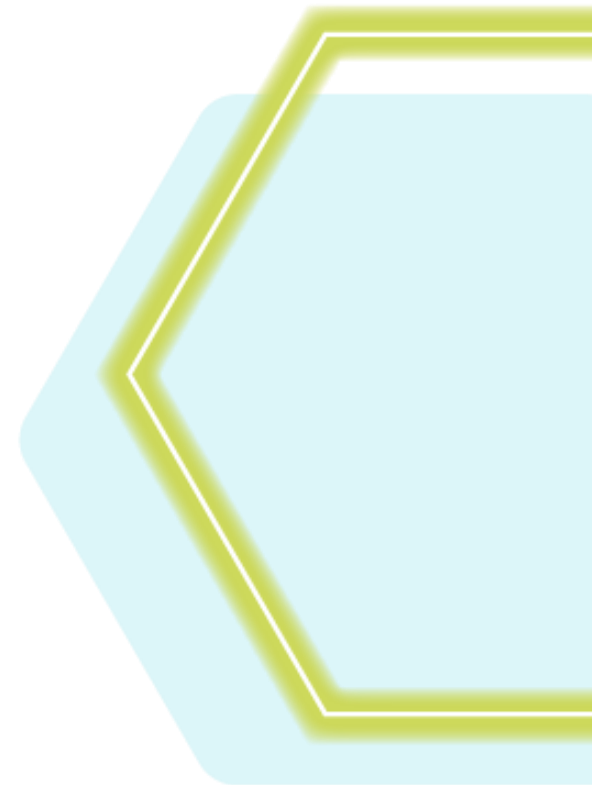
DONNE E MOBILITÀ



V step: le azioni



- per le lavoratrici,
- per le passeggere



DONNE E MOBILITÀ



Iniziative vita-lavoro

Sostegno dell'occupazione femminile	Modifica dei requisiti minimi per la presentazione delle candidature alle selezioni, con l'eliminazione del preventivo possesso della patente e dei certificati di abilitazione professionale (concessione di 18 mesi per conseguire le abilitazioni necessarie)
Sostegno alla genitorialità	Flessibilità di scelta dei turni per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro Ampia diffusione del part-time facoltativo
Congedi parentali utilizzati in un unico periodo	Erogazione di una quota aziendale di circa il 40% della retribuzione ordinaria che integra il contributo di maternità pagato dall'INPS al 30%. Si applica anche alle famiglie arcobaleno, congedi estesi in caso di parto gemellare
Genitore unico per figli fino a 11 anni	Orari di turno particolari e compatibili con quelli scolastici (per 5 dipendenti all'anno)
Agevolazioni per flessibilità oraria - autisti	Possibilità di richiedere il part-time per gli autisti dell'area urbana e suburbana
Modifica del turno di servizio - autisti	Facoltà di cambiare il turno di servizio assegnato con altro collega
Flessibilità di orario - personale uffici	Orari di lavoro personalizzati oltre a possibilità di richiedere part-time orizzontali, verticali o misti
Piattaforma welfare	Offerta ampia e variegata di beni e servizi finalizzati al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e dei propri familiari
Circolo Dozza	Circolo ricreativo dei dipendenti che da circa 80 anni promuove forme di aggregazione in ambito sportivo e culturale



DONNE E MOBILITÀ



Ulteriori iniziative

- ❑ Nomina **Comitato Guida per la parità di genere** anche con funzioni di tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing
- ❑ Definizione di un sistema di segnalazioni anonime
- ❑ Presenza di un budget dedicato alle iniziative sulla parità di genere
- ❑ Definizione di **obiettivi** legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management
- ❑ **Formazione** a tutto il management
- ❑ Formazione ai dipendenti sul tema della parità di genere e della D&I, sulla differenza di genere e suo valore, sugli stereotipi e gli unconscious bias, sul linguaggio inclusivo
- ❑ Avvio **mappatura fornitori** con il sistema CRIBIS – CRIF
- ❑ Iniziative con **associazioni** del territorio
- ❑ Definizione **sondaggio interno** sulla percezione della parità di genere nell'ultimo anno
- ❑ Modifica della **lettera ai fornitori** con l'obiettivo di promuovere le pari opportunità e i valori di inclusione, parità di genere e integrazione (in corso)
- ❑ **Indagine sui fornitori** per valutare i livelli di adozione dei principi della parità di genere (in corso)
- ❑ Partecipazione a **Capo D**, associazione che ha l'obiettivo di diffondere la cultura stem per le bambine e ragazze del territorio



.....
DONNE E MOBILITÀ
.....



