



PROVINCIA DI RAVENNA

Settore Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi
Servizio Statistica e promozione delle pari opportunità

A che punto siamo con la parità di genere a Ravenna?

Giunge alla 4° edizione l'opuscolo **Educare alla Parità** – edizione 2024-2025, rientrante tra le attività dell'**Osservatorio statistico per la parità di genere della provincia di Ravenna** quale strumento che permette una lettura ed un'analisi del contesto socioeconomico in base alla prospettiva di genere, attraverso l'integrazione di dati provenienti da vari fonti ed ai commenti e riflessioni fornite da vari referenti del Gruppo Tecnico Statistico dell'Osservatorio a corredo del volume.

I dati sono organizzati secondo sette item di analisi:

- lavoro e conciliazione dei tempi di vita
- benessere economico
- istruzione, formazione, competenze e conoscenze
- relazioni sociali, uso del tempo e condizioni di vita
- potere, politica ed istituzioni
- salute, demografia e migrazione
- violenza contro le donne

Per ognuno di questi ambiti, là dove è possibile, i dati provinciali sono comparati con i relativi dati medi regionali e nazionali di riferimento.

Con l'espressione parità di genere si fa riferimento alla parità tra donne e uomini rispetto ai loro diritti, trattamento, responsabilità, opportunità e risultati economici e sociali.

“La parità di genere si ottiene quando uomini e donne hanno gli stessi diritti, responsabilità ed opportunità in tutti i settori della società e quando i diversi interessi, bisogni e priorità di uomini e donne sono ugualmente valutati”.

L'affermazione della parità di genere è solennemente avvenuta per la prima volta il 10 dicembre 1948 nella Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite; la parità di genere è anche l'obiettivo 5 dei diritti umani dell'ONU, sostenuto anche dall'Agenda 2030.

Le disuguaglianze di genere nell'istruzione persistono. Il 58,3% della popolazione in possesso di laurea o titolo superiore (dati Istat - Censimento permanente della Popolazione e delle Abitazioni, anno 2022) è donna.

Le donne, tuttavia continuano, a essere **sovrarappresentate in settori di studio legati a ruoli femminili tradizionali, come quelli connessi all'insegnamento, e sottorappresentate in facoltà ad indirizzo legate all'Informatica ed alle Tecnologie ICT,**

Ingegneria industriale e dell'informazione. Le studentesse tendono a manifestare, complessivamente, un maggiore investimento nella formazione. Hanno in generale migliori voti di diploma secondario superiore, una maggiore disponibilità alla migrazione per ragioni di studio, accedono in numero maggiore all'università, benché rappresentino meno della metà (il 46,8%) della popolazione potenziale (i diciannovenni), abbandonano gli studi meno frequentemente, acquisiscono più crediti formativi, si laureano in corso più frequentemente e ottengono risultati leggermente superiori ai ragazzi nella votazione finale di laurea.

La donna, oltre che lavoratrice, è spesso madre, moglie o compagna, figlia di genitori anziani bisognosi di assistenza, che in casa si occupa delle pulizie, della cucina e della cura in generale. Seppure negli ultimi tre anni, l'utilizzo del **congedo parentale in Emilia-Romagna ha mostrato un'evoluzione significativa, con una crescita progressiva della partecipazione maschile**, resta ancora nettamente prevalente la quota di lavoratrici che ne usufruiscono. Nel 2021, il 78,05% dei beneficiari erano donne, mentre solo il 21,95% erano uomini. Questa tendenza ha iniziato a modificarsi nel 2022, quando la quota femminile è scesa al 76,27% e quella maschile è aumentata al 23,73%. Il cambiamento è diventato ancora più evidente nel 2023, con gli uomini che hanno raggiunto il 28,54% dei beneficiari, mentre le donne si attestavano al 71,46%.

La donna è, spesso, costretta a **lavorare part-time, (il numero delle giornate retribuite nell'anno dei lavoratori dipendenti risulta inferiore rispetto al genere maschile)** in smart-working, vicino a casa e ciò influisce profondamente sulla scelta del lavoro o sulla tipologia contrattuale, con risvolti pratici anche sullo stipendio.

