



EDUCARE ALLA PARITÀ'



A cura di

- Consigliera con delega alle Pari opportunità della Provincia di Ravenna – Francesca Impellizzeri
- Consigliera di Parità della Provincia di Ravenna – Carmelina Fierro
- Provincia di Ravenna – Servizio Statistica – (Dirigente: Bassani Silva) - Roberta Cuffiani – Sabina Masotti
- UPI E-R – (Direttrice: Luana Plessi) – Provincia di Ravenna – Servizio Statistica –Roberta Cuffiani
- Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna – Dipartimento di Sanità Pubblica – (Dirigente Medico Igiene Epidemiologia e Sanità Pubblica Raffaella Angelini) – Valeria Frassinetti
- Alma Mater Studiorum – Università di Bologna – (Rettore dell’Alma Mater Prof.re Giovanni Molari) - Prof.ssa Natalia Montinari – Prof.ssa Mirella Falconi
- CGIL Ravenna – (Segretaria generale della Camera del lavoro di Ravenna Marinella Melandri) - Manuela Trancossi
- Agenzia regionale per il lavoro, Regione Emilia-Romagna – (Direttore ad interim Renzo Medici), (Dirigente degli ambiti territoriali di Ferrara e Ravenna Andrea Panzavolta), Balboni Francesca, Morelli Lorenzo, Monica Pellinghelli
- Camera di Commercio di Ferrara e Ravenna - (Segretario Generale Mauro Giannattasio) - Servizio Statistica e Studi - Fabiola Licastro
- UIL Ravenna – Daniela Brandino
- Cisl Romagna – (Segretario Generale Cisl Romagna Francesco Marinelli) - Laura Chiarini
- ACER Ravenna - (Presidente Lina Taddei) - Simone Venieri
- Regione Emilia-Romagna (Assessora Barbara Lori), Osservatorio regionale sulla violenza di genere: Flavio Bruno, Cristina Karadole, Angelina Mazzocchetti, Virginia Peschiera
- Associazione Linea Rosa ODV (Centro antiviolenza-Ravenna) – Michela Guerra
- Demetra Donne in aiuto - Lugo - Tania Pavirani
- Associazione SOS Donna - Faenza – Elisa Ottaviani

Copertina: **Istituto Professionale Persolino Strocchi - Faenza**

Si attesta che il trattamento statistico, al quale si riferiscono le informazioni riportate nella presente pubblicazione, sono state effettuate nel rispetto delle disposizioni contenute nel "Codice di deontologia e di buona condotta per il trattamento di dati personali per scopi statistici e di ricerca scientifica effettuati nell'ambito del Sistema statistico nazionale" (Codice deontologico) nonché delle disposizioni prevista dal decreto legislativo n. 322/1989 e successive modificazioni.

Si attesta che le metodologie adattate nel trattamento statistico al quale riferiscono le informazioni riportate nella presente pubblicazione sono conformi agli standard indicati dall'Istat.

La riproduzione è autorizzata con citazione della fonte.

SOMMARIO

PREFAZIONE	1
INTRODUZIONE	1
“EDUCARE ALLA PARITA’” PER IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE	2
DOMINIO: SALUTE, DEMOGRAFIA E MIGRAZIONE – SALUTE	4
DOMINIO: SALUTE, DEMOGRAFIA E MIGRAZIONE– BENESSERE	6
DOMINIO: ISTRUZIONE, FORMAZIONE, COMPETENZE E CONOSCENZE - ISTRUZIONE, FORMAZIONE, COMPETENZE E CONOSCENZE IN OTTICA DI GENERE	8
DOMINIO: LAVORO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA - MERCATO DEL LAVORO	10
DOMINIO: LAVORO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA - LAVORO DIPENDENTE	12
DOMINIO: LAVORO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA - IMPRESE FEMMINILI	14
DOMINIO: LAVORO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA - EDUCARE ALLA GENITORIALITA’	16
DOMINIO: LAVORO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI. UNA LETTURA DI GENERE.	18
DOMINIO: BENESSERE ECONOMICO - GENDER PAY GAP	20
DOMINIO: RELAZIONI SOCIALI, USO DEL TEMPO E CONDIZIONI DI VITA - DIRITTO ALLA CASA. UNA LETTURA DI GENERE	22
DOMINIO: VIOLENZA DI GENERE- VIOLENZA DI GENERE	24
NOTE	26
IL SISTEMA DI GOVERNANCE REGIONALE DEL CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE.	26
IL LAVORO DI RETE TRA CENTRI ANTIVIOLENZA E ISTITUZIONI: IL PROTOCOLLO SULL’OSPITALITÀ RECIPROCA.	27
GLOSSARIO	31

PREFAZIONE

Educare alla Parità è fondamentalmente un prestare attenzione alle differenze, riconoscerle e valorizzarle piuttosto che temerle, stigmatizzarle o lasciarle in categorie di svantaggio, marginalità o addirittura minoranza. Noi quotidianamente avalliamo schemi e giudizi che per cultura abbiamo interiorizzato e proprio per questo dobbiamo imparare a leggere e riconoscere. La nostra vita è piena di situazioni in cui, a volte, senza nemmeno accorgercene, pensiamo con giudizi precostituiti e agiamo distrattamente. Eppure, proprio a partire dal nostro modo di parlare, di agire, di fatto possiamo contribuire alla realizzazione della effettiva parità tra persone che sono diverse da me per genere, età, cultura, possibilità fisiche. Non si tratta di essere tutti uguali ma di riconoscere che, a seconda di come sei, dove sei, cosa fai le opportunità sono diverse e i punti di partenza più o meno faticosi e le stesse possibilità sono inique. Se riuscissimo a sviluppare il nostro pensiero con questa sensibilità ci accorgeremmo delle tante discriminazioni ancora presenti attorno a noi e proprio grazie a progetti come questo ci sarà meno distrazione e tanto desiderio di praticare parità.

*La Consigliera di Parità
della Provincia di Ravenna
D.ssa Carmelina Fierro*

INTRODUZIONE

Un titolo ambizioso per questo opuscolo, ma che in poche parole pone l'attenzione su due tematiche importanti e correlate quando si parla delle potenzialità di progresso di una società. Nel 2010 l'Istat, insieme ad altri soggetti della società civile, ha sviluppato un approccio multidimensionale per misurare, appunto, il benessere equo e sostenibile, con l'obiettivo di fornire una visione complessiva del concetto di benessere: nella consapevolezza che lo stesso non dipende esclusivamente dagli indicatori sulle attività economiche, ma che molto è determinato da indicatori che descrivono e declinano le disuguaglianze e la sostenibilità, sia in ambito sociale ma anche ambientale. L'aver immaginato e realizzato questo indice, ha permesso di avere una visione concreta fatta di indicatori specifici sui quali si può intervenire per poter rendere il nostro Paese più equo e sostenibile. Questo approccio è stato ripreso a livello internazionale dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, adottata nel 2015 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite. In essa vengono delineati 17 Sustainable Development Goals che rappresentano il piano di azione al fine di proseguire nello sviluppo economico e sociale, assicurando il soddisfacimento dei bisogni della generazione presente senza compromettere la possibilità di soddisfare quelli delle generazioni future. Tra questi obiettivi riconosciuti fondamentali troviamo il Gender Equality: il che significa che l'equità – e non l'uguaglianza – tra i generi è riconosciuta come fondamentale affinché una società possa produrre progresso. Il lavoro svolto dall'Osservatorio Statistico della provincia di Ravenna in questi due anni segue esattamente questa direzione. Grazie al contributo prezioso dell'ufficio statistico, le istituzioni coinvolte in questo progetto sono numerosissime e molte di esse hanno contribuito alla realizzazione di questo volume mettendo a disposizione i propri dati statistici raccolti, espressione delle loro singole realtà: sfaccettature, appunto, della nostra società. Tutti i dati che sono stati raccolti, presentati e interpretati in questo volume hanno come focus l'equità di genere, volendo evidenziare sia i virtuosismi che, in particolar modo, le carenze e quali ricadute entrambi abbiano sulla vita delle donne che abitano la provincia di Ravenna. Ci sono moltissime bambine che non possono scegliere quale sport praticare in libertà. Ci sono moltissime adolescenti che sono costrette a scegliere tra indirizzi di scuole superiori considerati "adatti" alle femmine. Ci sono moltissime donne che non hanno seguito le loro vocazioni perché certi lavori sono considerati ancora "per uomini". Ci sono ancora moltissime donne costrette a scegliere tra la carriera e la famiglia; e molte altre che, a parità di livello, hanno uno stipendio inferiore a quello dei colleghi maschi. Soltanto alcune riflessioni da tenere a mente mentre sfogliate questo volume e vi immergete nei dati statistici presentati. Saper leggere la realtà è l'unico modo che abbiamo per poter pensare e progettare politiche innovative ed efficaci per la nostra città.

*La Consigliera con delega alle Pari opportunità
della Provincia di Ravenna
D.ssa Francesca Impellizzeri*

“EDUCARE ALLA PARITÀ” PER IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE

Elaborazione: Upi Emilia-Romagna - Provincia di Ravenna – Servizio Statistica.

Dall'analisi degli indicatori presentati nel Rapporto Bes delle Province si cerca di disegnare un quadro che possa riflettere le aree critiche dell'uguaglianza di genere, per capire se si stia procedendo in un'ottica di benessere oppure no, di equità oppure no.

In provincia di Ravenna alla fine del 2022 risiedono in media 51 donne ogni 100 abitanti. Nonostante ogni anno nascano più bambini che bambine e fino alla classe 34 anni di età gli uomini siano in maggioranza, nelle età più avanzate sono le donne a prevalere numericamente sugli uomini. Le donne sono più longeve rispetto gli uomini: **la speranza di vita alla nascita per le donne è più alta (85,2) contro 81,6 per gli uomini, cioè ben 3,6 p.p. di differenza**, valore inferiore agli altri ambiti territoriali.

Nonostante le donne siano più longeve, gli anni di vita in buona salute attesi alla nascita per una donna sono meno rispetto agli uomini.¹ Nel 2021 i flussi in ingresso, nonché i permessi di soggiorno, sono tornati a crescere. In generale, **il principale motivo di ingresso rimane il ricongiungimento familiare, per cui l'indicatore è più alto per le donne rispetto agli uomini**. In aumento anche la percentuale di cittadini stranieri che hanno ottenuto la cittadinanza italiana sul totale degli stranieri residenti. In questo caso è l'indicatore relativo ai maschi (per più tempo residenti in Italia) a registrare una percentuale più alta. Nonostante le donne studino di più e con risultati più brillanti, nel mondo del lavoro esse restano fortemente discriminate. Le donne si affacciano meno al mondo del lavoro: i tassi di inattività femminili (riferiti a persone che non cercano attivamente lavoro, ma sarebbero comunque disponibili a lavorare) per le fasce 15-74 anni e 15-29 anni, risultano più alti per le donne. Il tasso di occupazione femminile (rapporto tra gli occupati e la popolazione tra i 20-64 anni) si attesta al **68%, ben 14,8 in meno rispetto al maschile al 82,9%**. Tra il 2021 e il 2022, il tasso aumenta soprattutto tra gli uomini (+1,4 p.p. rispetto a +0,7 p.p. tra le donne), con il conseguente lieve aumento del divario di genere (+0,7 p.p.). Si conferma la differenza nei tassi di occupazione nella fascia di età 15-29 anni, mentre si accresce nella classe 25-34 anni, momento in cui una donna decide di creare una famiglia (l'età media per una donna al primo matrimonio è 34,7 anni) o diventare madre (l'età media al primo figlio si attesta a 32,1 anni). Inoltre, in generale il numero delle giornate retribuite nell'anno risulta inferiore rispetto al genere maschile segno di anche di una **maggiore precarizzazione**, nonché ricorso al **part-time** da parte del genere femminile. Al contrario il tasso di disoccupazione 15-74 anni (percentuale di persone in cerca di occupazione sul totale delle Forze di Lavoro), più alto per il genere femminile in tutti i contesti, risulta in flessione (seppure il tasso femminile cala di meno del maschile). Le differenze a livello salariale tra uomini e donne rimangono evidenti. La differenza di genere nella **retribuzione media** tra lavoratori dipendenti nell'anno 2021 è di **euro 9.195,6**. Le donne guadagnano in media 16.550,1 euro contro i 25.745,7 euro degli uomini, pari al **55% in meno rispetto agli uomini**. Il divario spazia dagli operai ai dirigenti, aumentando per questa classe lavorativa. Anche l'importo medio annuo pro-capite dei redditi pensionistici di una donna (2022) è inferiore rispetto ad un uomo (la differenza si attesta a 7.688,5 euro circa, per cui un pensionato uomo percepisce circa il **71%** in più rispetto ad una donna). Di conseguenza le donne percettrici di pensione di basso importo (inferiori ai 500euro) sono in maggior numero rispetto agli uomini (18,2% contro 16,5%). A livello locale si raggiunge la Gender Balance Zone (percentuale di donne elette compresa tra il 40% e il 60%). Sebbene l'inclusività sia più forte, essa vede soltanto il 22% di donne nel ruolo di sindache (4 su 18). Nonostante i progressi conseguiti nella parità di genere e nell'empowerment femminile, le donne e le ragazze continuano a subire disparità di diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche: differenze e disuguaglianze di genere devono ancora essere contrastate in tutti i settori.

¹ In Italia la speranza di vita in buona salute alla nascita nel 2022 si stima pari a 61,2 anni per gli uomini e 59,1 per le donne, con un aumento rispetto al 2019 di 1,4 anni di vita in buona salute per i primi e 1,5 per le seconde.” Istat – Rapporto Bes 2022.

Tabella 1 - Indicatori Bes in provincia di Ravenna, Emilia-Romagna, Italia per sesso.
Approfondimento: Speranza di vita alla nascita. Speranza di vita a 65 anni.

Fonte: Bes della Provincia di Ravenna

Elaborazione : Servizio Statistica – Provincia di Ravenna.

