



DONNE E MOBILITÀ



Webinar ANCI

04.06.2026 ore 11,00 – 12,30

**“Donne e mobilità. Le buone pratiche dei comuni italiani.
Cenni di esperienze genovesi”**

COMUNE DI GENOVA

Area Sviluppo del Territorio

Direzione Mobilità Urbana - Settore Smart Mobility

arch. Carla Gerbaudi

Mobility Manager Aziendale e d'Area



1. Strategie per una mobilità inclusiva
2. Mobilità di genere
3. Politiche e azioni per la mobilità al femminile
4. Politiche e azioni di mobility management con risvolti positivi sul bilanciamento famiglia/lavoro per le donne
5. Pianificazione della mobilità e dei servizi in una pubblica amministrazione: un'esperienza al femminile



1. Strategie per una mobilità inclusiva



In tutta Europa si sta lavorando per promuovere la **mobilità come diritto universale**, sostanziale per accedere ad altri diritti o servizi essenziali - come l'alloggio, il lavoro, l'istruzione, la salute, lo sport, la ricreazione – e quindi la partecipazione attiva alla società.

Le politiche di supporto alla mobilità inclusiva facilitano gli spostamenti e garantiscono un accesso ai servizi per tutte le persone, indipendentemente dalle loro condizioni. Si tratta di **persone di età, sesso, condizione economica o sociale o culturale diversa, persone con fragilità, vulnerabilità o disabilità temporanee o permanenti**.

Le strategie per una mobilità inclusiva sono incentrate **sulla persona prima che sull'infrastruttura**, sul fine prima che sul mezzo, sulla domanda prima che sull'offerta. Spazi e tempi della città si adattano a nuovi valori umani, ambientali, sociali, economici e culturali.



2. La mobilità di genere



La «gender mobility»

La mobilità **non è un concetto di genere neutro**: uomini e donne hanno abitudini e necessità e percezioni diverse quando si spostano:

- La mobilità quotidiana maschile è prevalentemente incentrata sul tragitto casa-lavoro, effettuato attraverso viaggi diretti e quasi sempre con mezzi di trasporto individuali
- La mobilità al femminile è composta da una catena di piccoli spostamenti sequenziali e intrecciati, legati a molteplici impegni di gestione familiare, di cura e non ultimo anche di lavoro, incentrati perlopiù sull'interscambio tra trasporto pubblico e mobilità pedonale

Molto spesso la rappresentanza femminile non è esplicitamente parte dei processi di pianificazione e progettazione di prodotti e servizi: forse è per questo che tendono a essere disegnati su modelli maschili?

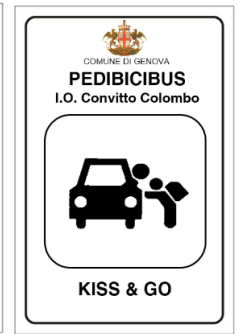
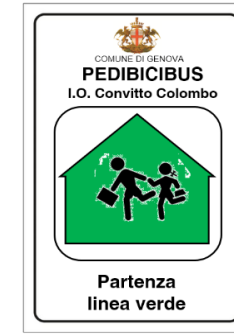
Ne sono un esempio i mezzi per la micromobilità in sharing: pesanti, alti di sella ed ergonomicamente calibrati su standard da uomo adulto medio corrispondente a percentili di sviluppo ideali. Per non parlare che una donna che si muove, in alcune fasi della vita, può essere a capacità ridotta o associata a bambini (con o senza passeggini)