In ambito lavorativo, dai dati Istat (influenzati nell'anno 2023 degli effetti dell'alluvione), si evidenzia un decremento davvero significativo, rispetto all'anno precedente, delle persone che non lavorano e non cercano da lavorare. **Il tasso di inattività sale a 37,3%, in crescita di 1,4 p.p. rispetto al 2022. In aumento maggiore quello femminile (+1,5 p.p.) rispetto al maschile (+1,2 p.p.). Dal 2019 al 2023 il numero di uomini inattivi cresce di poco più di 1300 unità (+3,1%), mentre le donne inattive di quasi 2.900 unità (+4,9%). La diminuzione complessiva degli occupati 2019-2023 rispetto al periodo pre-pandemico è in larga parte determinata dalla dinamica relativa alla componente femminile. Rimane quasi il doppio il gap rispetto al genere maschile per il tasso di disoccupazione, seppure in miglioramento per il genere femminile.**

Rimane **basso il tasso di femminilizzazione**, inteso come l'incidenza percentuale delle imprese femminili sul totale di imprese attive, pari a 21,5%, leggermente superiore alla media regionale (21,4%), ma inferiore al nazionale (22,7%).

È confermato un importante divario pensionistico dai dati INPS relativi al 2023: le pensionate percepiscono in media **19.782 euro annui, contro i 26.119 euro dei pensionati uomini. Un gap che si aggira attorno al 32%**, una differenza che non può essere spiegata solo con le scelte individuali, ma che affonda le radici nelle disuguaglianze strutturali del mondo del lavoro.

Le cause di questa disparità sono molteplici e iniziano ben prima del pensionamento. La prima e più evidente riguarda la minore retribuzione media delle donne durante la vita lavorativa, dovuta a fattori come la segregazione occupazionale, il minore accesso ai ruoli dirigenziali e il maggior ricorso al part-time. In provincia di Ravenna, come nel resto d'Italia, le donne sono impiegate prevalentemente nei settori dei servizi, del commercio, della sanità e dell'istruzione, dove i salari medi sono inferiori rispetto a settori a prevalenza maschile, come l'industria manifatturiera e l'edilizia. Le donne maturano un minor numero di anni di contribuzione rispetto agli uomini, risultato di carriere lavorative più frammentate, spesso interrotte per la cura dei figli o di familiari non autosufficienti.

Le donne sono ancora sottorappresentate nella politica, seppure a livello locale ci si allinea alla Gender Balance Zone (percentuale di donne elette compresa tra il 40% e il 60%)

con un valore superiore al regionale e nazionale, Ravenna vede **solo quattro sindache donne su 18** (pari al 22%).

Particolare attenzione alla quota di vittime che denuncia la violenza subita alle Forze dell'Ordine: **il numero di violenze sessuali denunciate alle forze dell'ordine ogni 100.000 abitanti nell'anno 2022 risulta 16,8, superiore al valore regionale e nazionale**, sebbene si osservi una leggera diminuzione di nuove donne accolte nei Centri antiviolenza del territorio ravennate, restano 328 le donne in percorso.

Un passaggio significativo è stata la firma, in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, del Protocollo d'Intesa per la prevenzione ed il contrasto dei fenomeni di violenza di genere, bullismo e cyberbullismo. Un accordo promosso dalla Prefettura, che ha visto la partecipazione del Procuratore della Repubblica presso il Tribunale di Ravenna, del Procuratore presso il Tribunale per i Minorenni di Bologna, dei vertici delle Forze di Polizia, dei Sindaci, della Consigliera di Parità, della Provincia di Ravenna, dei rappresentanti dell'AUSL Romagna, delle operatrici dei Centri Antiviolenza, dei dirigenti scolastici e degli operatori dei Servizi Sociali.

Nonostante siano stati fatti dei significativi passi in avanti in termini di parità di genere e negli atteggiamenti ad essa legati, sono presenti ancora una serie di ostacoli all'effettiva realizzazione, per cui la Provincia di Ravenna ed i membri dell'Osservatorio Statistico per la Parità di Genere si impegnano a rendere disponibili analisi quantitative nel volume Educare alla Parità, in grado di stabilire i livelli di cambiamento/evoluzione del fenomeno e delle difficoltà e delle discriminazioni esistenti tra uomo e donna sul territorio provinciale al fine di elaborare politiche ed azioni positive per l'inclusività, promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne, rimuovere le discriminazioni e favorire l'integrazione.