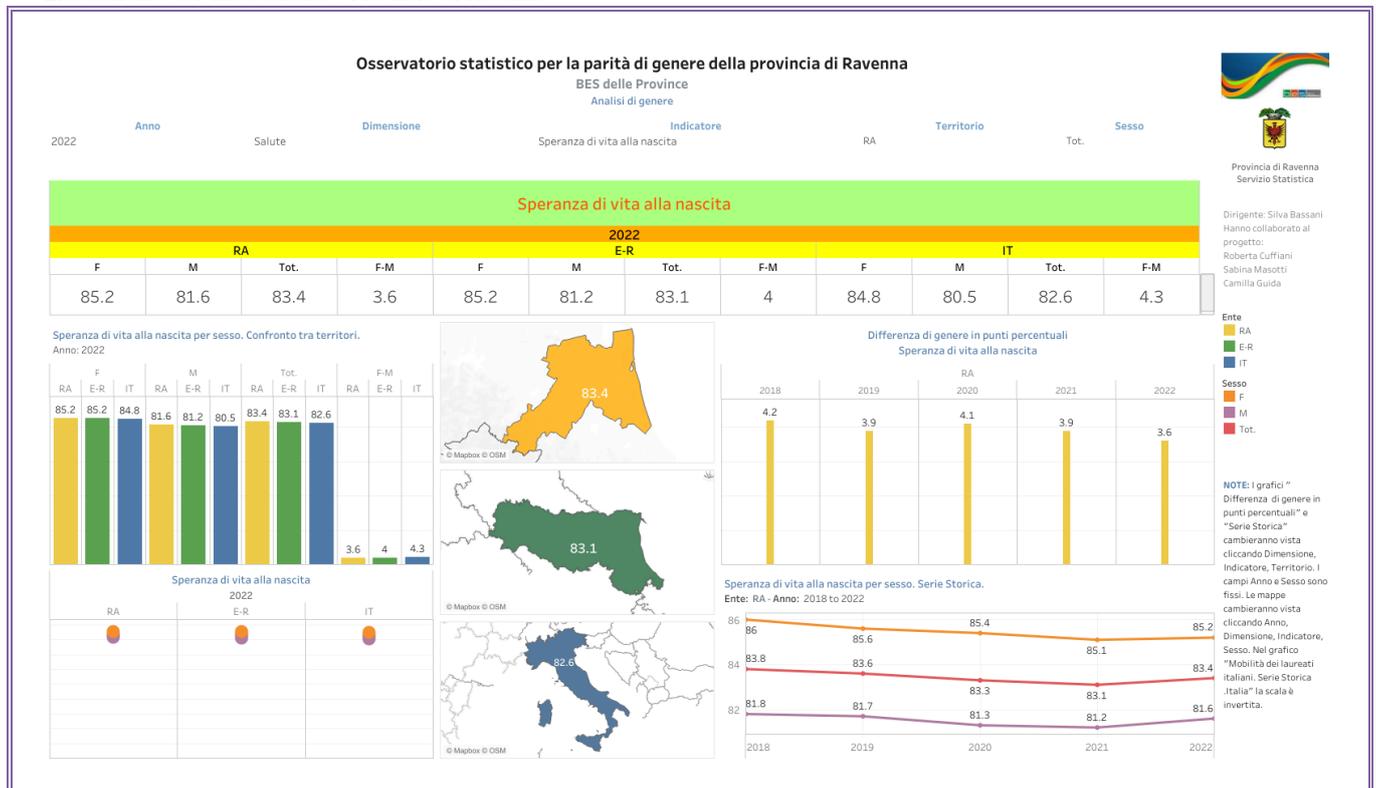
Indicatore: Speranza di vita alla nascita															
	Ravenna					Emilia-Romagna					Italia				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
m	81,8	81,7	81,3	81,2	81,6	81,5	81,7	80,3	80,9	81,2	80,8	81,1	79,8	80,3	80,5
f	86	85,6	85,4	85,1	85,2	85,6	85,7	84,8	85,2	85,2	85,2	85,4	84,5	84,8	84,8
tot.	83,8	83,6	83,3	83,1	83,4	83,5	83,6	82,5	83	83,1	82,9	83,2	82,1	82,5	82,6
dif. gen.	4,2	3,9	4,1	3,9	3,6	4,1	4	4,5	4,3	4	4,4	4,3	4,7	4,5	4,3

Indicatore: Speranza di vita a 65 anni															
	Ravenna					Emilia-Romagna					Italia				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
m	20,1	20	19,3	19,4	19,7	19,8	19,9	18,5	19,2	19,4	19,3	19,4	18,3	18,8	18,9
f	23,2	22,7	22,3	22,4	22,4	22,8	22,8	21,8	22,2	22,2	22,4	22,6	21,7	22	21,9
tot.	21,7	21,3	20,8	20,9	21	21,3	21,3	20,2	20,7	20,8	20,9	21	20	20,4	20,4
dif. gen.	3,1	2,7	3	3	2,7	3	2,9	3,3	3	2,8	3,1	3,2	3,4	3,2	3

Grafico 1– Dashboard per la visualizzazione e l’analisi degli indicatori.

Fonte: Bes della Provincia di Ravenna.

Elaborazione : Servizio Statistica – Provincia di Ravenna.



Sulla base dei dati PASSI relativi al periodo 2016-2019, si stima che in Emilia-Romagna l'**eccesso ponderale** coinvolga una quota rilevante (41,9%) di adulti 18-69enni, con un'importante differenza tra uomini e donne. In particolare per la provincia di Ravenna, il 50,1% degli uomini è in sovrappeso, contro circa il **35% delle donne**. Tra i soggetti in sovrappeso, **il divario di genere diminuisce al crescere dell'età**: maggiore tra i più giovani (18-24 anni): 29% delle donne e il 71% degli uomini e minore tra gli ultracinquantenni: 45% delle donne e il 55% degli uomini.

Si stima che in Emilia-Romagna **consuma alcol** (almeno un'unità alcolica in un mese) oltre il 69% delle persone con 18-69 anni, con un significativo divario tra uomini e donne. In provincia di Ravenna, tale percentuale supera il 73%, con l'86% di uomini contro il **62% delle donne**. Il **consumo di alcol a maggior rischio** (ovvero forti consumatori abituali di alcol e/o consumatori di alcol fuori pasto e/o consumatori binge), riguarda circa il 22% della popolazione adulta della provincia di Ravenna (in linea con il dato regionale: 23%), in prevalenza uomini: 26% contro il **18% di donne**. Tra i consumatori di alcol a maggior rischio, il divario di genere è molto forte a partire dalla fascia di età 35-49 anni, con oltre il 63% di uomini e il 36% di donne.

In Emilia-Romagna **fuma sigarette** quasi il 27% degli adulti 18-69enni, con un significativo maggior numero di uomini (30% vs 23% di donne). In provincia di Ravenna, risulta un 26% di adulti fumatori, e una differenza di genere meno marcata 28% di uomini contro il **24% di donne**.

Tabella 2 - Indicatori Sorveglianza Passi. Provincia di Ravenna, Ausl Romagna, Emilia-Romagna, Italia. Analisi di genere. Approfondimento: Consumo di alcol.

Fonte: Sorveglianza Passi

Elaborazione : Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna – Dipartimento di Sanità Pubblica.

Indicatore: Consumo di alcol (almeno un unità alcolica al mese)				
	Ravenna	Ausl Romagna	Emilia-Romagna	Italia
	2016-2019	2016-2019	2016-2019	2016-2019
m	85,6	83	80	69,1
f	61,6	61,7	59,1	42,4
tot.	73,5	72,2	69,5	55,6
dif. gen.	-24	-21,3	-20,9	-26,7

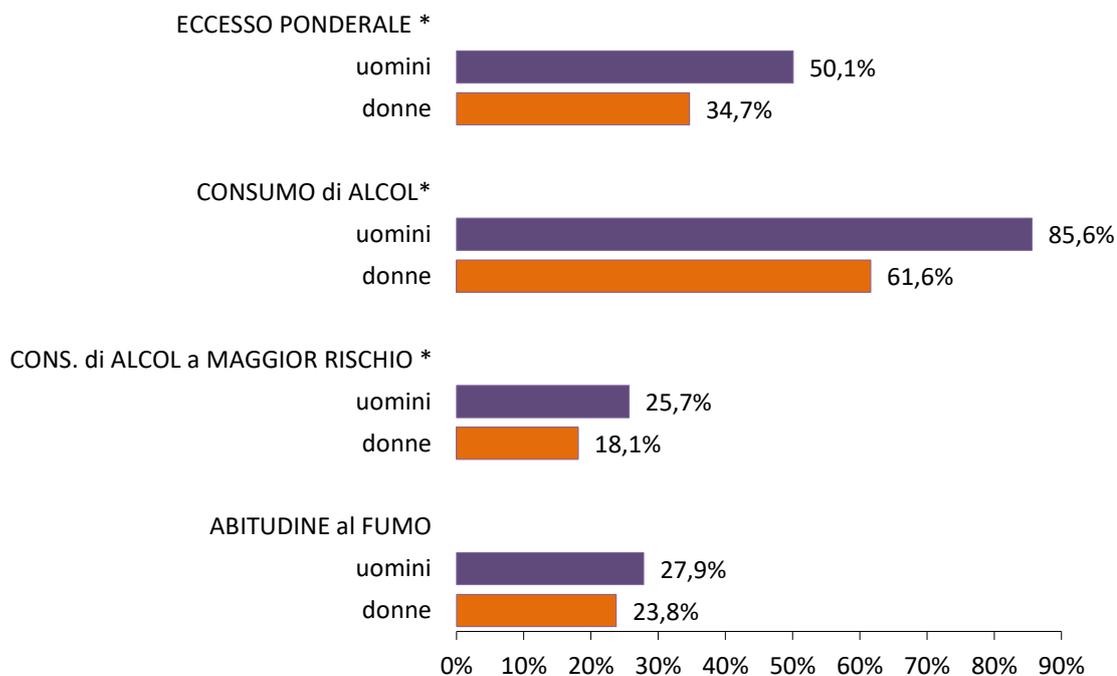
Indicatore: Consumo di alcol a maggior rischio*				
	Ravenna	Ausl Romagna	Emilia-Romagna	Italia
	2016-2019	2016-2019	2016-2019	2016-2019
m	25,7	27	28,8	21,5
f	18,1	20	17,7	12,3
tot.	21,9	23,4	23,2	16,8
dif. gen.	-7,6	-7	-11,1	-9,2

* Consumo di alcol a maggior rischio (forti consumatori abituali di alcol e/o consumatori di alcol fuori pasto e/o consumatori binge)

Grafico 2 – Eccesso ponderale, consumo di alcol, abitudine di fumo per sesso. Provincia di Ravenna.

Fonte: Sorveglianza Passi.

Elaborazione : Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna – Dipartimento di Sanità Pubblica.



* differenza di genere statisticamente significativa

Sulla base dei dati PASSI relativi al periodo 2016-2019, si stima che in Emilia-Romagna circa il 7% dichiara la **presenza sintomi depressivi**, con una significativa maggiore percentuale **tra le donne, oltre il 9%**. Il dato provinciale riflette quello regionale. All'interno della popolazione con sintomi depressivi, se si considerano le fasce d'età, il divario di genere si inverte per i 25-34enni, in cui prevalgono gli uomini (60%) , mentre nelle altre fasce di età le donne sono il 60-70%.

Uomini e donne mostrano di avere una diversa percezione dello stato di salute. A livello regionale, oltre il 71% degli adulti, ha una **percezione molto buona della propria salute**, soprattutto tra gli uomini, 76%, contro il 67% delle donne. Per la provincia di Ravenna, il dato complessivo è poco oltre il 69%, confermando il divario significativo tra la risposta maschile 74% e quella **femminile: 65%**.

Dalla sorveglianza PASSI emerge che in Emilia-Romagna, considerando sia l'**attività fisica** del tempo libero sia quella effettuata al lavoro, la percentuale di 18-69enni attivi è pari al 54,6%, prevalentemente uomini (60,1%); la percentuale di donne attive è pari al 49,3%. Per la provincia di Ravenna, la percentuale di attivi sale al 60% e **si conferma il divario di genere: uomini 64,4%** e la percentuale di **donne attive è pari al 55,8%**.

Dal punto di vista della mobilità, in Emilia-Romagna il 45% degli adulti fa **tragitti a piedi** per gli spostamenti abituali e lo fanno prevalentemente le donne: 49,5% contro il 40,5% degli uomini. Troviamo la stessa percentuale, 45%, in provincia di Ravenna, sempre con prevalenza di donne, ma **diminuisce il divario di genere: 42%** degli uomini e **49% delle donne**.

In Emilia-Romagna poco oltre il 20% delle persone con 18-69 anni **utilizza la bicicletta** per andare al lavoro o a scuola o per gli spostamenti abituali, escludendo l'attività sportiva o ricreativa. La usano più le donne: 22% contro il 19% negli uomini. Il dato della provincia di Ravenna è notevolmente più alto, ed è il più alto tra tutte le province della regione: la percentuale di coloro che utilizzano la bicicletta sale al 31% ed è maggiore anche il divario di genere: **34% delle donne** contro il 29% degli uomini.

Tabella 3 – Indicatori Sorveglianza Passi. Provincia di Ravenna, Ausl Romagna, Emilia-Romagna, Italia. Analisi di genere. Approfondimento: Stato di salute percepito positivamente, Persone attive.

Fonte: Sorveglianza Passi.

Elaborazione : Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna – Dipartimento di Sanità Pubblica.

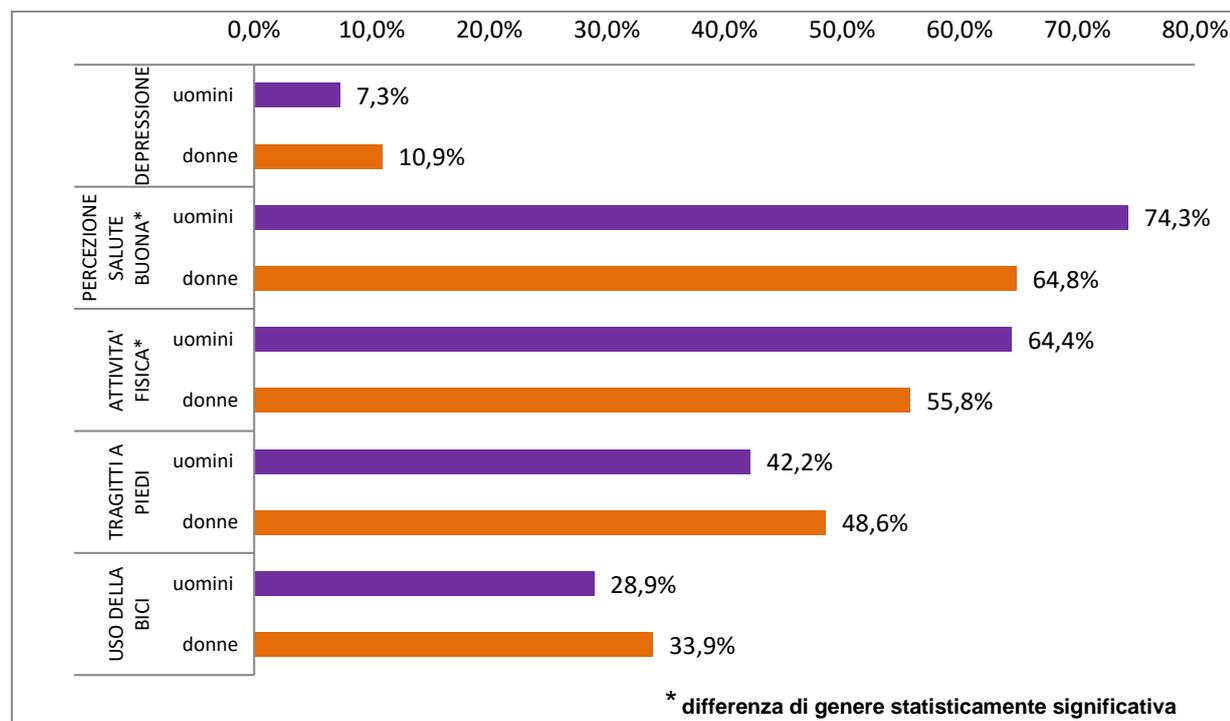
Indicatore: Stato di salute percepito positivamente				
	Ravenna	Ausl Romagna	Emilia-Romagna	Italia
	2016-2019	2016-2019	2016-2019	2016-2019
m	74,3	72,9	75,6	74,1
f	64,8	65,6	67	67,7
tot.	69,5	69,2	71,3	70,9
dif. gen.	-9,5	-7,3	-8,6	-6,4

Indicatore: Persone attive				
	Ravenna	Ausl Romagna	Emilia-Romagna	Italia
	2016-2019	2016-2019	2016-2019	2016-2019
m	64,4	65	60,1	52,2
f	55,8	51,9	49,3	44
tot.	60,1	58,3	54,6	48
dif. gen.	-8,6	-13,1	-10,8	-8,2

Grafico 3 - Benessere, Attività fisica e Mobilità attiva per sesso. Provincia di Ravenna.