Ascoltare per migliorare il servizio

Importanza di:

- Ascolto attivo,
- Raccolta dati disaggregati,
- Dialogo con il territorio

Per raccogliere i bisogni, definire azioni specifiche, migliorare approcci azioni e servizi



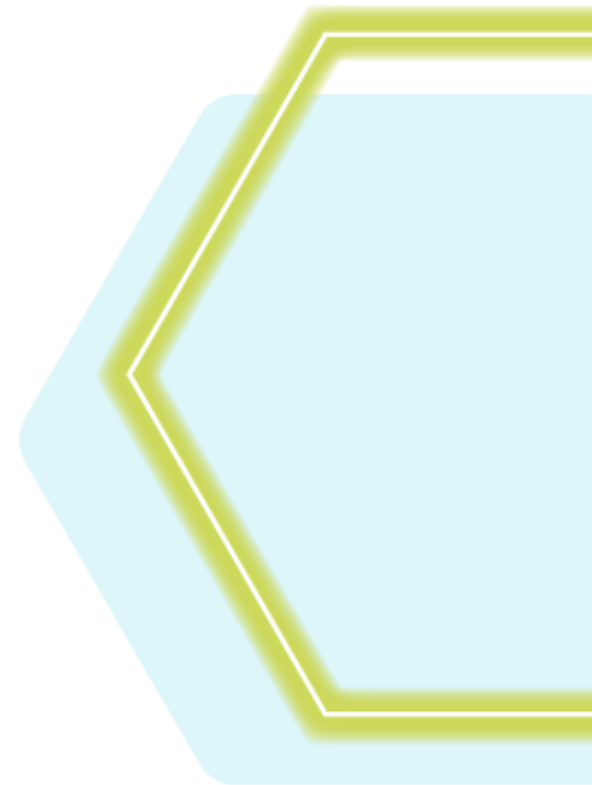
DONNE E MOBILITÀ



Sicurezza e rispetto: un impegno concreto

Sicurezza non solo tecnica, ma anche percepita

- Formazione del personale
- Campagne contro molestie e violenze
- Collaborazioni con istituzioni e associazioni



DONNE E MOBILITÀ



VI step: la comunicazione



“Chi non rispetta le donne lasciamolo a terra” affissi sui mezzi, con l’obiettivo di promuovere rispetto e attenzione nei confronti di chi utilizza il servizio e di invitare chi subisce molestie a rivolgersi con fiducia agli autisti o alla Centrale operativa per assistenza.



“UNITE – Orange the World” promossa dalle Nazioni Unite per l’eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre – 10 dicembre). Pensiline e spazi TPER sono stati decorati di arancione e sono stati diffusi messaggi di sensibilizzazione anche sui mezzi e nei canali online per promuovere rispetto, sicurezza e contrasto alla violenza.



La fermata urbana dei bus “Zanolini” è stata rinominata in “Zanolini – Casa delle donne”, includendo il riferimento alla Casa delle donne per non subire violenza, associazione storica di Bologna attiva nella prevenzione e nell’accoglienza contro la violenza di genere.