3. Politiche e azioni per la mobilità al femminile



- **Drinbus** dal 2002: servizi a chiamata TPL per aree a domanda debole (alta affluenza femminile)
 - Linee feriali in orari diurni
 - Linee sabatali in orari serali
- **PEDIBUS dal 2006**: sostegno alle famiglie e contrasto all'abbandono scolastico nei contesti fragili
dal 2021 percorsi strutturati con punti di accosto Kiss&Go
- **Pink Park 2008**: nei parcheggi in struttura di uso pubblico
 - posti in siti vicino alle casse/uscita e più illuminati
 - Tariffe convenzionate per donne con teatri e cinema
- **Silverbus 2022**: sperimentazione trasporto a chiamata per over 65 verso luoghi di cura e tempo libero
- **Nuovo regolamento TPL 2024**: possibilità di trasporto bimbi su passeggini «aperti»
- Anelli del benessere e **circuiti della menopausa** in collaborazione con ASL3 e consultori
- Momenti di IN-formazione ed eventi dalla EMW alla [Woman Bike Ride](#) portata avanti da FIAB Genova, erede della FWBR, per garantire alle donne il diritto di utilizzare la bicicletta liberamente e per valorizzarla come mezzo di mobilità sicuro; per la EMW2026 organizzazione convegno a tema «la mobilità al femminile»





4. Misure di mobility management per il bilanciamento famiglia / lavoro per le donne



Tramite lo studio sistematico dei PSCL delle Aziende ed Enti genovesi, si sono raccolti i **dati sulla mobilità casa - lavoro delle donne** genovesi e tramite le risposte accessorie dei questionari si è giunti a definire meglio alcune misure utili e necessarie per un bilanciamento dei ruoli molteplici che le stesse svolgono ogni giorno:

- Flessibilità degli orari di lavoro e possibilità di recupero con compensazioni (in funzione delle attività svolte)
- Telelavoro o smart working (talvolta difficile gestione per sovrapposizione ruoli di gestione familiare)
- Spazi di co-working decentrati (riduce i tempi negli spostamenti e crea spazi di lavoro extra domestici)
- Definizione dei ruoli per obiettivi e tempi compatibili con i tempi della famiglia
- Asili nido aziendali e baby parking

Come Comune di Genova, per il prossimo anno, si pensava di redigere un PSCL con focus al femminile in collaborazione con Ufficio Benessere Organizzativo e Pari Opportunità (sul totale dipendenti 65% donne)



5. Pianificazione della mobilità e dei servizi in una pubblica amministrazione: esperienza al femminile



- 1999 – Ufficio Tecnico del Traffico: 60 unità di cui 7 donne (4 Amministrativi/Segreteria e 3 Tecnici)
- 2026 – Direzione Mobilità Urbana: 70 unità di cui 27 donne (13 Amministrativi e 14 Tecnici di cui 1 Dirigente)

Esperienza personale

1999 / 2001 – membro GdL PUT

2002 / 2008 – Progetti speciali di mobilità sostenibile (finanziamenti UE – MASE – MIT - PNSS)

2003 / 2009 – collaboratrice del Mobility Manager d'Area

2008 / 2009 – membro GdL PUM

2009 / 2012 – membro GdL PUC + piano della sosta + studi settoriali

2013 ad oggi – Mobility Manager d'Area e Aziendale – redazione PSCL e coordinamento Aziende/Enti e Scuole

2018 ad oggi – GdL PUMS coordinato da Città Metropolitana di Genova

2023 ad oggi – membro GdL Urbanistica Tattica

2022 ad oggi – membro del tavolo dei MM d'Area e dal 2025 membro osservatorio Mobility Management (MIT)

2025 ad oggi – referente per il Comune di Genova dell'Osservatorio PUMS e nodi urbani



Su indicazione Assessorato alle Pari Opportunità e Personale è stata compiuta dal Centro Studi del Comune di Genova la ricerca “Donne, talenti in Comune - Le skills delle donne”

[Donne, Talenti In comune | Genova Smart](#)

<https://smart.comune.genova.it/comunicati-stampa/donne-talenti-comune>

grazie per l'attenzione

Carla Gerbaudi

Mobility Manager Aziendale e d'Area

COMUNE DI GENOVA

Area Sviluppo del Territorio

Direzione Mobilità Urbana

Settore SMART MOBILITY

mobilitymanager@comune.genova.it