Fonte: Sorveglianza Passi.

Elaborazione : Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna – Dipartimento di Sanità Pubblica.



Dominio: Istruzione, formazione, competenze e conoscenze -

ISTRUZIONE, FORMAZIONE, COMPETENZE E CONOSCENZE IN OTTICA DI GENERE

Elaborazione: Provincia di Ravenna Servizio Statistica. Dati: Alma Mater Studiorum – Università di Bologna.

Le ragazze preferiscono un percorso di studio più lungo: la percentuale di donne che frequentano un liceo è pari al **55,2% delle iscritte** (anno scolastico 2021-2022), mentre **i ragazzi preferiscono un istituto tecnico** (44,3%). Tra coloro che frequentano il liceo, i ragazzi prevalgono numericamente solo nel liceo scientifico. Nel complesso, i maschi tendono a preferire per la scuola di secondo grado un percorso di studi in cui prevalgono aspetti tecnici e matematici, mentre le ragazze si orientano in prevalenza verso studi a carattere umanistico. Un'ulteriore conferma di questa tendenza ci viene dai dati relativi ai frequentanti gli istituti tecnici: il 74% dei ragazzi ha scelto l'indirizzo tecnologico. Le ragazze rappresentano solo il 21,2% dei frequentanti degli istituti tecnici.

IL **58% della popolazione** in possesso di laurea o titolo superiore (dati Istat -Censimento permanente della Popolazione e delle Abitazioni, anno 2021) **è donna**. La parità di formazione tra i sessi è stata raggiunta. Negli anni '60 la percentuale di donne che proseguiva gli studi rappresentava lo 0,62% dell'universo femminile, nel 2011 il 12,26%. Il gap delle laureate rispetto ai laureati, particolarmente elevato nel 1961 (42 punti percentuali), dal Censimento 2001, si è colmato.

Tra gli iscritti all'università Alma Mater Studiorum di Bologna: **il 55,5% nell'anno accademico 2022/2023 è donna (3.203 donne e 2.570 uomini)**. Le differenze di genere nelle scelte di orientamento sono significative. Le facoltà maggiormente frequentate dai **maschi** ricadono nell'ambito di **ingegneria ed architettura** (922 su 2.570 pari a circa il 36% degli studenti ravennati), di **economia e management** (307, circa il 12%) e **studi umanistici** (269, pari al 10,5%). Le studentesse invece preferiscono **studi umanistici** (517 su 3.203 pari al 16,1%), l'ambito **medicina e chirurgia** (447 su 3.203 pari al 14%), **scienze dell'educazione e della formazione** (408, pari al 12,7%). In alcuni indirizzi gli uomini rappresentano più del 75% degli iscritti (ingegneria ed architettura), mentre scendono attorno al **9% nell'area dell'insegnamento** in cui solo 38 maschi sono iscritti contro le 408 femmine. Percentuali alte di ragazze anche per la facoltà di **Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione (86,5%** di iscritte sul totale) e **farmacia e biotecnologie (79,1%** sul totale).

Analizzando la votazione di Laurea, le ragazze raggiungono risultati migliori in quasi tutti gli ambiti e per tutti gli anni accademici presi in considerazione. I ragazzi conseguono votazioni più elevata in ambito **"Farmacia e Biotecnologie", "Medicina e Chirurgia", "Scienze Statistiche" ed in ambito umanistico**.

Riepilogando il confronto fra studenti e studentesse per quanto riguarda il percorso preuniversitario e universitario si può concludere che le **studentesse** tendono a manifestare, complessivamente, un **maggiore investimento nella formazione**. Hanno infatti migliori voti di diploma secondario superiore, una maggiore disponibilità alla migrazione per ragioni di studio, accedono in numero maggiore all'università –56% –benché rappresentino meno della metà (il 46%) della popolazione potenziale (i 19enni), abbandonano gli studi meno frequentemente, acquisiscono più crediti formativi, si laureano in corso più frequentemente e ottengono migliori votazioni sia negli esami, sia alla laurea.

Grafico 4 – Iscritti per ambito e genere – composizione percentuale (aa. 2022/2023).

Fonte: Alma Mater Studiorum – Università di Bologna.

Elaborazione : Servizio Statistica Provincia di Ravenna.

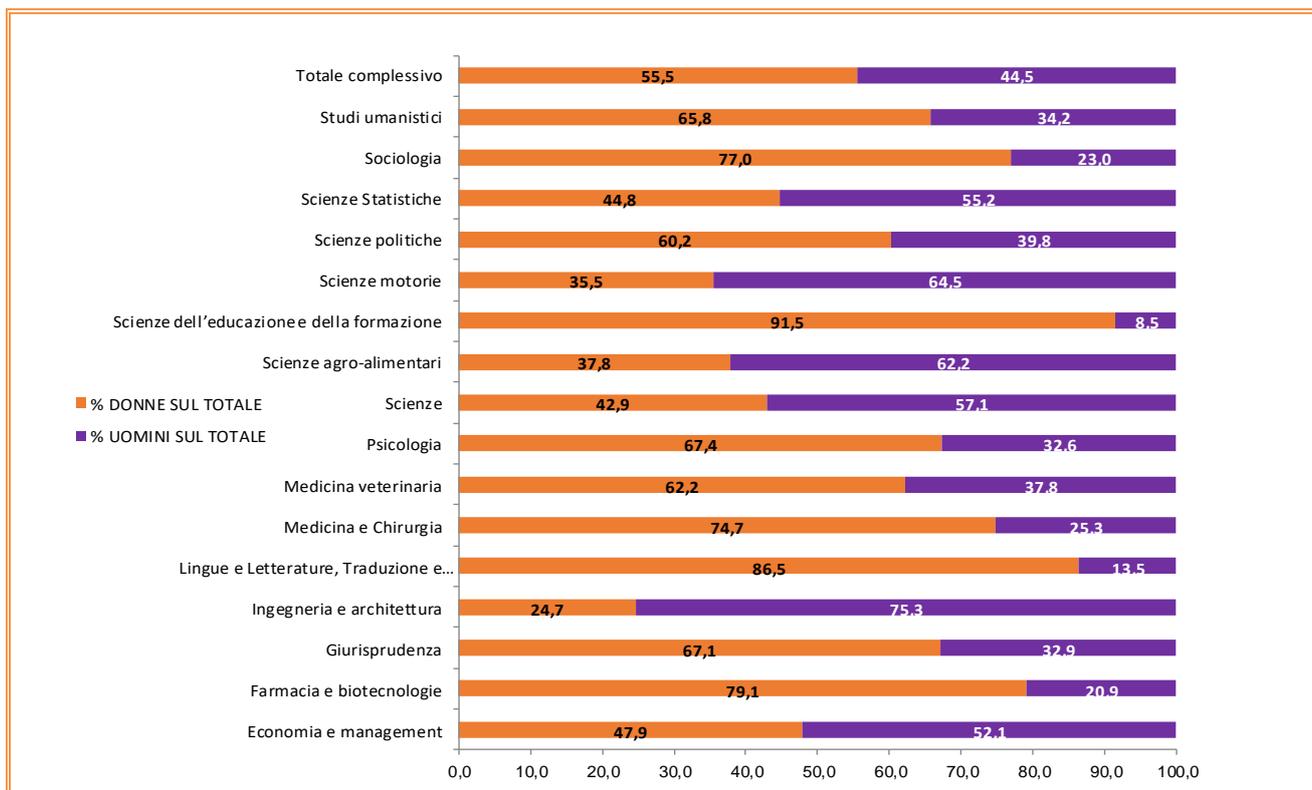


Tabella 4 – Votazione di laurea per ambito e genere. Residenti: provincia di Ravenna. Anno 2022.

Fonte: Alma Mater Studiorum – Università di Bologna.

Elaborazione : Servizio Statistica Provincia di Ravenna.

	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
Economia e management	101,1	101,5	102,9	102,4	103	98,7	98,9	99	99,7	99,4
Farmacia e biotecnologie	101,7	104,1	103,7	99,7	100,5	104,7	100,1	107,6	105,5	104,2
Giurisprudenza	102,1	101,5	102,2	100,5	102,6	100,1	100	100,2	99,1	100,9
Ingegneria e architettura	101,4	100,9	101,3	102,8	104	100,7	100,6	101	102,1	102,3
Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione	105,9	104,2	105,0	105,0	106,7	105,8	103,8	105	105,1	106,4
Medicina e Chirurgia	105,1	106,1	104,3	105,0	104,8	105,0	106,7	105,2	106,7	104,1
Medicina veterinaria	107,5	109,3	105,0	107,7	107,5	102,5	106,5	104		107,7
Psicologia	102,8	103,4	102,4	102,6	107,2	101,0	94,6	97,3	98,1	102,5
Scienze	103,9	103,5	103,9	102,3	102,8	104,3	102,9	101	101,6	102,4
Scienze agro-alimentari	102,8	104,5	104,8	104,5	106,4	102,7	101,4	102,1	100,8	101,3
Scienze dell'educazione e della formazione	99,9	101,0	102,0	103,0	101,1	101,6	99	95,3	100,3	108,3
Scienze motorie	97,2	98,0	103,3	105,6	102	98,5	96,5	101,4	100,4	103,9
Scienze politiche	97,6	98,3	96,6	101,7	98,4	98,0	91,2	99,5	100	101,1
Scienze Statistiche	100,7	94,2	102,5	102,3	103,1	103,1	103,3	103,8	100,6	105,2
Sociologia	100,6	101,0	101,2	103,1	101,4	96,7	101,1	103,3	100,7	100,6
Studi umanistici	102,9	103,2	103,2	101,7	102,7	104,9	105,7	101,3	102,5	103,2
Totale complessivo	102,3	102,3	102,6	102,7	103,2	101,3	100,9	101,2	101,4	102,2

MERCATO DEL LAVORO

Elaborazione: CGIL Ravenna e Provincia di Ravenna - Servizio Statistica

Le elaborazioni effettuate sui dati Istat relativi all'occupazione in provincia di Ravenna presentano, al 31 dicembre 2022, una situazione di parziale ripresa dell'occupazione femminile per la fascia di età che va dai 15 ai 64 anni.

Il **tasso di occupazione femminile** (20-64 anni) si attesta al **68%** in crescita dello 0,7 p.p. rispetto al 2021 e di 3 p.p. rispetto al 2020, ma **ben 14,9 in meno rispetto al maschile** che si attesta al 82,9%. Si attesta a -13,8 la differenza percentuale in ambito regionale, -19,7 per l'Italia

Tra il 2021 e il 2022, il tasso aumenta soprattutto tra gli uomini (+1,4 punti percentuali rispetto a +0,7 tra le donne), con il conseguente lieve aumento del divario di genere (+0,7 p.p.). Si conferma la differenza nei tassi di occupazione nella fascia di età 15-29 anni,

In crescita il numero di occupate dai 15 agli 89 anni che passano da 76.146 a 76.324 ben al di sopra del livello raggiunto nel 2020 (73.736) ma in numero comunque insufficiente a raggiungere il livello pre-covid (78.901) (-3,3%). Il dato stock degli occupati di genere maschile invece aumenta leggermente, riportando un +0,3% rispetto all'anno 2019.

Al contrario il **tasso di disoccupazione 15-74 anni** (percentuale di persone in cerca di occupazione sul totale delle Forze di Lavoro), **più alto per il genere femminile in tutti i contesti**, risulta in flessione (seppure **il tasso femminile cala di meno del maschile**). Stesse considerazioni, ma più accentuate per il tasso di disoccupazione 15-34 anni.

Non esce da questa dinamica il dato relativo al **tasso di inattività**, ovvero alla percentuale di coloro che non sono né occupate né in cerca di occupazione. Se **per gli uomini già nel 2021 si era registrato un valore inferiore rispetto al 2019, per le donne il miglioramento** (di -7 p.p. dal 2020 al 2021, e con un recupero di + 2,4 dal 2021 al 2022) **non è stato sufficiente** ad ottenere lo stesso risultato.

Queste dinamiche del mercato del lavoro in provincia di Ravenna sono antecedenti gli eventi calamitosi che hanno colpito il territorio nella primavera-estate del 2023. Tali eventi prevedibilmente contribuiranno a deprimere una situazione occupazionale in faticosa ripresa dal periodo pandemico. Secondo le previsioni di Prometeia per l'anno in corso è previsto un peggioramento del tasso di occupazione (-0,5% contro il +0,8 dell'Emilia-Romagna e il +1,3% dell'Italia) che solo in parte potrebbe essere recuperato dalla crescita del +0,3 attesa per il 2024, comunque modesta rispetto al +0,8% regionale e al +0,5% nazionale. Prevedibilmente queste dinamiche tenderanno a peggiorare il divario di genere già in essere.

Anche l'andamento delle attivazioni dei nuovi rapporti di lavoro (dati Inps) conferma questa tendenza (-3,28% per il primo semestre 2023 rispetto al 2022), con un'accentuazione in negativo in maggio e giugno (rispettivamente -16,14% e -7%). Questi ultimi dati non tengono peraltro conto dei lavoratori agricoli per i quali qualsiasi previsione numerica è prematura: solo a partire dall'annata agricola 2024 si manifesteranno appieno gli effetti occupazionali delle alluvioni e dei tornado che hanno funestato la nostra provincia.