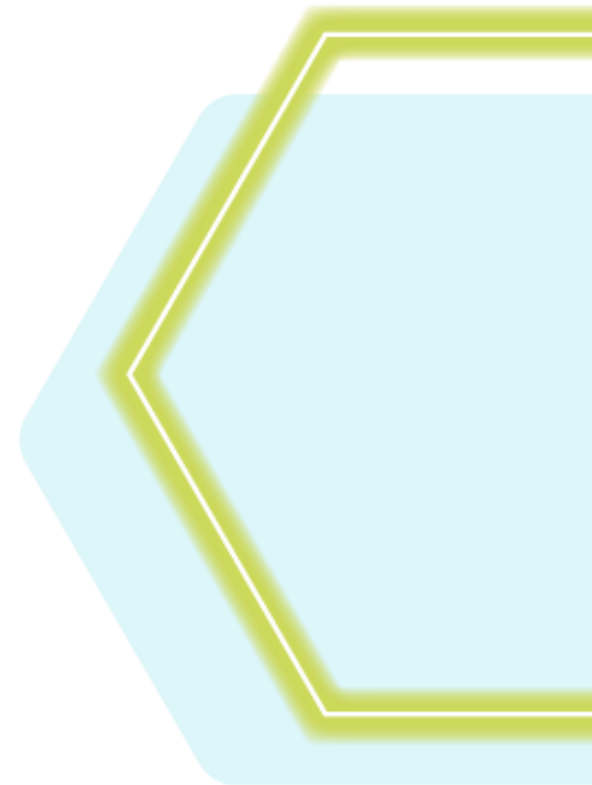
Campagna “Mezzipertutte”. Nell’ambito di questa campagna è stato realizzato un corso di formazione per circa 60 operatori TPER (accertatori e verificatori), con l’obiettivo di fornire strumenti pratici per la gestione delle interazioni quotidiane con rispetto e consapevolezza, nonché per la prevenzione della violenza di genere.





VII step: parità di genere e MBO

- Il Piano Strategico per la Parità di Genere è integrato nel sistema di **Management by Objectives (MBO)**
- Sono previsti **obiettivi specifici e misurabili** legati alla parità di genere e all'inclusione
- Gli MBO contribuiscono a garantire **responsabilità diffusa e impegno concreto** a tutti i livelli organizzativi
- Il raggiungimento degli obiettivi è oggetto di **monitoraggio periodico e valutazione**
- Il sistema MBO rafforza la **coerenza tra strategia, azioni operative e risultati**
- La parità di genere diventa così parte integrante dei **processi decisionali e di performance aziendale**