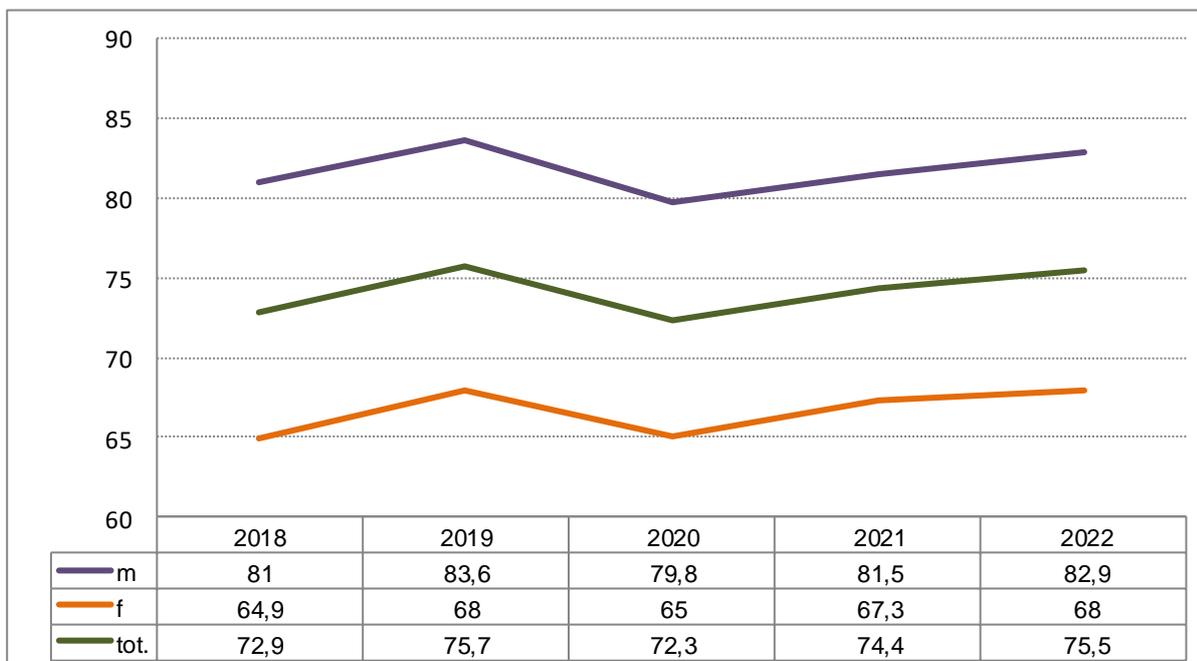
Tabella 5 - Occupati, disoccupati, forze di lavoro, inattivi per sesso in provincia di Ravenna. Anni 2018-2022 Valori assoluti (in migliaia).

Elaborazione : Rilevazione sulle forze di lavoro dell'ISTAT - Elaborazione CGIL e Provincia di Ravenna - Servizio Statistica

Ravenna		2018	2019	2020	2021	2022
Occupati (15-89 anni)	m	94,9	96	91,9	95,5	96,1
	f	75,6	78,9	73,7	76,1	76,3
	tot.	170,5	174,9	165,7	171,7	172,4
	dif. gen.	-25,5%	-21,7%	-24,7%	-25,5%	-26,0%
Persone in cerca di occupazione (15-74 anni)	m	4	3,1	4,5	4,5	3,6
	f	6,4	5,3	7,7	6,8	6,2
	tot.	10,3	8,4	12,2	11,3	9,8
	dif. gen.	37,5%	41,5%	41,6%	33,8%	41,9%
Forze di lavoro (15-89anni)	m	98,8	99	96,5	100,1	99,7
	f	82	84,2	81,4	82,9	82,6
	tot.	180,8	183,2	177,9	183	182,3
	dif. gen.	-20,5%	-17,6%	-18,6%	-20,7%	-20,7%
Inattivi (15-74 anni)	m	43,1	42,3	44,4	41,1	41,8
	f	61,6	59,3	62,1	60,3	60,1
	tot.	104,8	101,7	106,5	101,3	102
	dif. gen.	30,0%	28,7%	28,5%	31,8%	30,4%

Grafico 5 – Tasso di occupazione (20-64 anni) per genere in provincia di Ravenna. Anni 2018-2022. Valori percentuali.

Elaborazione : Rilevazione sulle forze di lavoro dell'ISTAT - Elaborazione CGIL Ravenna e Provincia di Ravenna - Servizio Statistica



LAVORO DIPENDENTE

Elaborazione: OML - Agenzia regionale per il lavoro-Regione Emilia-Romagna.

L'analisi del lavoro dipendente, in questo contesto, si basa sulle informazioni derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie (CO) contenute nella banca dati SILER dei Centri per l'impiego, uffici che rappresentano gli ambiti territoriali dell'Agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna. L'andamento dei flussi di lavoro dipendente nel 2022 ha risentito dell'impennata dei costi energetici risalente agli ultimi mesi del 2021, che ha inciso sulle attività economiche, con ovvie ripercussioni sul mercato del lavoro. Le **attivazioni** complessive nel 2022, superiori alle 103 mila unità, aumentano del 9,5% rispetto al 2021, quelle femminili, **che rappresentano il 44,6% del totale, crescono dell'11,7%, contro il 7,7% di quelle maschili**. Si segnala, inoltre, che rispetto al 2019, nel 2022 il flusso delle attivazioni è superiore del 2,2% complessivamente, distinguendo comunque tra il calo dell'1,2% per la componente maschile e l'aumento del 6,7% per quella femminile. In provincia di Ravenna le cessazioni nel corso del 2022, pari a circa 102 mila unità, crescono dell'11,6% rispetto al 2021, risultando superiori al dato pre-pandemico del 2019 (+2,5%), anno in cui si sfiorarono le 100 mila unità. L'analisi distinta in base alle componenti di genere mostra, anche in questa circostanza, alcune differenze: in primo luogo, **la variazione positiva del 2022 è più intensa per la componente femminile rispetto a quella maschile (+13,8% contro +9,9%); in secondo luogo, la differenza che separa le cessazioni del 2022 rispetto a quelle del 2019, rimane per gli uomini (-0,7%) ma non per le donne (+6,8%)**. L'ultimo aspetto da considerare è quello relativo ai saldi avviamenti-cessazioni calcolati nel corso del periodo 2018-22, sempre distinti in base alla componente di genere. Per la provincia di Ravenna i **salidi attivazioni-cessazioni** risultano sempre positivi nel corso del periodo esaminato, con valori ovviamente minori rispetto al contesto regionale e compresi tra le +3.252 unità del 2021 e le +765 del 2020. Nel 2022 il saldo è stimato in +1.610 unità, con un valore per la componente **femminile pari a +795 unità, che corrisponde al 49,4% del saldo complessivo**, la percentuale più alta della serie storica. Scendendo nel dettaglio degli andamenti infrannuali del 2022, analisi possibile solo su dati destagionalizzati, la dinamica delle posizioni dipendenti rappresentata dai saldi attivazioni-cessazioni è positiva in quasi tutti i mesi dell'anno, con tre trimestri su quattro caratterizzati da una crescita. Il ciclo di crescita del lavoro a tempo indeterminato sembra aver ripreso la sua corsa, dopo la pausa del 2021, tornando in tal modo a determinare, in maniera predominante, le dinamiche relative ai livelli occupazionali. Nel corso del 2022, infatti, aumentano i contratti a tempo indeterminato (+1.786 unità), l'apprendistato (+296) e il lavoro somministrato (+142), mentre il tempo determinato diminuisce (-614 unità). I contratti a tempo determinato, quasi l'80% delle attivazioni nel 2022, hanno registrato un saldo negativo per il 62% a carico della componente femminile, risultato che non è dovuto solo all'aumento dei flussi in uscita (+12,7% rispetto al 2021), ma anche alla variazione positiva del numero di trasformazioni a tempo indeterminato, pari a 5.007 unità (+62,2% rispetto al 2021), prossime al dato del 2019 che identifica uno dei valori record per questo tipo di trasformazioni (5.147 unità). In merito al **contratto di somministrazione, nel 2022 i flussi in ingresso sono cresciuti solo per la componente femminile** (cresciuti del +15,4% rispetto al -3,3% dei maschi), che si agevola anche della quota maggioritaria del saldo 2022 riferito a questa tipologia contrattuale: **il 75% del saldo totale**, infatti, pari a 106 posizioni dipendenti in più su 142 totali in provincia di Ravenna, **è riferito a lavoratrici**.

I dati relativi alle Did (dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro) risultano nel 2022 in aumento rispetto al 2021 (anno in cui si era registrata una riduzione del 18,6% rispetto alla precedente annualità, causa le perduranti limitazioni dovute al Covid) per entrambi i generi ma non con la stessa intensità: la variazione maggiore, infatti, **è quella relativa alle donne (+51,4%)** contro il +38,6% di quella maschile, con una quota femminile sugli utenti complessivi che passa dal 55,6% del 2021 al 57,7% del 2022.

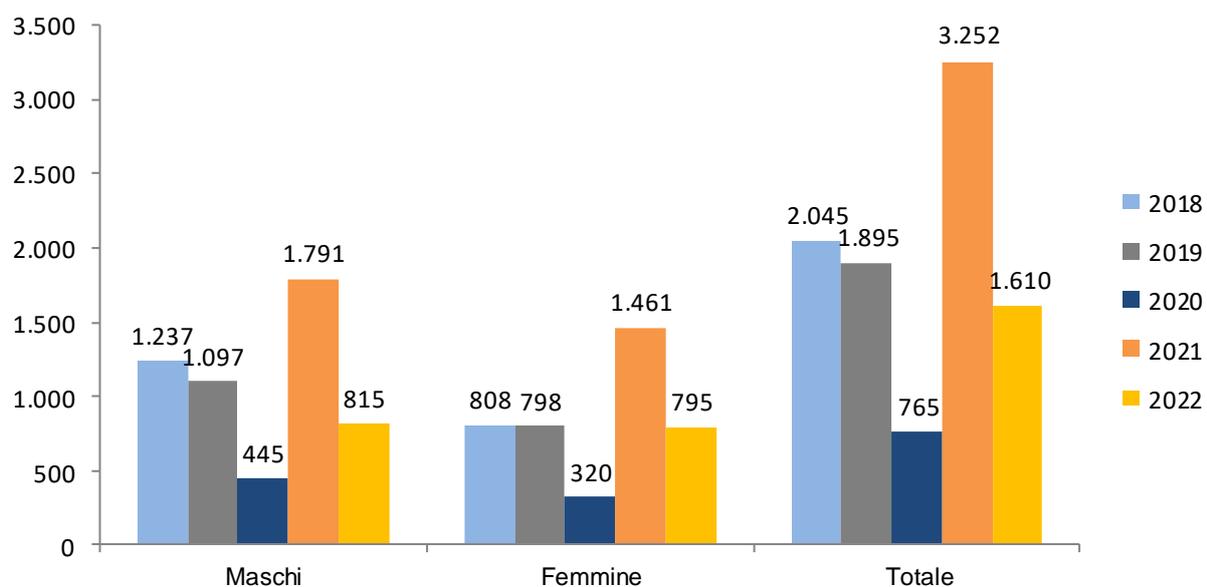
Tabella 6 - Attivazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente per genere in provincia di Ravenna, periodo 2018-2022 (valori assoluti).

Elaborazione: OML Agenzia Emilia-Romagna per il lavoro su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna).

Anno	Attivazioni			Cessazioni			Saldi		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
2018	58.972	44.591	103.563	57.735	43.783	101.518	1.237	808	2.045
2019	58.141	43.370	101.511	57.044	42.572	99.616	1.097	798	1.895
2020	46.814	34.919	81.733	46.369	34.599	80.968	445	320	765
2021	53.307	41.402	94.709	51.516	39.941	91.457	1.791	1.461	3.252
2022	57.438	46.256	103.694	56.623	45.461	102.084	815	795	1.610

Grafico 6 – Saldo attivazioni–cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente per genere in provincia di Ravenna, periodo 2018-2022 (valori assoluti).

Elaborazione: OML Agenzia Emilia-Romagna per il lavoro su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna).



IMPRESE FEMMINILI

Elaborazione: Camera di Commercio Ferrara e Ravenna – Servizio Statistica.

In provincia di Ravenna al 31 dicembre 2022 sono attive 7.274 imprese femminili; **il tasso di femminilizzazione, cioè l'incidenza percentuale sul totale di imprese attive, è risultato pari al 21,2%**, quota che si avvicina alla media regionale (21,4%), ma rimane inferiore a quella nazionale (22,8%).

Se si analizza il dato per le 9 province dell'Emilia-Romagna, la provincia che evidenzia un tasso di femminilizzazione più elevato, ovvero in cui le “imprese rosa” sono percentualmente più numerose rispetto al totale attive (femminili e non) è quella di Ferrara con il 23,7%; all'opposto Reggio Emilia, con un tasso di femminilizzazione pari a 19%. Ravenna si colloca al settimo posto nella graduatoria regionale. Cosa succede in Europa: nell'UE a 27 Paesi post Brexit circa un terzo degli imprenditori sono donne: la percentuale “media” di imprese femminili è pari al 34% (e il 30% degli imprenditori nelle start-up), un dato seppure medio, ma comunque ben superiore al tasso di femminilizzazione delle imprese iscritte al Registro Imprese nazionale; mediamente in Europa (37 Paesi), è pari a 31%. Ma anche in Europa le imprenditrici tendono a concentrarsi su settori considerati meno redditizi, come l'istruzione, l'assistenza sanitaria e il lavoro di comunità, mentre gli uomini predominano in settori ad alta crescita potenziale come la tecnologia e ITC (inoltre solo il 34% delle posizioni dirigenziali è ricoperto da donne e l'8% degli amministratori delegati delle principali società è costituito da donne, cioè solo l'8% delle donne è alla guida delle maggiori imprese europee. Attualmente il divario retributivo di genere si attesta al 13% con poche differenze rispetto all'ultimo decennio, - hanno pensioni inferiori del 30% - e nel 24% dei casi questo gap è legato alla presenza delle donne in settori economici relativamente poco retribuiti come l'assistenza, la salute o l'istruzione. Dati che mettono in evidenza come, comunque, anche all'estero il gap di genere è ben evidente).

Nel dettaglio comunale, della nostra provincia si evidenzia il più alto tasso di femminilizzazione per il comune di Ravenna (23,3%), seguito da quello di Cervia (22,7%), e fra i più bassi quelli di Bagnara di Romagna (15,3%) e Massa Lombarda (15,9%). Per quanto riguarda la distribuzione per settore di attività, in provincia di Ravenna le 7.274 imprese femminili, sono state rilevate per il **25,7% nel Commercio, per il 13,6% in “Altre attività di servizi”, per il 13,4% nell'Agricoltura e subito a ruota nelle “Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione” con il 12,7%**. L'analisi delle imprese femminili per natura giuridica mostra come il **67,1% siano imprese individuali**, il 14,7% società di persone e il 16,6% società di capitali; dal 2021, inoltre c'è stato il sorpasso delle società di capitale, rispetto alle società di persone per quanto riguarda l'ambito delle imprese femminili, che prosegue anche nel 2022. Molto più contenuta la scelta di strutturarsi in forma di cooperativa o di consorzio, rispettivamente, pari all'1,1% e allo 0,08% del totale. Le ditte individuali continuano dunque ad essere la grande maggioranza delle imprese femminili ravennate, e rappresentano una componente importante del sistema imprenditoriale femminile ravennate. **Il 26,3%** (1.915 in valore assoluto) delle imprese femminili attive **sono artigiane**; si tratta prevalentemente di imprese individuali (1.557) ed il settore economico più numeroso è quello delle “Altre attività di servizio, seguito, più a distanza, dalle “Attività manifatturiere” e dalle attività connesse al turismo (Alloggio e ristorazione). L'8,8% del totale delle imprese femminili della provincia di Ravenna, sono giovanili (imprese la cui percentuale di partecipazione dei giovani under 35 anni è superiore al 50%). Per quanto riguarda la nazionalità, sono 995 le imprese femminili **straniere**, in crescita nel tempo, e rappresentano **il 13,7%** del totale delle imprese femminili attive ravennate; 634 sono di nazionalità extra-comunitaria e cioè il 63,7%. Per il complesso delle imprese femminili della provincia di Ravenna, positivo il confronto temporale con il 2021 (+0,3% in termini di variazione percentuale), che si allinea alla crescita riscontrata per il totale provinciale delle imprese attive (+0,3% anche per il complesso delle attive provinciali).

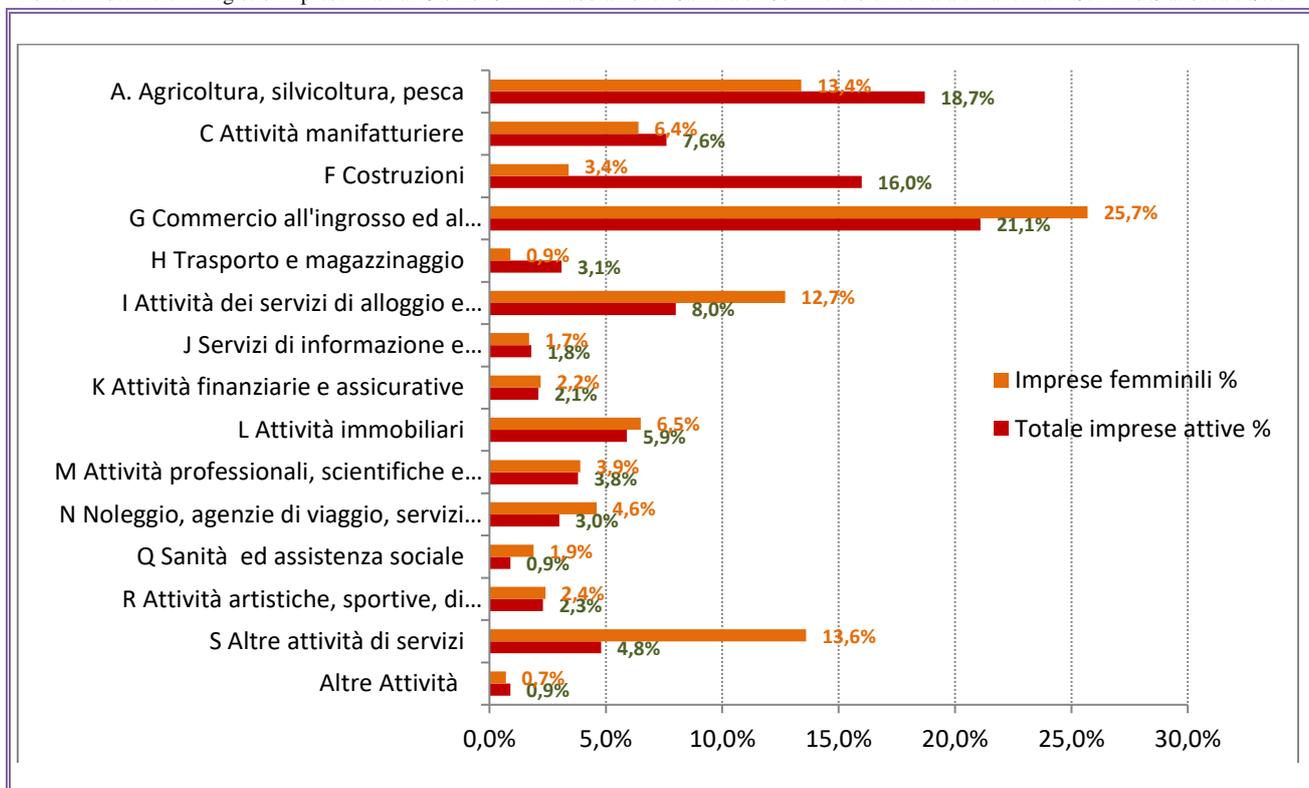
Tabella 7 - Imprese: Quante sono e come si distribuiscono sul territorio. Anno 2022.

Fonte: Infocamere – Registro Imprese. Dati al: 31/12/2022. Elaborazione: Camera di Commercio di Ferrara e Ravenna – Servizio Statistica e Studi.

Anno 2022	Grado di imprenditorialità femminile				Totale Imprese attive (femminili e non)	Tasso di femminilizzazione (INCIDENZA % IMPRESE FEMMINILI/ TOTALE IMPRESE)	Distribuzione % imprese femminili per comune	Var. % imprese fem. 22/21
	Esclusivo	Forte	Maggioritario	Totale				
ALFONSINE	161	26	6	193	968	19,9%	2,7%	4,9
BAGNACAVALLO	248	29	5	282	1.469	19,2%	3,9%	2,9
BAGNARA DI	24	2	2	28	183	15,3%	0,4%	-3,4
BRISIGHELLA	141	10	2	153	744	20,6%	2,1%	5,5
CASOLA VALSENIO	38	5	0	43	247	17,4%	0,6%	-2,3
CASTEL BOLOGNESE	131	20	4	155	844	18,4%	2,1%	-3,7
CERVIA	608	156	20	784	3.455	22,7%	10,8%	-1,1
CONSELICE	124	5	6	135	748	18,0%	1,9%	-0,7
COTIGNOLA	98	5	4	107	598	17,9%	1,5%	7,0
FAENZA	892	130	35	1.057	5.248	20,1%	14,5%	0,8
FUSIGNANO	125	14	7	146	715	20,4%	2,0%	2,1
LUGO	510	81	21	612	2.996	20,4%	8,4%	0,8
MASSA LOMBARDA	109	8	5	122	769	15,9%	1,7%	-3,2
RAVENNA	2.514	410	114	3.038	13.050	23,3%	41,8%	0,1
RIOLO TERME	70	18	0	88	464	19,0%	1,2%	-4,3
RUSSI	174	29	3	206	1.092	18,9%	2,8%	-2,8
SANT'AGATA SUL	38	6	3	47	266	17,7%	0,6%	-6,0
SOLAROLO	70	6	2	78	376	20,7%	1,1%	6,8
TOTALE PROVINCIA	6.075	960	239	7.274	34.232	21,2%	100,0%	0,3
EMILIA-ROMAGNA	69.507	11.975	3.497	84.979	397.523	21,4%	-	-0,4
ITALIA	970.038	157.899	39.040	1.166.977	5.129.335	22,8%	-	-0,4

Grafico 7 - Totale imprese ed imprese femminili per settore in provincia di Ravenna. Anno 2022. Valori percentuali.

Fonte: Infocamere – Registro Imprese. Dati al: 31/12/2022- Elaborazione: Camera di Commercio di Ferrara e Ravenna – Servizio Statistica e Studi.



Dominio: lavoro e conciliazione dei tempi di vita - **EDUCARE ALLA GENITORIALITA'**

Elaborazione: UIL Ravenna

Negli ultimi anni, si è assistito a un notevole incremento della partecipazione maschile ai congedi parentali in Italia. Nel 2017, soltanto l'18,8% dei lavoratori del settore privato che avevano beneficiato di congedi parentali erano uomini, ma questa percentuale ha costantemente mostrato un'ascendenza, superando il 20%. Nel corso del primo anno dell'epidemia di COVID-19, tale partecipazione ha addirittura raggiunto il 22,3%, per poi stabilizzarsi al 20,9% nel 2021. È rilevante sottolineare che i dati relativi al 2021 sono stati influenzati da interventi normativi legati all'emergenza pandemica.

Questo cambiamento è stato in parte determinato dalla normativa europea, che ha indotto modifiche rilevanti nella legislazione italiana. Nel 2022, il Decreto Legislativo 105/2022 ha reso obbligatorio un congedo di paternità di dieci giorni lavorativi, da usufruire poco prima o dopo la nascita del bambino, rappresentando un significativo incremento rispetto ai precedenti due giorni. Inoltre, sono state apportate modifiche ai congedi parentali, consentendo ai genitori di assentarsi dal lavoro per un massimo di 10 mesi nei primi 12 anni di vita del bambino, con la possibilità di estenderli a 11 mesi se il padre si astiene per almeno 3 mesi. L'età del bambino, durante la quale il congedo è indennizzabile, è stata innalzata da 6 a 12 anni, e la durata del congedo indennizzabile da parte dell'INPS è stata prolungata da 6 a 9 mesi. Parallelamente, nuove circolari e interpretazioni dell'INPS sono state introdotte per garantire ulteriore protezione e tutela durante i periodi di maternità e paternità. In aggiunta, le dimissioni volontarie, ora anche per i padri, conservano il diritto alle indennità previste in caso di licenziamento, senza necessità di preavviso, nel caso di dimissione nel primo anno di vita del bambino. Queste trasformazioni si sono accompagnate all'attuazione di politiche di supporto alla genitorialità e alla conciliazione tra vita e lavoro, sia a livello aziendale che oltre quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro (CCNL). Alcune di queste politiche promuovono maggiori opportunità per il lavoro femminile e favoriscono la creazione di "contrattazioni di genere," rinforzando istituti preesistenti, come l'implementazione di permessi per i padri in occasione della nascita dei figli, permessi aggiuntivi in caso di malattia, flessibilità in termini di accesso ai servizi di assistenza all'infanzia, possibilità di godere di congedi parentali e altre politiche relative al "tempo," tra cui il part-time volontario, lo smart working e il telelavoro. Inoltre, si è assistito a una crescente adozione della cosiddetta "banca ore etica o solidale," un istituto che consente ai lavoratori di condividere, gratuitamente, riposi e ferie con colleghi che si trovano nella necessità di assistere figli minori con problemi di salute. Inoltre, il diritto allo smart working per i genitori lavoratori nel settore privato è stato esteso fino al 31 dicembre 2023, con alcune condizioni da rispettare, tra cui l'assenza di altri beneficiari di strumenti di sostegno al reddito e la compatibilità con la mansione lavorativa. Tuttavia, nonostante queste evoluzioni normative, non esiste ancora un diritto strutturale allo smart working per i genitori lavoratori. La possibilità di richiedere una riduzione dell'orario di lavoro da full-time a part-time per genitori con figli sotto i 14 anni conviventi o con figli portatori di handicap è stata disciplinata dalla Legge con specifiche priorità, ma solo alcuni contratti collettivi o aziendali prevedono un vero e proprio diritto in determinate circostanze. Ad esempio, il contratto del settore del Commercio lo concede per genitori di figli sotto i 3 anni, ma in percentuale limitata rispetto ai lavoratori complessivi.

È anche contemplata la possibilità di convertire il congedo parentale in un contratto part-time, con una riduzione non superiore al 50%, ma questa opportunità può essere sfruttata solo una volta e nei limiti del periodo di congedo residuo, comportando una rinuncia alle indennità INPS per quel periodo di congedo facoltativo. Nonostante questi progressi normativi e aziendali, i dati dimostrano che **l'utilizzo dei congedi parentali rimane prevalentemente femminile**, sottolineando la necessità di una più equa divisione delle responsabilità familiari tra madri e padri. Inoltre, in generale il numero delle giornate retribuite nell'anno risulta inferiore rispetto al genere maschile segno di anche di una maggiore precarizzazione, nonché ricorso al part-time da parte del genere femminile.

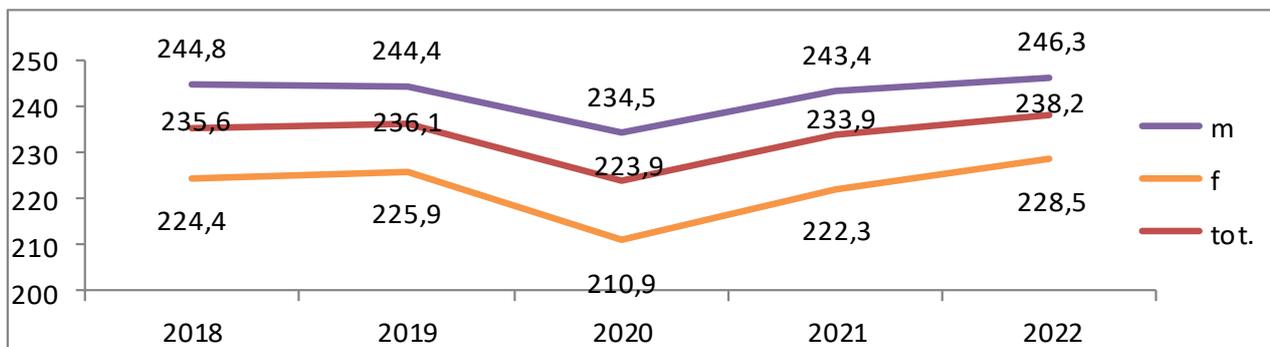
Tabella 8 - Percentuale di beneficiari del congedo parentale per genere tra i lavoratori dipendenti del settore privato in Italia (2017-21).

Fonte: Inps - Elaborazione: Openpolis

Anno	% uomini	% donne
2017	18,8%	81,2%
2018	19,7%	80,3%
2019	20,8%	79,2%
2020	22,3%	77,7%
2021	20,9%	79,1%
media	20,6%	79,4%

Grafico 8 – Giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti) per sesso in Provincia di Ravenna . Serie Storica.

Elaborazione :Servizio Statistica Provincia di Ravenna. Fonte: Inps.



INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI. UNA LETTURA DI GENERE.

Elaborazione: Provincia di Ravenna - Servizio Statistica.

Delle 7.038 denunce di infortuni sul lavoro nel 2022, poco **più di un terzo ha interessato le donne** (36,7%). La quota di infortuni al femminile è **più elevata nella gestione Conto Stato** (49,5% nell'anno 2022), seguita nell'Industria e servizi (36,4%) ed Agricoltura (16,4%). Nel quinquennio, le denunce di infortunio hanno registrato una diminuzione sia per le donne che per gli uomini: sebbene si registra un decremento maggiore per la componente maschile. La maggior parte di infortuni mortali riguarda il genere maschile (la percentuale femminile sul collettivo è 11,1% nel 2022): la maggiore concentrazione si registra nella gestione industria e servizi, dove vi è una relativa maggiore quota occupazionale.

Il tasso di infortuni ed inabilità permanente, nell'anno 2021, risulta in tendenziale calo rispetto all'anno precedente, e per le donne inferiore in tutti i contesti.

Il 12,5% degli infortuni avviene nel tragitto tra la casa e il lavoro. La metà (439 casi su 878) degli infortuni "in itinere" sono stati denunciati da donne. Dei 2.581 **infortuni denunciati dalle lavoratrici**, il 83% sono avvenuti in "occasione di lavoro" e il **17% "in itinere"**. Di questi il 76% è avvenuto con mezzo di trasporto. La percentuale degli infortuni in itinere per gli uomini si attesta a circa il **10%**.