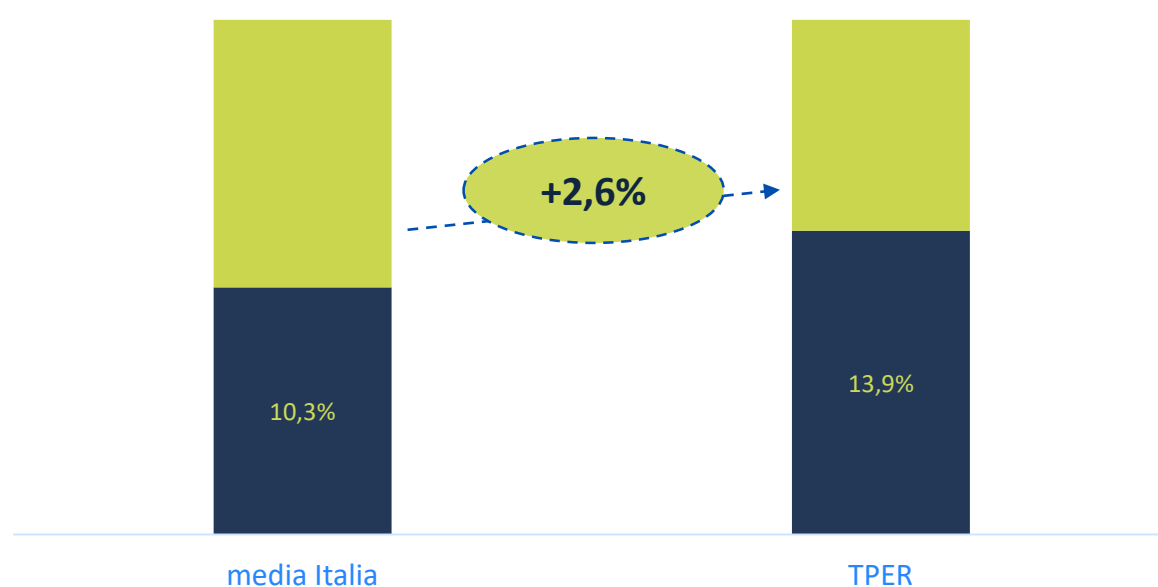
DONNE E MOBILITÀ



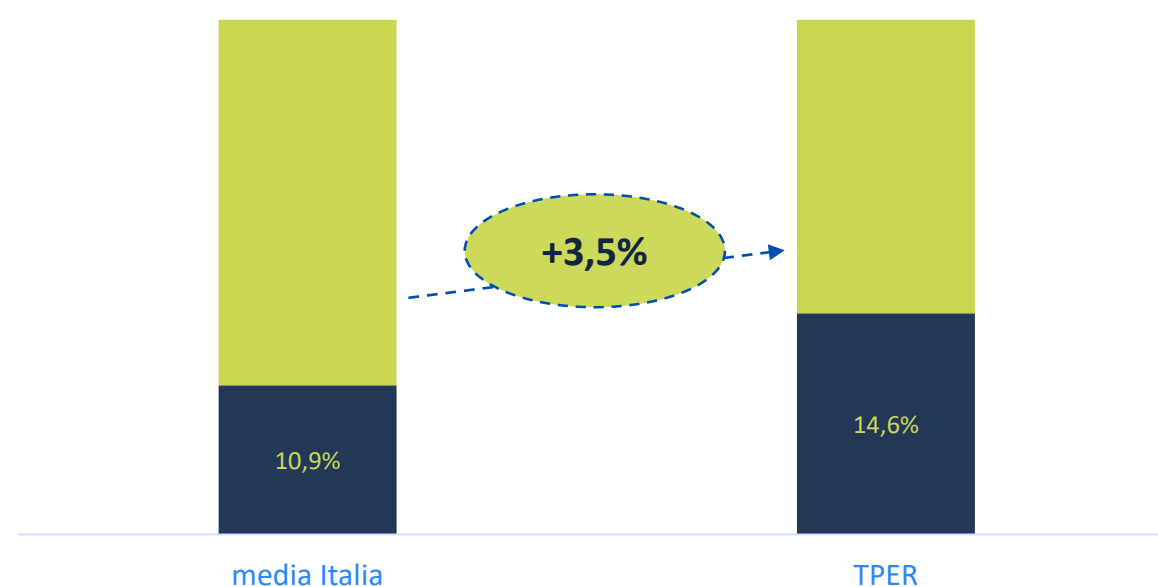
VIII step: il confronto per il miglioramento continuo

Posizionamento di Tper
per impegno, attuazione, valutazione, trasparenza

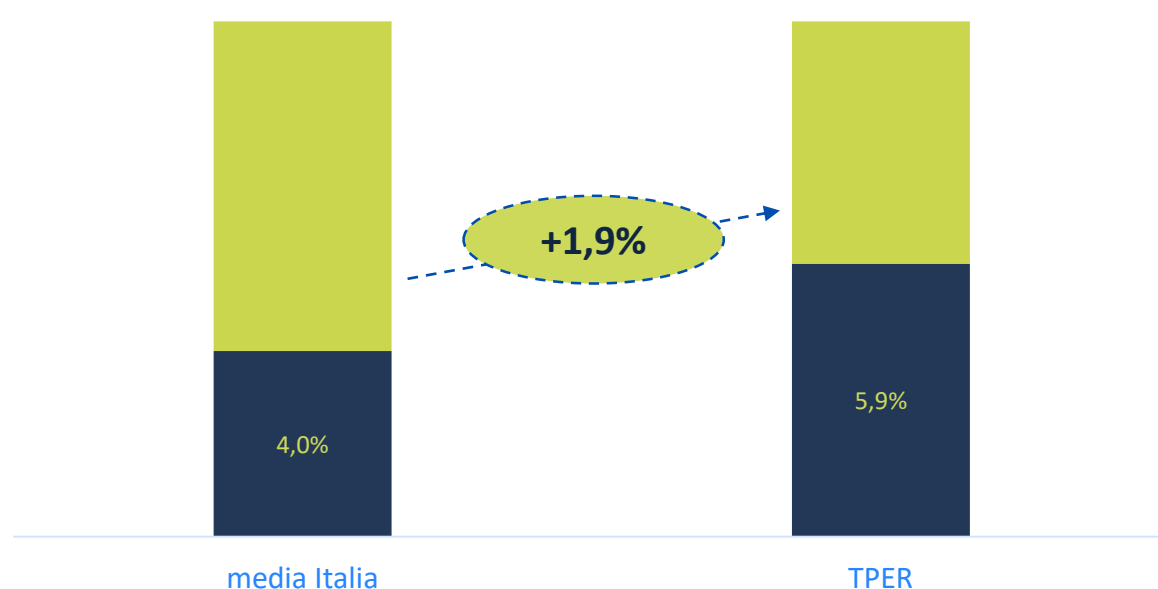
Differenza tra il punteggio medio dell' impegno del paese e quello raggiunto dall'azienda.