Le donne sono presenti soprattutto nel Terziario e nella Pubblica amministrazione, situazione che si riflette nelle denunce di infortunio per settore di attività economica, dove una maggiore incidenza si registra nella **Sanità e assistenza sociale**, con l'81,3% (195 casi per le donne contro i 45 per gli uomini per un totale di 240 casi) e nell'**Amministrazione pubblica**, con circa il **71,6%**.

Guardando il trend relativo ai lavoratori con malattie professionali, si conferma un decremento per entrambi i generi. In particolare calo i lavoratori con malattie professionali per la gestione agricoltura. Sono le più colpite da malattie professionali le impiegate in **attività manifatturiere** (21,5%), mentre nel collettivo maschile i lavoratori nelle costruzioni (23,6%).

Malattie del sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo (M00-M99) è la causa principale per entrambi i sessi. **Il 62% dei casi sul totale è di genere maschile** (241 su 389).

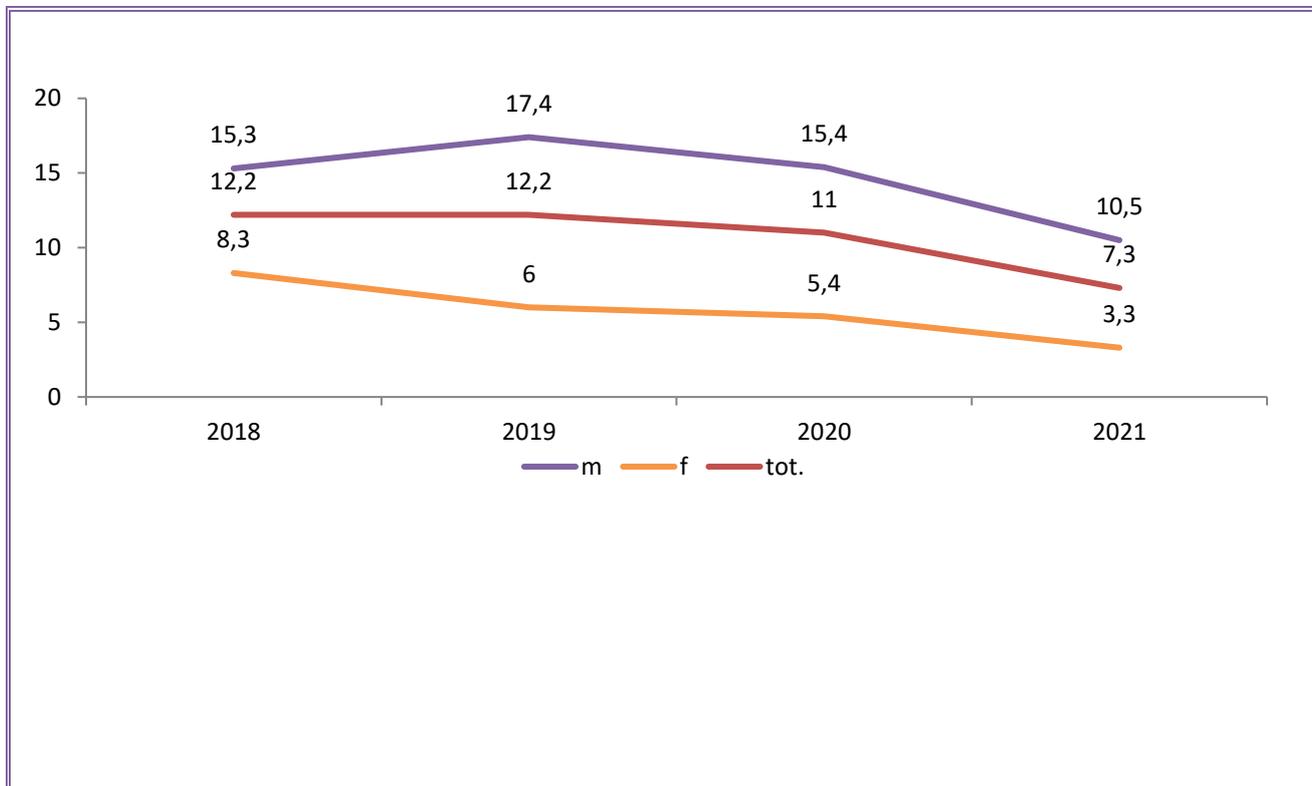
Tabella 9 - Analisi temporale degli infortuni in provincia di Ravenna per gestione e genere.

Elaborazione: Provincia di Ravenna - Servizio Statistica. Fonte: Banca Dati Statistica – Inail.

Gestione	femmine					maschi					totale				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
Industria e Servizi	2.065	1.858	2.068	1.942	2.025	3.835	3.772	2.979	3.396	3.532	5.900	5.630	5.047	5.338	5.557
Agricoltura	106	115	78	70	88	571	573	445	385	447	677	688	523	455	535
Per conto dello Stato	573	536	192	306	468	583	565	182	286	478	1.156	1.101	374	592	946
Totale	2.744	2.509	2.338	2.318	2.581	4.989	4.910	3.606	4.067	4.457	7.733	7.419	5.944	6.385	7.038

Grafico 9 – Tasso di infortuni mortali ed inabilità permanente per sesso in provincia di Ravenna. Serie Storica.

Elaborazione: Provincia di Ravenna - Servizio Statistica. Fonte: Banca Dati Statistica – Inail.



GENDER PAY GAP

Elaborazione: Cisl Romagna.

Il Gender Pay Gap è un problema complesso, determinato da più fattori correlati tra loro, legati alla discriminazione di genere, alle differenze nell'ambito dei settori di lavoro, alla media delle ore lavorate da contratto, agli anni di esperienza lavorativa acquisiti. Con il termine **“gender pay gap”**, si intende in generale **il divario retributivo tra donne e uomini nel mercato del lavoro, vale a dire una minor retribuzione oraria lorda a parità di ruolo e di mansione**, ma purtroppo il fenomeno della disparità retributiva di genere si estende ad altre circostanze: pari opportunità nell'avanzamento di carriera, maturazione del valore dell'assegno pensionistico, equa distribuzione dei carichi familiari, responsabilità del lavoro di cura assegnata in prevalenza alle donne. Storicamente le aspettative di genere hanno indotto a definire tra i lavori più idonei alla sfera femminile quelli con una retribuzione inferiore e minori benefici rispetto ai lavori maschili, come l'assistenza sanitaria a domicilio, l'assistenza all'infanzia, i servizi domestici, la vendita commerciale o l'istruzione. Nelle campagne di sensibilizzazione contro il **Dream Gap**, (fenomeno per il quale le bambine intorno ai 6 anni smettono di sognare determinate carriere perché si credono meno intelligenti e adeguate rispetto ai coetanei maschi) emerge un impatto determinante sulle loro aspirazioni e sul futuro professionale. **Solo il 15% delle donne in Italia risulta essere impegnato in settori tecnico-scientifici rispetto al 18% degli uomini**. Le donne sono fortemente sottorappresentate nei ruoli dirigenziali e meno pagate per ricoprire le stesse mansioni rispetto ai colleghi maschi. Poiché ad oggi **le attività di assistenza familiare ricadono per lo più sulle donne**, definite donne della **Generazione Sandwich**, (schiacciate tra l'accudimento dei figli, dei genitori anziani o disabili ed il lavoro), è molto più probabile che accettino lavori part-time al fine di poter conciliare tutte queste esigenze. Tuttavia, se si sommano le ore settimanali di lavoro e accudimento, tra lavoro retribuito e non, risulta addirittura che **le donne lavorano molte più ore degli uomini, guadagnando meno**. Queste responsabilità di cura familiari, inoltre, sono spesso causa di interruzione di carriera per le donne, che rischiano di perdere anche opportunità importanti di crescita durante i periodi di lontananza dal lavoro. L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile dell'ONU richiama la necessità di **riconoscere e valorizzare il lavoro di cura e il lavoro domestico non retribuiti per il raggiungimento di una parità di genere**. In base all'Analisi di Eurostat che tiene conto del salario orario medio, in nessun paese al mondo il salario delle donne è uguale a quello degli uomini. In **Italia la differenza in busta paga fra uomo e donna è del 4,2% contro una media europea del 13%**. Secondo i dati riportati dal Report del 2022 Global Gender Gap, realizzato dal World Economic Forum, l'Europa si colloca al terzo posto nel sottoindice **“Partecipazione economica e opportunità”**, dopo il Nord America, l'Asia orientale e il Pacifico, chiudendo al 70,2% (oltre la media globale ferma al 60,3%) del divario di genere su questo sottoindice che raggruppa tre concetti: il gap di partecipazione alla vita lavorativa, il gap retributivo e il divario di avanzamento. Tra i vari dati, pessima performance per **l'Italia che si colloca al 110° posto** su tutti i 146 Paesi coperti dal report, dopo la Macedonia del Nord in posizione 106 e meglio solo della Bosnia Erzegovina alla posizione 116. Il Wef ha calcolato che saranno necessari 151 anni per chiudere il Gender Gap nella Partecipazione economica e opportunità e che nella classifica complessiva che comprende tutti gli indicatori del Gender Gap l'Italia si è collocata al 63° posto. L'articolo 3 della Costituzione proclama l'uguaglianza di fronte alla legge senza distinzione di sesso. L'articolo 37 della Carta costituzionale, riporta che **“la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore uomo”**. Attualmente il livello di occupazione femminile in Italia è tra i più bassi in Europa e la pandemia da COVID-19 ha aumentato il divario occupazionale tra uomini e donne, con un congelamento dell'aumento di retribuzioni femminili e un consolidamento della situazione del gender pay gap a livelli pre-crisi.

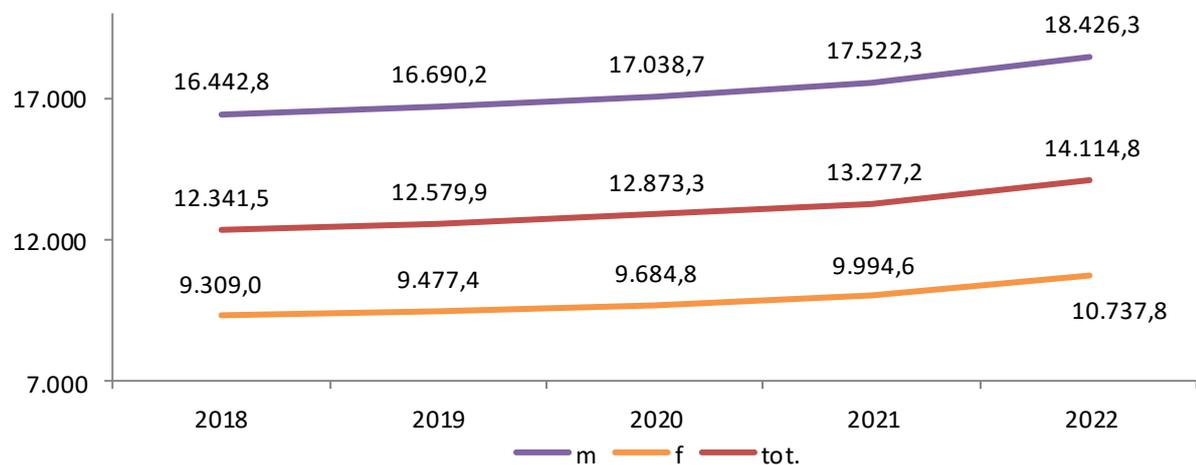
Tabella 10 – Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti in provincia di Ravenna per sesso. Serie Storica.

Elaborazione: Provincia di Ravenna – Servizio Statistica. Fonte: Inps

	Ravenna				Emilia-Romagna				Italia			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
m	25.212,7	25.409,3	24.627,3	25.745,7	27.503,3	27.811,1	26.554,0	27.908,4	25.042,9	25.272,3	23.846,5	25.224,1
f	16.072,8	16.411,8	15.647,9	16.550,1	18.419,3	18.665,7	17.577,8	18.579,8	17.231,5	17.448,2	16.237,7	17.316,4
tot.	21.074,9	21.356,6	20.602,0	21.625,6	23.491,4	23.756,5	22.591,2	23.797,9	21.725,2	21.945,2	20.613,4	21.868,2
dif. gen.	-9.139,9	-8.997,5	-8.979,4	-9.195,6	-9.084,0	-9.145,4	-8.976,2	-9.328,6	-7.811,4	-7.824,1	-7.608,8	-7.907,7

Grafico 10 – Importo medio annuo delle pensioni per sesso in provincia di Ravenna. Serie storica

Elaborazione: Provincia di Ravenna – Servizio Statistica. Fonte: Inps



DIRITTO ALLA CASA. UNA LETTURA DI GENERE

Elaborazione: Acer Ravenna

ACER Ravenna gestisce nella provincia di Ravenna oltre 4.600 alloggi di Edilizia Residenziale Pubblica. Al 31/12/2023 gli alloggi ERP occupati erano 4.146. Di questi il 25,5% è occupato da donne (sono 1.059) e il 14,1% da uomini che vivono in condizione di solitudine.

Il 50,5% delle donne sole in alloggi ERP vive nel distretto di Ravenna (comune di Ravenna, Cervia, Russi), il 24,4% nel distretto della Bassa Romagna e il restante 25,1% del distretto faentino.

A livello territoriale gli alloggi occupati da donne sole rappresentano il 24,3% del totale del distretto ravennate, il 27,8% di quello della Bassa Romagna e il 26,1% del distretto faentino.

Tenendo come riferimento l'insieme degli **assegnatari soli ultrasettantenni**, emerge che tale sottoinsieme (al 31/12/2023 sono 666) rappresenta il 40% rispetto al totale degli assegnatari soli; tale dato è in leggero e progressivo calo negli anni (cinque anni fa era pari al 44%).

Di questi assegnatari soli **ultrasettantenni**, il **76,4%** è costituito da **donne** contro il 23,6% degli uomini, con questi ultimi leggermente in crescita rispetto agli ultimi anni.

Analizzando i dati per fascia d'età (classe fino ai 50anni, 51-70anni, più di 70anni) si nota che gli uomini assegnatari ERP sono certamente più giovani (il 73% ha meno di 70 anni contro il 52% delle donne sole).

Sulla base dei dati alla cittadinanza: il 93,1% di donne sole ha cittadinanza italiana; lo stesso dato vale per gli uomini soli anche se tale percentuale è in entrambi i casi in lieve calo (nel 2018 erano il 96%).

Dall'analisi in base all'**anzianità di residenza**, al 31/12/2023 il 55,9% di donne sole è in ERP da più di 20 anni, il 22,2% per un lasso di tempo che va dagli 11 ai 20 anni, il restante 21,9% per un periodo inferiore o pari ai 10 anni; tale dato è significativamente differente per gli uomini soli in quanto solo il 40,9% è in ERP da più di 20 anni e ben il 37,7% da meno di 10.