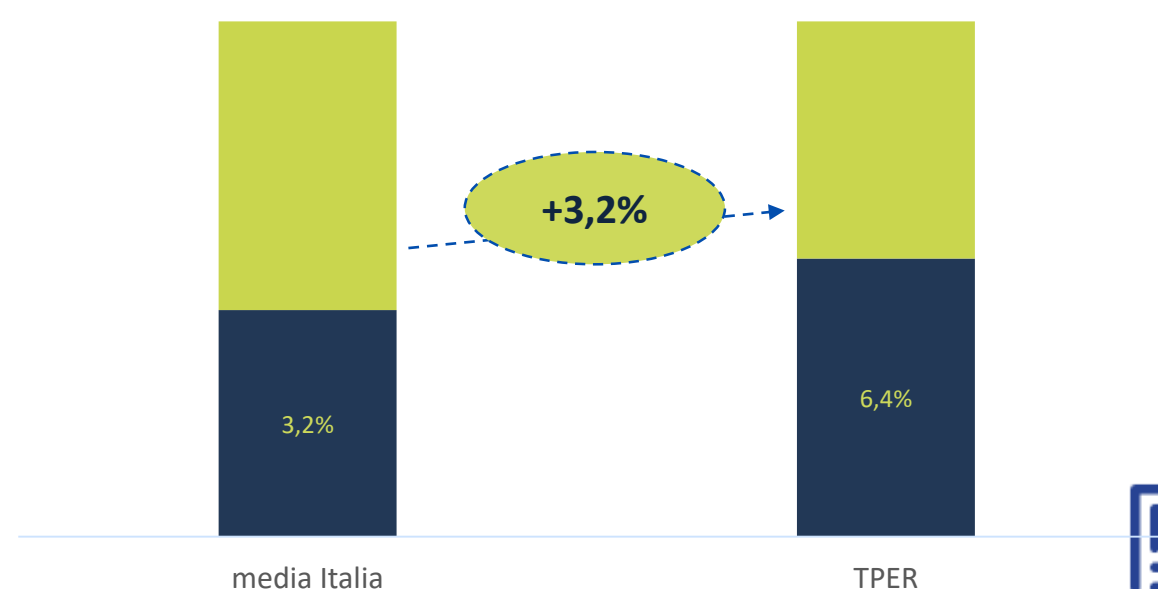
Differenza tra il punteggio medio dell'attuazione del paese e quello raggiunto dall'azienda.



Differenza tra il punteggio medio della valutazione del paese e quello raggiunto dall'azienda.



Differenza tra il punteggio medio della trasparenza del paese e quello raggiunto dall'azienda.



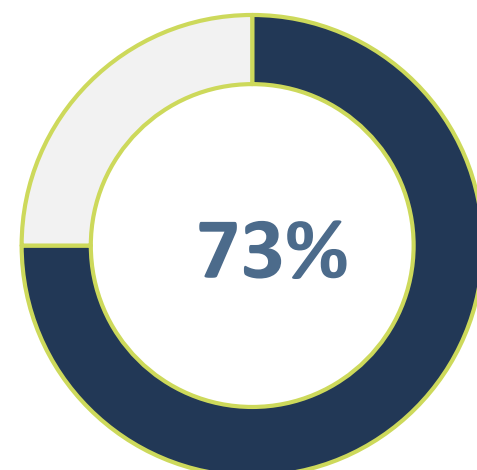
DONNE E MOBILITÀ



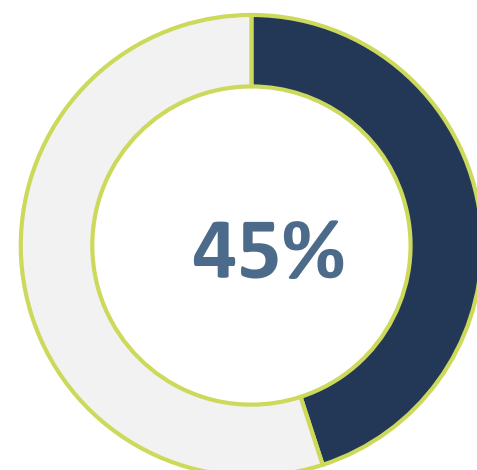
VIII step: il confronto per il miglioramento continuo Sul tema violenza e molestie



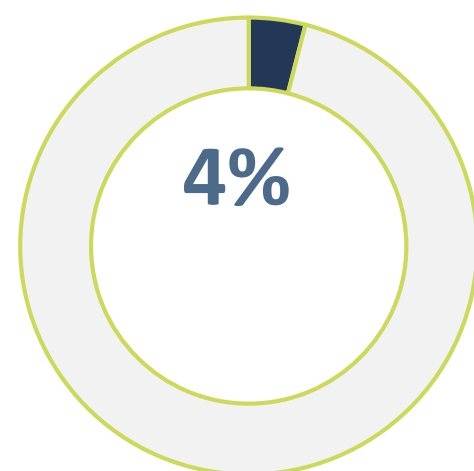
Aziende che hanno una politica indipendente, o un impegno incorporato in una politica aziendale più ampia che dichiara tolleranza zero su tutte le forme di violenza sul lavoro



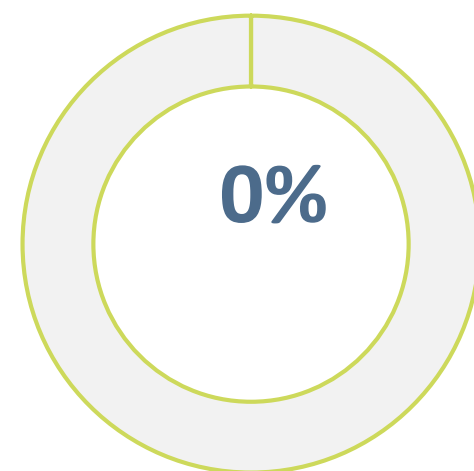
Aziende che hanno in atto meccanismi riservati di reclamo, risoluzione, e non ritorsione



Aziende che offrono formazione annuale sulla tolleranza zero su tutte le forme di violenza a tutti i dipendenti, comprese le molestie sessuali, e il coinvolgimento in atti di sfruttamento sessuale di donne e ragazze durante i viaggi di lavoro



Aziende che forniscono supporto riservato alle vittime di violenza domestica



Anche per quanto riguarda la violenza e le molestie sessuali, di solito vengono definite dalle policy. Tuttavia, solo la metà delle aziende mette in atto specifici meccanismi di reclamo o segnalazione.

Poche offrono specifica formazione anche sul tema della violenza private/domestica.

Secondo un report dell'ISTAT (2018) il 27% dei casi di molestie/violenze sulle donne avviene sui mezzi pubblici. Con il progetto CERV 2022-DAFNE Tper ha offerto il proprio contributo a Mondo Donna Onlus per l'attivazione del percorso Antenne di Comunità e per Attività di scambio di buone pratiche, formazione per il personale del tpl, comunicazione e sensibilizzazione. L'iniziativa non è attuata direttamente da TPER, ma dal Circolo Dozza (che TPER finanzia)



CONCLUSIONI

Impegno continuo di TPER

Mobilità come leva di: autonomia, parità, sostenibilità

Mobilità inclusiva significa città migliori

Benefici per tutti:

Città più vivibili

Servizi più efficienti

Comunità più sicure

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Con il Patrocinio di



Promosso da



Media Partner



Con l'adesione di