Passando invece ad analizzare un'altra categoria molto significativa, cioè quella degli **adulti soli con minori** che risiedono negli alloggi ERP, emerge un dato abbastanza netto: dei 240 adulti soli con minori, 227 (pari al **94,6%**) **sono donne**. Complessivamente al 31/12/2023 in provincia di Ravenna gli adulti soli con minori rappresentano il 5,8% del totale assegnatari ERP (dato in lieve calo rispetto agli anni precedenti in cui tale percentuale superava il 6%).

In particolare per le **donne sole con minori** questa è la differenziazione territoriale: a Ravenna-Cervia-Russi le donne sole con minori sono il 5,3% del totale assegnatari ERP del territorio, così come in Bassa Romagna mentre nella Romagna Faentina le donne sole rappresentano il 6,0%; si tratta comunque di un dato abbastanza variabile e non lineare nel tempo (nel 2022 ad esempio in Bassa Romagna erano il 7%).

Un altro dato significativo, rispetto alle 227 donne sole con minori, è quello della **cittadinanza**: al 31/12/2023 in provincia di Ravenna il 49,8% delle donne sole con minori ha cittadinanza italiana (in progressivo calo rispetto a cinque anni prima quando erano il 57,6%), mentre il 50,2% ha cittadinanza UE/ExtraUE.

Per quanto riguarda il **numero di figli**, il 51,1% delle donne sole con minori ha un solo figlio (cinque anni fa erano il 58%), il 32,2% ha due figli ed il restante 16,7% ha più di due figli. Le percentuali presentano sensibili differenze nell'incrocio col dato relativo alla cittadinanza: infatti le donne sole con minori italiane con un solo figlio sono il 57,5% contro il 44,7% di quelle con cittadinanza UE/ExtraUE; queste ultime hanno infatti nuclei più numerosi (il 35,1% ha 2 figli e il 20,2% ha 3 o più figli).

Tabella 11 – Assegnatari ERP che vivono soli.

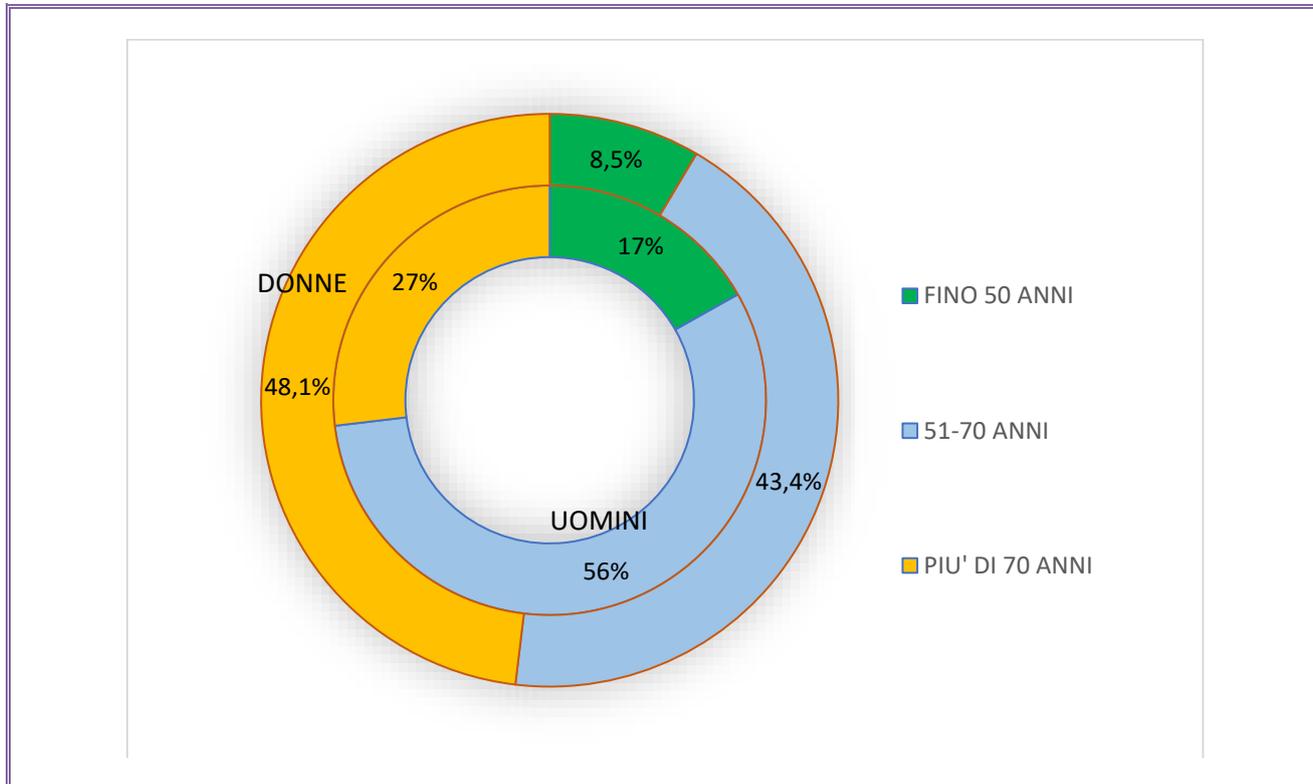
Elaborazione: Acer Ravenna.

	Ravenna					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
m	557	548	555	571	575	584
f	1.125	1.131	1.112	1.068	1.055	1.059
tot.	1.682	1.679	1.667	1.639	1.630	1.643
dif. gen.	568	583	557	497	480	475

	Ravenna					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
m	33,1%	32,6%	33,3%	34,8%	35,3%	35,5%
f	66,9%	67,4%	66,7%	65,2%	64,7%	64,5%
tot.	100%	100%	100%	100%	100%	100%
dif. gen. p.p.	33,8	34,7	33,4	30,3	29,4	28,9

Grafico 11 – Suddivisione percentuale donne sole e uomini soli in alloggi ERP in base alle fasce d'età.

Elaborazione: Acer Ravenna.



Dominio: violenza di genere-

VIOLENZA DI GENERE

Elaborazione: Regione Emilia-Romagna – Osservatorio regionale sulla violenza di genere

Nel corso del **2022**, in **Provincia di Ravenna**, **249** donne hanno intrapreso un percorso di uscita dalla violenza elaborato insieme alle operatrici dei Centri antiviolenza; le nuove accolte vanno ad aggiungersi ai percorsi già in essere da anni precedenti, per un totale di 365 donne in percorso presso un Centro antiviolenza del territorio ravennate. Se nel 2021 si era registrato un aumento di donne in percorso rispetto al 2020 (**+22% di donne in percorso e +31% di nuove donne in percorso**), nel 2022 si osserva una netta diminuzione di nuove donne accolte rispetto all'anno precedente (-29%) e di donne in percorso che, in valore assoluto, registra il dato più basso degli ultimi 5 anni. La percentuale di nuove accolte sul totale delle donne in percorso nel 2022 è del 68% e rimane quasi invariata rispetto all'anno precedente. Delle donne in percorso nel 2022, circa quattro su cinque (76%) hanno figli e più della metà ha figli minorenni. Nel 2022 poi, sono state **54** le donne presenti nelle Case rifugio attive in provincia di Ravenna, con 62 figli/e ospitati/e. Il dato, che ha subito una impennata in occasione della crisi pandemica, è sostanzialmente stabile nel corso degli ultimi 3 anni. Le violenze subite da circa il **98%** delle donne che hanno iniziato un percorso nel 2022, in uno dei centri della Provincia di Ravenna, hanno caratteristiche di **violenze psicologiche**, quali ricatti, inganni, limitazioni alla libertà personale e controllo, imposizioni su come vestirsi e comportarsi, denigrazioni e umiliazioni. Il **70% delle nuove accolte ha subito forme di violenza fisica**, il **47% è stata vittima di violenza economica**, subendo il controllo sull'utilizzo delle proprie fonti di reddito o l'impedimento ad avere una propria fonte di reddito e il **24% delle donne hanno subito violenze sessuali**. In termini percentuali, per tutte le tipologie di violenza, si osserva un incremento rispetto al 2021. I dati relativi all'autore principale della violenza confermano che nella maggior parte dei casi l'autore è un uomo non estraneo alla vita della donna; la violenza di genere si caratterizza quindi spesso come **violenza domestica**, vissuta tra le mura di casa in una relazione affettiva: per i **66% delle donne che ha iniziato un percorso di uscita dalla violenza nel corso del 2022 in provincia di Ravenna l'autore principale è il partner attuale**. La stessa dinamica si può riscontrare anche negli anni precedenti. Gli atti di violenza di genere si possono leggere anche attraverso le chiamate al numero antiviolenza e stalking nazionale, il 1522, che registrano un andamento analogo a quello delle donne in percorso nel territorio ravennate. Dopo un aumento considerevole delle chiamate negli anni 2020 e 2021, nel 2022 si assiste ad un calo sia delle chiamate totali (-13%) sia delle chiamate effettuate da vittime di violenza (-38%), che misurano comunque il 47% del totale delle chiamate ricevute.

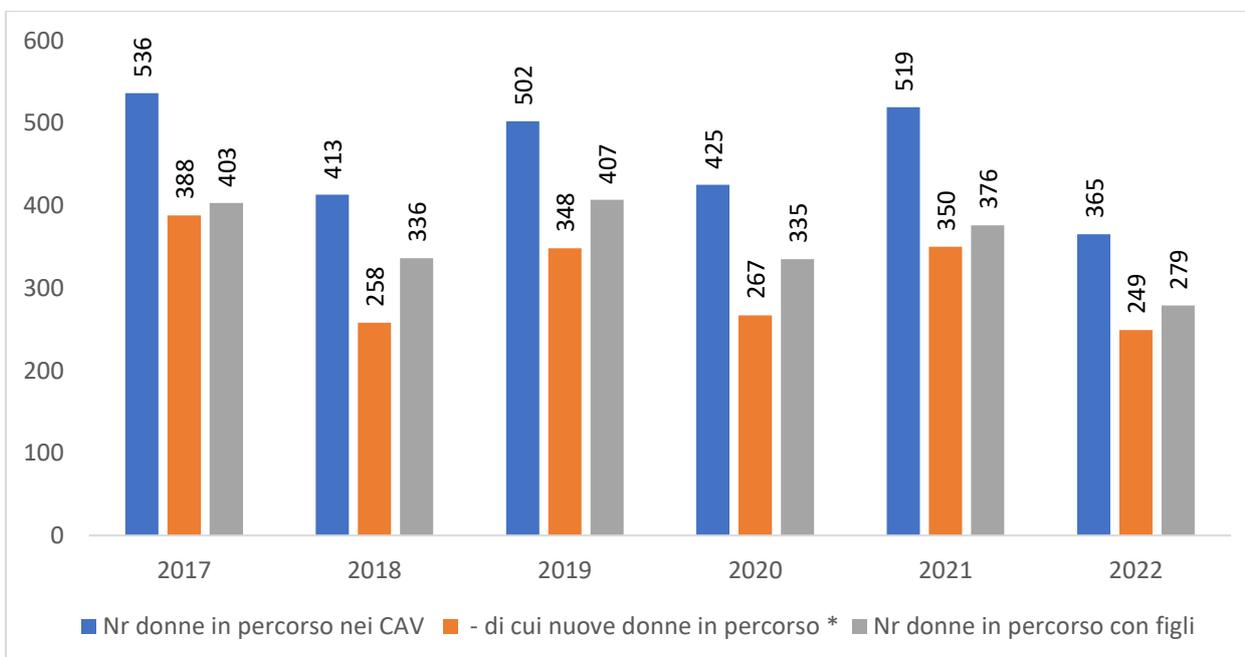
Tabella 12 - Nuove donne in percorso nei Centri Antiviolenza in provincia di Ravenna per tipologia di violenza. Anno 2022.

Elaborazione: Regione Emilia-Romagna – Osservatorio regionale sulla violenza di genere. Fonte: Sistema informativo regionale sui Centri Antiviolenza.

	n. nuove donne in percorso nei CAV in provincia di Ravenna. Anno 2022.	% su totale nuove donne in percorso nei CAV in provincia di Ravenna. Anno 2022.
Violenza psicologica	244	0,98
Violenza fisica	175	0,7
Violenza economica	116	0,47
Violenza sessuale	59	0,24

Grafico 12 - Numero di donne in percorso nei CAV della Provincia di Ravenna. Anni 2017-2022. Fonte: Regione Emilia-Romagna.

Elaborazione : Regione Emilia-Romagna – Osservatorio regionale sulla violenza di genere. Fonte: Sistema informativo regionale sui Centri Antiviolenza.



NOTE

Il sistema di governance regionale del contrasto della violenza di genere.

Introduzione: Regione Emilia-Romagna – Osservatorio regionale sulla violenza di genere

Negli ultimi anni la regolamentazione in materia di contrasto alla violenza sulle donne ha subito evoluzioni importanti a livello europeo, nazionale e regionale.

Sono state infatti introdotte definizioni chiare ed esaustive del fenomeno e misure concrete per contrastarlo e fornite indicazioni sulle corrette modalità di azione nei casi di violenza di genere, in linea con le principali fonti internazionali, in particolare la Cedaw², ed europee, la Convenzione di Istanbul.

La violenza maschile contro le donne è un fenomeno sociale strutturale, basato sulla disparità di potere tra uomini e donne, che affonda le proprie radici nella struttura patriarcale della società e che, ancora oggi, plasma l'immaginario e le pratiche di vita di tante donne e uomini nel nostro paese e nel mondo.

In linea con questo riconoscimento, e con l'assunto che la violenza contro le donne rappresenta una violazione dei diritti umani fondamentali, oltre che del diritto alla salute, si sono delineate negli ultimi anni le strategie di intervento sia sul piano della protezione delle donne vittime di violenza che su quello della prevenzione, rivolte ad uno spettro ampio di soggetti, che parte dagli addetti ai lavori, fino a raggiungere la società nel suo complesso ed in particolare le giovani generazioni, coinvolte nella formazione scolastica e nelle campagne di sensibilizzazione.

Il sistema integrato di raccolta ed elaborazione dei dati derivanti dai servizi e dalle istituzioni che a vario titolo intercettano il fenomeno della violenza contro le donne, ci dimostrano: che la violenza contro le donne è un fenomeno che attraversa tutte le società, che le vittime e gli aggressori appartengono a tutte le classi sociali e a tutti i ceti economici; che diverse sono le forme di violenza, fisica, sessuale, economica, psicologica o atti persecutori quali lo stalking; che diversi sono i contesti in cui la violenza viene agita, da quello familiare a quello lavorativo; che tra gli autori principali di tali violenze si trovano persone vicine alla donna, in particolare partner, ex-partner, parenti o amici.

Il tema del contrasto alla violenza di genere a livello regionale è divenuto sempre più oggetto di attenzione, e si inserisce in una cornice normativa con l'emanazione della legge regionale 27 giugno 2014 n.6, "Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere" e con l'approvazione del recente Piano regionale contro la violenza di genere³ e le relative schede attuative. La parte più innovativa del Piano riguarda il sistema di governance del contrasto alla violenza di genere da esso delineato; prevede, infatti, un doppio livello di azione e responsabilità: un livello regionale ed uno territoriale.

Il primo rafforza il ruolo della Regione, con l'assegnazione alla Giunta della responsabilità politica delle misure di contrasto alla violenza di genere, e la definizione di nuove funzioni per l'Osservatorio regionale sulla violenza di genere, che riveste un ruolo rilevante per lo studio del fenomeno a livello regionale e per realizzare azioni mirate.

A livello territoriale, il Piano regionale conferma il ruolo delle CTSS (Conferenza Territoriale Socio-Sanitaria), titolari della supervisione sulla programmazione sociale e sociosanitaria e il rafforzamento della rete esistente di contrasto alla violenza di genere.

Sul territorio della Provincia di Ravenna sono presenti tre Centri antiviolenza, con un rapporto di due centri ogni 100.000 donne in età 18-70 residenti e il rapporto di posti letto in case rifugio, rispetto alle stesse donne residenti.

² CEDAW, Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna, adottata nel 1979 dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite.

³ DAL n.54 del 13 ottobre 2021

Il lavoro di rete tra centri antiviolenza e istituzioni: il protocollo sull'ospitalità reciproca.

Interventi dei Centri antiviolenza Linea Rosa ODV - Ravenna; Demetra Donne in aiuto ODV - Lugo; SOS Donna ODV – Faenza

Ad ottobre 2023 è stato rinnovato il Protocollo d'Intesa tra l'Unione dei comuni della bassa Romagna l'Unione dei comuni della Romagna faentina, i comuni di Ravenna, Cervia e Russi, l'Ausl della Romagna e le Organizzazioni di Volontariato che si occupano di fornire un servizio di prima accoglienza e/o ospitalità a donne che si trovano in uno stato di temporanea difficoltà avendo subito o subendo violenza e che afferiscono al territorio provinciale (DEMETRA DONNE IN AIUTO ODV, convenzionata con l'Unione dei comuni della Bassa Romagna, SOS DONNA ODV, convenzionata con l'Unione della Romagna Faentina e LINEA ROSA ODV, convenzionata con il Comune di Ravenna in qualità di capofila del servizio associato dei comuni di Ravenna, Cervia, Russi). L'accordo, vigente dal 2018, persegue l'obiettivo di creare sinergie, sia a livello operativo che economico, per promuovere la piena applicazione del diritto alla tutela, alla protezione delle donne vittime di violenza, maltrattamenti e abusi e dei/delle loro figli/e minori che abbiano assistito a qualsiasi forma di violenza. Il documento si prefigge quindi la costruzione di una rete che è già pienamente operativa ad oggi tra i centri antiviolenza per un'ospitalità gratuita nelle proprie case rifugio rivolte a donne che sono costrette ad uscire dal loro comune di residenza e devono essere garantite nella segretezza del luogo di protezione. L'accordo stabilisce che venga definito un progetto unico per la donna in cui vengono coinvolti i Servizi Sociali del territorio di provenienza e quelli del territorio della casa rifugio, oltre che l'erogazione di tutte le risorse per eventuali sostegni economici per le donne e per i/le loro figli e figlie. Il Protocollo in atto di collaborazione e integrazione tra i centri sta consentendo in questi anni la messa in sicurezza delle donne e dei/delle loro figli e figlie in piena sinergia e condivisione della medesima metodologia operativa.

Dalla loro nascita le Organizzazioni e le loro volontarie si rendono conto dell'importanza di registrare anche dal punto di vista quantitativo, l'assistenza fornita alle donne vittime di violenza che si rivolgono ai Centri. Il contatto iniziale con le donne è principalmente di sostegno morale, ma diventa sempre più tangibile con il passare del tempo. Raccogliere dati statistici riguardanti l'età, il tipo di violenza subita, la sua durata e le caratteristiche dell'aggressore, e successivamente, man mano che la documentazione si arricchisce, informazioni sulla situazione delle figlie e/o dei figli, sulle azioni intraprese autonomamente dalla donna o con l'assistenza del centro, ha molteplici vantaggi. Questo approccio consente di comprendere meglio il contesto in cui si verificano gli abusi e di analizzarne l'evoluzione nel tempo. Inoltre, promuove una riflessione critica sulle strategie di contrasto già implementate o ancora da sviluppare, fornisce un prezioso materiale per l'educazione e la sensibilizzazione del pubblico esterno, va oltre l'ambito dell'interazione individuale quotidiana, coinvolgendo le volontarie e le operatrici nel contesto più ampio della rete di supporto e stimola il dialogo tra le ODV e gli enti impegnati nel sostegno alle donne maltrattate sul territorio, in primis tra centri antiviolenza.

La violenza maschile nei confronti delle donne è un fenomeno trasversale che colpisce donne di ogni età, provenienza ed estrazione sociale. Il fenomeno della violenza assume molteplici forme e modalità, sebbene segua uno schema ciclico dove gli atteggiamenti violenti aumentano di frequenza e intensità.

VIOLENZA FISICA

La violenza fisica è sicuramente la forma di violenza più riconoscibile e comprende tutte quelle aggressioni che provocano dei danni fisici. Vi sono compresi comportamenti quali: spintonare, costringere nei movimenti, sovrastare fisicamente, rompere oggetti come forma di intimidazione, sputare contro, mordere, calciare, picchiare, soffocare, schiaffeggiare, bruciare con le sigarette, minacciare e/o usare armi da fuoco o da taglio, privare il soggetto di cure mediche e del sonno. Alcune di queste azioni possono portare a danni gravi per chi le subisce: ricoveri e degenze in ospedale, disabilità temporanea o permanente e, nel peggiore dei casi, portare anche alla morte. Nei casi in cui vi sia violenza fisica all'interno della relazione maltrattante è bene evidenziare che la stessa viene agita in maniera consapevole e mirata da parte dell'autore di violenza

e non in preda a raptus e/o momentanea perdita di controllo, poiché la stessa lascia segni che non sono immediatamente evidenti in parti del corpo non visibili.

VIOLENZA PSICOLOGICA

La violenza psicologica accompagna sempre quella fisica e la precede, anche quando non degenera verso questo tipo di maltrattamento. Il messaggio che viene trasmesso attraverso la violenza di tipo psicologico è che la vittima sia priva di valore. Si tratta di atteggiamenti che si insinuano gradualmente nella relazione vittima-aggressore e non sono sempre facili da riconoscere come dannosi. Essi comprendono: attacchi verbali (es. derisione, insulto o svalutazione), isolamento sociale, limitazioni alla libertà personale. Controllo e gestione della vita quotidiana, danneggiamento o distruzione di oggetti di proprietà della donna, violenza su animali cari alla donna e ai/alle suoi/sue figli/e, tradimenti, menzogne, ricatti, minacce di morte dirette alla donna stessa, alla sua famiglia e agli amici. È una violenza che, soprattutto se protratta nel tempo, toglie dignità, mina l'identità della persona, ne riduce l'autostima e la fiducia in sé stessa e negli altri, nelle proprie capacità di auto protezione.

La violenza psicologica può manifestarsi anche tramite il *gaslighting*, ovvero la continua manipolazione e disorientamento delle donne da parte del loro partner con lo scopo di sottometterle e ottenere potere e controllo.

Un fenomeno che può essere considerato come una vera e propria forma di violenza psicologica, e che si trova alla base di quella che viene comunemente definita la "Piramide della violenza", è il *catcalling*, che comprende tutte quelle molestie verbali e sessuali che avvengono nei luoghi pubblici attraverso allusioni, commenti ad alta voce, fischi o strombazzi. È un fenomeno che spesso viene sottovalutato e a volte anche ridicolizzato, ma la cui radice è la stessa delle altre forme di violenza di genere: la disparità di potere tra chi la esercita e chi la subisce, e l'assenza di rispetto, consenso reciproco e libera scelta delle persone coinvolte. Gli abusi psicologici hanno conseguenze durature sulla psiche di chi li subisce: oltre al disagio momentaneo, le vittime possono avvertire nel tempo ansia e insicurezza, disturbi da stress post traumatico e depressione.

STALKING

Stalking è un termine preso in prestito dall'inglese (*to stalk*: dare la caccia) che indica una serie di comportamenti persecutori messi in atto solitamente al termine della relazione da parte dell'ex partner, o nei casi in cui il sentimento non venga ricambiato. La persecuzione avviene mediante reiterati tentativi di comunicazione verbale e/o scritta, appostamenti e intrusioni nella vita privata, nella maggior parte dei casi da parte di un conoscente, un collega o un ex-partner. Tali persecuzioni generano stati di ansia e paura nella vittima, che possono arrivare a compromettere la socialità, il normale svolgimento della quotidianità o la modifica delle sue abitudini. I comportamenti persecutori possono manifestarsi ad esempio tramite: telefonate, a qualsiasi ora del giorno e della notte, mute, offensive o di supplica, pedinamenti, intrusioni nella vita lavorativa, presenza costante nei luoghi abituarini della donna, utilizzo di figli, amici, parenti, per comunicare, controllare o molestare, aggressioni fisiche, insulti, minacce. Sono tutti comportamenti che hanno l'intento di far vivere la donna nel terrore, mantenendo un legame morboso e prolungato, di completo controllo sulla stessa. Lo *stalking* è caratterizzato da una pericolosa escalation di comportamenti tanto da poter sfociare in forme di violenza fisica o sessuale.

VIOLENZA DIGITALE

Con l'aumento della diffusione delle nuove tecnologie e l'utilizzo di internet e dei social network nella vita quotidiana della maggior parte delle persone, anche la violenza psicologica ha assunto nuove forme. La dimensione digitale della violenza di genere riguarda una vasta gamma di atti commessi online o tramite strumenti tecnologici che sono parte del continuum di violenza che donne e ragazze subiscono anche nella sfera relazionale.

I comportamenti violenti, in questo caso, solitamente hanno una finalità di controllo o di denigrazione. Le azioni possono andare dal controllare il computer, le e-mail o i messaggi privati della partner, ad utilizzare applicazioni che consentano di tracciare il cellulare della partner e controllare costantemente in quale luogo si trovi o i suoi movimenti. Anche i social network vengono spesso utilizzati dagli autori di violenza per

denigrare e umiliare pubblicamente la partner o ex partner. In rete esistono inoltre altri tipi di violenza che coinvolgono tutti gli utenti, ad esempio l'*hate speech* (l'odio espresso online) che, se rivolto alle donne, assume connotazioni di genere che ne accentuano le manifestazioni e le conseguenze

REVENGE PORN

La violenza psicologica del revenge porn si attua su due fronti. Il primo è quello relazionale che coinvolge direttamente i partner sessuali: uno dei due per controllo e vendetta minaccia di condividere, se non addirittura condivide, con amici e non, foto e video intimi. Il secondo è esterno, fuori dalle dinamiche caratterizzanti certe relazioni tossiche e lontano dalle relazioni sociali più prossimali di chi la subisce. E' il giudizio pubblico, il senso di vergogna e l'umiliazione che si prova di fronte l'opinione di potenziali spettatori virtuali, che con poca consapevolezza e troppa fretta, condivide, guarda e posta scene intime che non gli appartengono. Ed è questo quello che succede ad una vittima di revenge porn, che oltre ad essere minacciata, ricattata e umiliata da un partner, viene anche pubblicamente umiliata dalla società, che con le sue norme, i suoi modelli socioculturali di riferimento e i suoi tabù ne amplifica come una cassa di risonanza l'effetto. Il revenge porn è agito prevalentemente da persone che trovano in questa azione la realizzazione di una punizione. Il far morire dalla vergogna è lo scopo principale di colui che solitamente mette in rete il materiale e che, in seguito alla pubblicazione, segue con piacere l'assalto denigrante. E' questo senso di vergogna che imprigiona silenziosamente chi subisce atti di revenge porn.

VIOLENZA SESSUALE

Comprende l'imposizione di pratiche sessuali indesiderate o di rapporti che facciano male fisicamente e che siano lesivi della dignità, ottenute con minacce di varia natura. Sono considerati violenze sessuali: stupro, tentato stupro, molestie sessuali, costrizione a rapporti sessuali con altre persone, rapporti sessuali indesiderati, le attività sessuali fatte per paura delle conseguenze, degradanti e umilianti.

L'imposizione di un rapporto sessuale o di un'intimità non desiderata è un atto di umiliazione, di sopraffazione e di soggiogazione, che provoca nella vittima profonde ferite psichiche oltre che fisiche.

La violenza sessuale, contrariamente a quanto si crede, viene agita da estranei o sconosciuti solo in una minima parte dei casi.

Nel febbraio 1996 la violenza sessuale ha cessato di essere "un crimine contro la morale pubblica" ed è stato pienamente riconosciuto come un "crimine contro la persona".

VIOLENZA ECONOMICA

Spesso tale violenza è difficile da registrare come una forma di violenza. Può sembrare normale e scontato che la gestione delle finanze familiari spetti all'uomo. Si definisce violenza economica:

- limitare o negare l'accesso alle finanze familiari
- occultare la situazione patrimoniale e le disponibilità finanziarie della famiglia
- vietare, ostacolare o boicottare il lavoro fuori casa della donna
- non adempiere ai doveri di mantenimento stabiliti dalla legge
- sfruttare la donna come forza lavoro nell'azienda familiare o in genere senza
- dare in cambio nessun tipo di retribuzione
- appropriarsi dei risparmi o dei guadagni del lavoro della donna e usarli a proprio vantaggio
- attuare ogni forma di tutela giuridica ad esclusivo vantaggio personale e a danno della donna (per esempio l'intestazione di immobili).

Tale forma di controllo diretto, che limita e/o impedisce l'indipendenza economica della donna, spesso non permette la sottrazione da una relazione distruttiva di maltrattamento.

GLOSSARIO

Speranza di vita alla nascita	Esprime il numero medio di anni che un bambino/a che nasce in un certo anno di calendario può aspettarsi di vivere. Fonte: Istat, Indagine sui decessi e sulle cause di morte.
Tasso di occupazione	Esprime il rapporto tra gli occupati e la popolazione tra i 20-64 anni. Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro.
Tasso di disoccupazione	Percentuale delle persone in cerca di occupazione sul totale delle corrispondenti forze di lavoro (occupati e persone in cerca di occupazione 15-74 anni). Sono persone in cerca di occupazione quanti si trovano in condizione diversa da quella di “occupato” e hanno effettuato almeno un’azione di ricerca di lavoro nel periodo di riferimento e sono disponibili a lavorare. Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro.
Tasso di femminilizzazione	Incidenza percentuale imprese femminili attive sul totale di imprese attive. Fonte: Infocamere – Registro Imprese.
Differenza di genere nella retribuzione media dei lavoratori dipendenti (F-M)	Differenza tra la retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti femmine e quella dei lavoratori dipendenti maschi (in euro). Fonte: elaborazione dati Inps – Osservatorio sui lavoratori dipendenti



Publicato sul sito istituzionale della Provincia di Ravenna
<https://www.provincia.ra.it/>
Stampa a cura di:

