



A cura di

- Consigliera con delega alle Pari opportunità e controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale della Provincia di Ravenna – Maria Gloria Natali
- Consigliera di Parità della Provincia di Ravenna – Carmelina Fierro
- Provincia di Ravenna – Servizio Statistica e promozione delle pari opportunità – (Dirigente: Bassani Silva) - Roberta Cuffiani – Sabina Masotti
- UPI E-R – (Direttrice: Luana Plessi) – Provincia di Ravenna – Servizio Statistica e promozione delle pari opportunità – Roberta Cuffiani
- Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna – Dipartimento di Sanità Pubblica – (Dirigente Medico Igiene Epidemiologia e Sanità Pubblica Raffaella Angelini) – Valeria Frassinetti
- Camera di Commercio di Ferrara e Ravenna - (Segretario Generale Mauro Giannattasio) - Servizio Analisi Economiche- Fabiola Licastro
- UIL Ravenna – Daniela Brandino
- Cisl Romagna – (Segretario Generale Cisl Romagna Francesco Marinelli) – Segreteria Elena Fiero
- CGIL Ravenna – (Segretaria generale della Camera del lavoro di Ravenna Manuela Trancossi) – Segretaria Sara Errani
- Agenzia regionale per il Lavoro, Regione Emilia-Romagna – (Direttore) Paolo Iannini, (Dirigente degli ambiti territoriali di Ferrara e Ravenna) Andrea Panzavolta, (Ambito territoriale di Ferrara e Ravenna) Annamaria Lanzoni, (Osservatorio del mercato del lavoro) Morelli Lorenzo e Monica Pellinghelli
- ACER Ravenna - (Presidente Lina Taddei) - Simone Venieri
- Regione Emilia-Romagna – Osservatorio regionale sulla violenza di genere – (referente osservatorio: Regione Emilia-Romagna Assessore Gessica Allegni) Cristina Karadole, Angelina Mazzocchetti
- Associazione Linea Rosa ODV (Centro antiviolenza-Ravenna) (Presidente: Alessandra Bagnara) – Michela Guerra
- Demetra Donne in aiuto - Lugo – (Presidente: Giuseppina Rita Alba Dessy) Tania Pavirani
- Associazione SOS Donna - Faenza – (Presidente: Antonella Oriani) Elisa Ottaviani

Copertina: [Consulta provinciale degli studenti della provincia di Ravenna](#)

Data di pubblicazione: 03/03/2025

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 previste dal decreto legislativo n. 322/1989 e successive modificazioni.

Si attesta che le metodologie adottate 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 fonte. "Statistiche dell'Osservatorio statistico per la parità di genere" fonte dati, elaborazione di

PREFAZIONE

Con l'espressione "parità di genere" si definisce la garanzia costituzionale della possibilità di partecipare alla vita economica, politica e sociale senza alcun ostacolo connesso a sesso, etnia, lingua, religione, ideologia politica, e al ceto di appartenenza.

Questo non implica che non ci siano differenze tra i due generi, piuttosto è importante affermare che debbano essere uguali in diritti e dignità. Come per tutti i diritti umani, la parità di genere, dev'essere costantemente sostenuta, protetta e incoraggiata.

I settori chiave per il progresso della condizione femminile sono:

- pari accesso all'educazione
- aumento del numero di donne che entrano nel mondo del lavoro
- condizione economica femminile
- struttura della famiglia
- distribuzione del lavoro domestico e della cura dei figli
- cultura giovanile
- nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione

Per oltre un secolo si è lottato per il raggiungimento di un uguale livello di partecipazione delle donne e degli uomini alla vita della comunità e oggi, le vite di molte donne e molti uomini europei sono considerevolmente diverse rispetto a quelle di un secolo fa.

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 della parità di genere.

Molte istituzioni sociali rinforzano i tradizionali stereotipi di genere. I media, ad esempio, sottolineano il potere ed i risultati degli uomini mentre le donne, persino quelle più realizzate, sono prevalentemente giudicate per il loro aspetto fisico.

In questo modo tutti i media, inclusi la televisione, la radio, i libri scolastici, i libri per bambini, le riviste, i film e i diversi mezzi di comunicazione informatici, preservano e trasmettono gli stereotipi sugli uomini e sulle donne. Anche la famiglia, la scuola e i servizi educativi sono responsabili del mantenimento degli stereotipi di genere.

L'educazione di genere, specialmente se è rivolta sia ai ragazzi che alle ragazze, può essere uno stimolo utile per costruire l'uguaglianza di genere nelle società moderne. L'obiettivo è quello di modificare i ruoli che i ragazzi e le ragazze, gli uomini e le donne sperimentano nella loro vita pubblica o privata nel rispetto reciproco.

*La Consigliera con delega alle Pari opportunità
e controllo dei fenomeni discriminatori in
ambito occupazionale
della Provincia di Ravenna
Maria Gloria Natali*

INTRODUZIONE

Quando parliamo di disparità tra uomini e donne o di discriminazione parliamo spesso di comportamenti non evidenti immediatamente ma che soltanto una attenta analisi permette di vedere e rilevare.

È proprio per questo che i dati sono importanti. Ci permettono di partire dalla situazione reale per comprendere la realtà e scoprire le diverse correlazioni esistenti. La legge definisce discriminazione indiretta tutte quelle condotte che apparentemente neutre producono effetti a svantaggio delle donne e/o di pregiudizio. Ecco partiamo da questa definizione e iniziamo a leggere la realtà con questa competenza che richiede attenzione e capacità in grado di dare ai numeri valore e significatività.

I dati consentono di identificare e quantificare le disparità di genere in vari ambiti, come il salario, l'accesso all'istruzione, la partecipazione politica e il lavoro. Analizzando le statistiche, è possibile evidenziare le aree in cui le donne sono svantaggiate.

I dati interrogano le politiche pubbliche affinché si attivino strategie di intervento per comprendere e rimuovere le disparità.

I dati richiedono aggiornamento e monitoraggio affinché le azioni abbiano un senso, siano concrete e attuali.

I dati statistici analizzati in ottica di genere fanno vedere le differenze, i dettagli e le interconnessioni tra le varie dinamiche che, alla fine e di fatto, non generano parità nelle opportunità, nel riconoscimento e nella vita di tutti i giorni.

Per questo partiamo dal valore delle statistiche per analizzare le reali condizioni di vita delle donne rispetto agli uomini e sulla efficacia delle politiche e degli interventi per coglierne punti di forza e aree di miglioramento per un cambiamento sociale positivo e sempre più equo.

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

SOMMARIO

<u>“EDUCARE ALLA PARITÀ” PER IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE</u>	2
<u>DOMINIO: SALUTE, DEMOGRAFIA E MIGRAZIONE – SALUTE</u>	4
<u>DOMINIO: SALUTE, DEMOGRAFIA E MIGRAZIONE – BENESSERE</u>	6
<u>DOMINIO: ISTRUZIONE, FORMAZIONE, COMPETENZE E CONOSCENZE - ISTRUZIONE, FORMAZIONE, COMPETENZE E CONOSCENZE IN OTTICA DI GENERE</u>	8
<u>DOMINIO: LAVORO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA - MERCATO DEL LAVORO</u>	10
<u>DOMINIO: LAVORO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA - LAVORO DIPENDENTE</u>	12
<u>DOMINIO: LAVORO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA - IMPRESE FEMMINILI</u>	14
<u>DOMINIO: LAVORO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA - EDUCARE ALLA GENITORIALITÀ</u>	16
<u>DOMINIO: BENESSERE ECONOMICO - GENDER PAY GAP</u>	18
<u>DOMINIO: RELAZIONI SOCIALI, USO DEL TEMPO E CONDIZIONI DI VITA - DIRITTO ALLA CASA. UNA LETTURA DI GENERE</u>	20
<u>DOMINIO: VIOLENZA - VIOLENZA DI GENERE</u>	22
<u>NOTE</u>	II
IL SISTEMA DI GOVERNANCE REGIONALE DEL CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE.	II
IL LAVORO DI RETE TRA CENTRI ANTIVIOLENZA E ISTITUZIONI. IL PROTOCOLLO D'INTESA PER LA PREVENZIONE ED IL CONTRASTO DEI FENOMENI DI VIOLENZA DI GENERE, BULLISMO E CYBERBULLISMO.	III

“EDUCARE ALLA PARITÀ” PER IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE

Elaborazione: Upi Emilia-Romagna - Provincia di Ravenna – Servizio Statistica e promozione delle pari opportunità.

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. In provincia di Ravenna alla fine del 2023 risiedono 387.229 persone di cui 189.845 maschi, 197.384 femmine: in media 51 donne ogni 100 abitanti. Le donne sono più longeve rispetto agli uomini: la speranza di vita alla nascita per le donne è più alta (85,7 contro 82,2 per gli uomini, cioè ben 3,5 anni in più), ma il divario si sta accorciando. I guadagni, iniziati già dall'anno 2021, seppur minimi, confermano tassi più alti rispetto al livello regionale e nazionale. Anche l'aspettativa di vita a 65 anni si mostra in aumento tra il 2020 ed oggi ed è di 22,8 per una donna, mentre per un uomo è di 20,4. Importanti differenze di genere, con un forte riflesso sulla salute di ciascuno, sono evidenziabili negli stili di vita. Nonostante le donne siano più longeve, gli anni di vita in buona salute attesi alla nascita per una donna sono meno rispetto agli uomini. Nell'anno 2022 risulta in particolare aumento l'indicatore relativo alla percentuale di permessi di soggiorno sulla popolazione straniera, più alto per il genere femminile, influenzato dagli ingressi provenienti dall'Ucraina, in particolare di donne e bambini. Si assiste ad un aumento dell'instabilità dei flussi di arrivo, condizionati dagli ingressi per richiesta di protezione, con una diminuzione dell'indicatore relativo all'acquisizione di cittadinanza. Nonostante le donne studino di più e con risultati più brillanti lavorativamente restano fortemente discriminate. Le donne si affacciano meno al mondo del lavoro: nell'anno 2023 (quadro, che risente degli effetti dell'alluvione) 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 67,2%, ben 15,1 in meno rispetto al maschile al 82,3%. Si conferma la differenza nei tassi di occupazione nella fascia di età 15-29 anni (seppure in riduzione nell'anno 2023), mentre si accresce nella classe 25-34 anni, momento in cui una donna decide di creare una famiglia (a Ravenna l'età media per una donna al primo matrimonio è 36,7 anni) o diventare madre (l'età media al primo figlio si attesta a 32,4 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 (anche se il differenziale tra i sessi diminuisce). 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. Le differenze a livello salariale tra uomini e donne rimangono evidenti. La differenza di genere nella retribuzione media tra lavoratori dipendenti (F-M) nell'anno 2022 è di euro -9.008,04. Le donne guadagnano in media 17.170,9 euro contro i 26.179 euro degli uomini, pari al 34,4% in meno di un uomo. Anche l'importo medio annuo pro-capite dei redditi pensionistici (anno 2023) di una donna è inferiore rispetto ad un uomo (la differenza si attesta a 8.259,2 euro circa, pari al 41,7% in meno). Di conseguenza le donne percettrici di pensione di basso importo sono in maggior numero rispetto agli uomini (17% contro 16,1%). A livello istituzionale 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. Sebbene l'inclusività sia più forte, essa vede soltanto il 22% di donne nel ruolo di sindache (4 su 18).

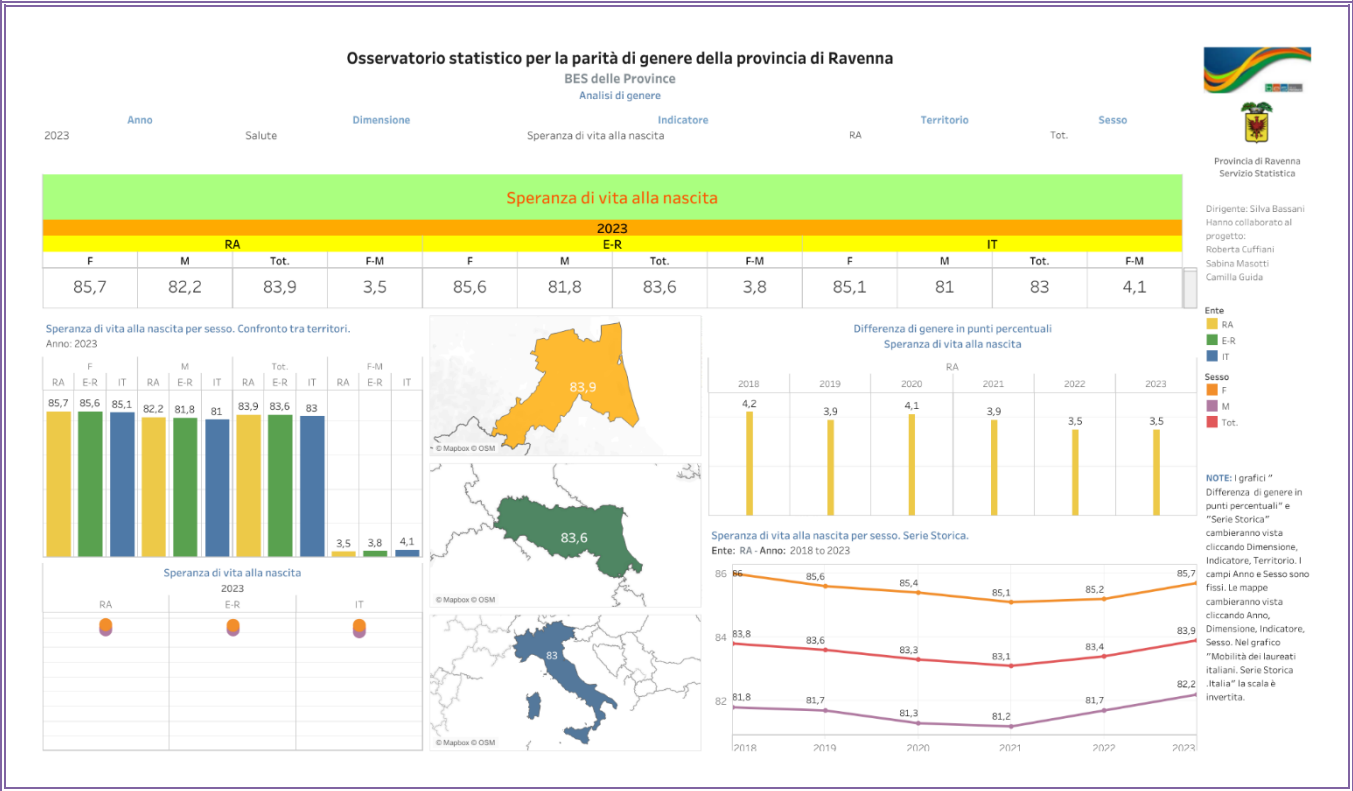
Tabella 1 - Indicatori Bes in provincia di Ravenna, Emilia-Romagna, Italia per sesso.
Approfondimento: Speranza di vita alla nascita. Speranza di vita a 65 anni.
 Elaborazione: Provincia di Ravenna. - Servizio Statistica e promozione delle pari opportunità.
 Fonte: Bes della Provincia di Ravenna.

Indicatore: Speranza di vita alla nascita																		
	Ravenna						Emilia-Romagna						Italia					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023
m	81,8	81,7	81,3	81,2	81,7	82,2	81,5	81,7	80,3	80,9	81,4	81,8	80,8	81,1	79,8	80,3	80,6	81
f	86	85,6	85,4	85,1	85,2	85,7	85,6	85,7	84,8	85,2	85,2	85,6	85,2	85,4	84,5	84,8	84,8	85,1
tot.	83,8	83,6	83,3	83,1	83,4	83,9	83,5	83,6	82,5	83	83,3	83,6	82,9	83,2	82,1	82,5	82,6	83
dif. gen.	4,2	3,9	4,1	3,9	3,5	3,5	4,1	4	4,5	4,3	3,8	3,8	4,4	4,3	4,7	4,5	4,2	4,1

Indicatore: Speranza di vita a 65 anni																		
	Ravenna						Emilia-Romagna						Italia					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023
m	20,1	20	19,3	19,4	19,8	20,4	19,8	19,9	18,5	19,2	19,5	19,9	19,3	19,4	18,3	18,8	18,9	19,4
f	23,2	22,7	22,3	22,4	22,4	22,8	22,8	22,8	21,8	22,2	22,2	22,6	22,4	22,6	21,7	22	21,9	22,3
tot.	21,7	21,3	20,8	20,9	21,1	21,6	21,3	21,3	20,2	20,7	20,9	21,3	20,9	21	20	20,4	20,4	20,9
dif. gen.	3,1	2,7	3	3	2,6	2,4	3	2,9	3,3	3	2,7	2,7	3,1	3,2	3,4	3,2	3	2,9

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

Elaborazione: Provincia di Ravenna. - Servizio Statistica e promozione delle pari opportunità.
 Fonte: Bes della Provincia di Ravenna.



Sulla base dei dati PASSI relativi al periodo 2022-2023, si stima che in Emilia-Romagna l'**eccesso ponderale** coinvolga una quota rilevante (43%) di adulti 18-69enni, con un'importante differenza tra uomini e donne. In particolare, per la provincia* di Ravenna, il 51% degli uomini è in sovrappeso, contro il **36% delle donne**.

Tra i soggetti in sovrappeso, **il divario di genere varia al crescere dell'età**: maggiore tra i più giovani con maggiore proporzione di donne (18-24 anni: 35% delle donne e il 12% degli uomini); poi le proporzioni si invertono: 16% delle donne contro il 43% degli uomini nella fascia di età tra i 25 e i 34 anni; 32% delle donne contro il 55% degli uomini nella fascia di età tra i 35 e i 49 anni, con importanti differenze di genere, che diminuiscono tra gli ultracinquantenni: 45% delle donne e 60% degli uomini.

Si stima che in Emilia-Romagna **consuma alcol** (almeno un'unità alcolica in un mese) oltre il 71% delle persone con 18-69 anni, con un significativo divario tra uomini e donne. In provincia* di Ravenna, si conferma la percentuale del 71% complessiva, con il 77% di uomini contro il **65% 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 21% della popolazione adulta della provincia* di Ravenna (in linea con il dato regionale: 22%), in prevalenza uomini: 23% contro il **18% di donne**. Tra i consumatori di alcol a maggior rischio, il divario di genere è molto forte nella fascia di età 25-34 anni, con oltre il 47% di uomini e il 20% di donne.

In Emilia-Romagna **fuma sigarette** circa il 24% degli adulti 18-69enni, con un significativo maggior numero di uomini (27% vs 21% di donne). In provincia* di Ravenna, risulta un 26% di adulti fumatori, e una forte differenza di genere: 31% di uomini contro il **21% di donne**.

**Nota: per i dati provinciali, è stata considerata la sorveglianza Passi per il periodo 2021-23, per avere una maggiore numerosità campionaria*

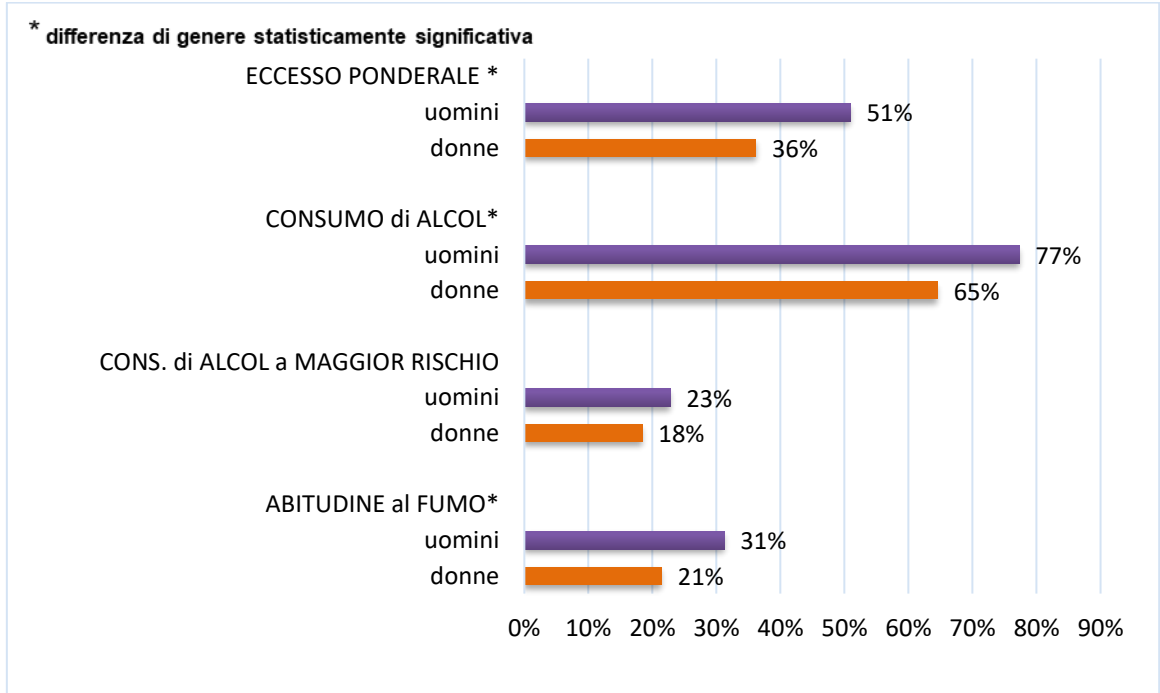
Tabella 2 - Indicatori Sorveglianza Passi. Provincia di Ravenna, Ausl Romagna, Emilia-Romagna, Italia. Analisi di genere.
Approfondimento: Consumo di alcol.
 Elaborazione: Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna – Dipartimento di Sanità Pubblica.
 Fonte: Sorveglianza Passi.

Indicatore: Consumo di alcol (almeno un unità alcolica al mese)								
	Ravenna		Ausl Romagna		Emilia-Romagna		Italia	
	2016-2019	2021-2023	2016-2019	2021-2023	2016-2019	2022-2023	2016-2019	2022-2023
m	85,6	77,3	83	77,6	80	78,8	69,1	70,13
f	61,6	64,5	61,7	67,4	59,1	64,1	42,4	47
tot.	73,5	70,9	72,2	72,5	69,5	71,4	55,6	58,4
dif. gen.	-24	-12,8	-21,3	-10,2	-20,9	-14,7	-26,7	-23,13

Indicatore: Consumo di alcol a maggior rischio*								
	Ravenna		Ausl Romagna		Emilia-Romagna		Italia	
	2016-2019	2021-2023	2016-2019	2021-2023	2016-2019	2022-2023	2016-2019	2022-2023
m	25,7	22,8	27	24,6	28,8	25	21,5	22,4
f	18,1	18,5	20	19,2	17,7	18	12,3	14,2
tot.	21,9	20,6	23,4	21,9	23,2	21,6	16,8	18,2
dif. gen.	-7,6	-4,3	-7	-5,4	-11,1	-7	-9,2	-8,2

* 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.
 Elaborazione: Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna – Dipartimento di Sanità Pubblica.
 Fonte: Sorveglianza Passi.



Sulla base dei dati PASSI relativi al periodo 2022-2023, si stima che in Emilia-Romagna circa il 7% dichiara la **presenza sintomi depressivi**, con una maggiore percentuale tra le donne, circa il 9% contro il 6% degli uomini. A livello provinciale* si raggiunge una percentuale complessiva pari al 9,6%, con un significativo divario di genere (5% per gli uomini e **14% per le donne**).

Uomini e donne mostrano di avere una diversa percezione dello stato di salute. A livello regionale, il 73% degli adulti, ha una **percezione molto buona della propria salute**, soprattutto tra gli uomini, 78%, contro il 68% delle donne. Per la provincia* di Ravenna, il dato complessivo è pari al 70%, confermando il divario significativo tra la risposta maschile 78% e quella **femminile: 63%**.

Dalla sorveglianza PASSI emerge che in Emilia-Romagna, considerando l'**attività fisica** (come da definizione OMS - almeno 150 minuti settimanali di attività fisica, moderata o intensa), la percentuale di 18-69enni attivi è pari al 56%, prevalentemente uomini (61%); la percentuale di donne attive è pari al 51%. Per la provincia* di Ravenna, la percentuale di attivi risulta del 54% e **si conferma il divario di genere: uomini 63% e la percentuale di donne attive è pari al 46%**.

Dal punto di vista della mobilità, in Emilia-Romagna il 39% degli adulti fa **tragitti a piedi** per gli spostamenti abituali e lo fanno prevalentemente le donne: 44% contro il 34% degli uomini. In provincia* di Ravenna, si muove a piedi il 37% sempre con prevalenza di donne, e un importante **divario di genere: 31% degli uomini e 44% delle donne**.

In Emilia-Romagna circa il 18% 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, con percentuali simili tra uomini e donne, rispettivamente 17% e 18%. Il dato della provincia* di Ravenna risulta più alto: la percentuale di coloro che utilizzano la bicicletta sale al **24%**, sia per le donne che per gli uomini.

**Nota: per i dati provinciali, è stata considerata la sorveglianza Passi per il periodo 2021-23 per avere una maggiore numerosità campionaria*

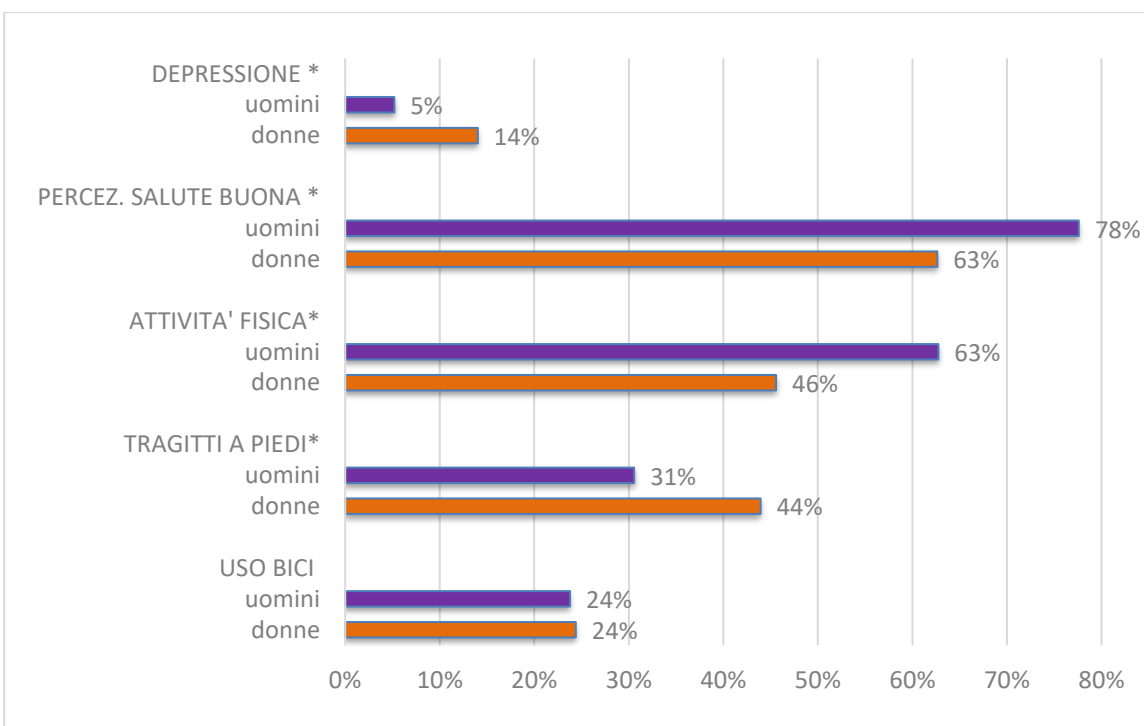
Tabella 3 - Indicatori Sorveglianza Passi. Provincia di Ravenna, Ausl Romagna, Emilia-Romagna, Italia. Analisi di genere.
Approfondimento: Stato di salute percepito positivamente, Persone attive
 Elaborazione: Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna – Dipartimento di Sanità Pubblica.
 Fonte: Sorveglianza Passi.

Indicatore: Stato di salute percepito positivamente								
	Ravenna		Ausl Romagna		Emilia-Romagna		Italia	
	2016-2019	2021-2023	2016-2019	2021-2023	2016-2019	2022-2023	2016-2019	2022-2023
m	74,3	77,6	72,9	77,7	75,6	78,1	74,1	77,5
f	64,8	62,6	65,6	70	67	68,1	67,7	70,5
tot.	69,5	70,1	69,2	73,8	71,3	73,1	70,9	74
dif. gen.	-9,5	-15	-7,3	-7,7	-8,6	-10	-6,4	-7

Indicatore: Persone attive								
	Ravenna		Ausl Romagna		Emilia-Romagna		Italia	
	2016-2019	2021-2023	2016-2019	2021-2023	2016-2019	2022-2023	2016-2019	2022-2023
m	64,4	62,8	65	61,2	60,1	61	52,2	53,4
f	55,8	45,6	51,9	48,2	49,3	51	44	43,2
tot.	60,1	54,2	58,3	54,7	54,6	56,2	48	48,3
dif. gen.	-8,6	-17,2	-13,1	-13	-10,8	-10	-8,2	-10,2

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

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



ISTRUZIONE, FORMAZIONE, COMPETENZE E CONOSCENZE IN OTTICA DI GENERE

Elaborazione: Provincia di Ravenna Servizio Statistica e promozione delle pari opportunità. Dati: Ministero dell'Università e della Ricerca – U. di Statistica

Le ragazze preferiscono un percorso di studio più lungo: la percentuale di donne che frequentano un **liceo** è pari al **53% delle iscritte** (anno scolastico 2023-2024), mentre i **ragazzi preferiscono un istituto tecnico** (45%). 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 con 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: circa il 72% dei ragazzi ha scelto l'indirizzo tecnologico. Le ragazze rappresentano solo il 23% dei frequentanti degli istituti tecnici, percentuale leggermente in crescita.

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**. La parità di formazione tra i sessi è stata raggiunta. Negli anni 70 la percentuale di donne che proseguiva gli studi oltre il diploma rappresentava l'1,2% dell'universo femminile, nel 2011 il 12,6%. Il gap delle laureate rispetto ai laureati, particolarmente elevato nel 1971 (23,4 punti percentuali), dal Censimento 2001 risulta colmato.

Tra gli iscritti all'università dai dati forniti dal Ministero dell'Università e della Ricerca anno accademico 2023/2024: **il 58,3% è donna (5.418 donne e 3.874 uomini)**. Le differenze di genere nelle scelte di orientamento sono significative. Le facoltà maggiormente frequentate dai **maschi** ricadono nell'ambito di **ingegneria industriale** (24,8%), di **economia** (14,5%) e **scientifico** (9%). Le studentesse invece preferiscono l'ambito **medico-sanitario e farmaceutico** (16,3%), **educazione e formazione** (12,3%) e **economico** (10,5%). In alcuni indirizzi gli uomini rappresentano oltre il 77% degli iscritti (Informatica e Tecnologie ICT, Ingegneria industriale e dell'informazione), mentre scendono attorno al **9% nell'area dell'insegnamento** in cui solo 67 maschi sono iscritti contro le 667 femmine. Percentuali alte di ragazze anche per la **facoltà linguistiche** (84,6% di iscritte sul totale) e **psicologico** (79,6% sul totale).

Analizzando la votazione di Laurea, le ragazze raggiungono risultati migliori in quasi tutti gli ambiti nell'anno 2023. I ragazzi conseguono votazioni medie più elevate nell'ambito **Letterario 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 (con un tasso di iscrizione lordo pari a 45,8% contro quello maschile pari a 28,3%), benché rappresentino meno della metà (il 46,4%) della popolazione potenziale (i 19-25enni), 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.

Tabella 4 – Alunni in provincia di Ravenna dall'a.s. 2023/2024.

Elaborazione: Provincia di Ravenna - Servizio Statistica e promozione delle pari opportunità

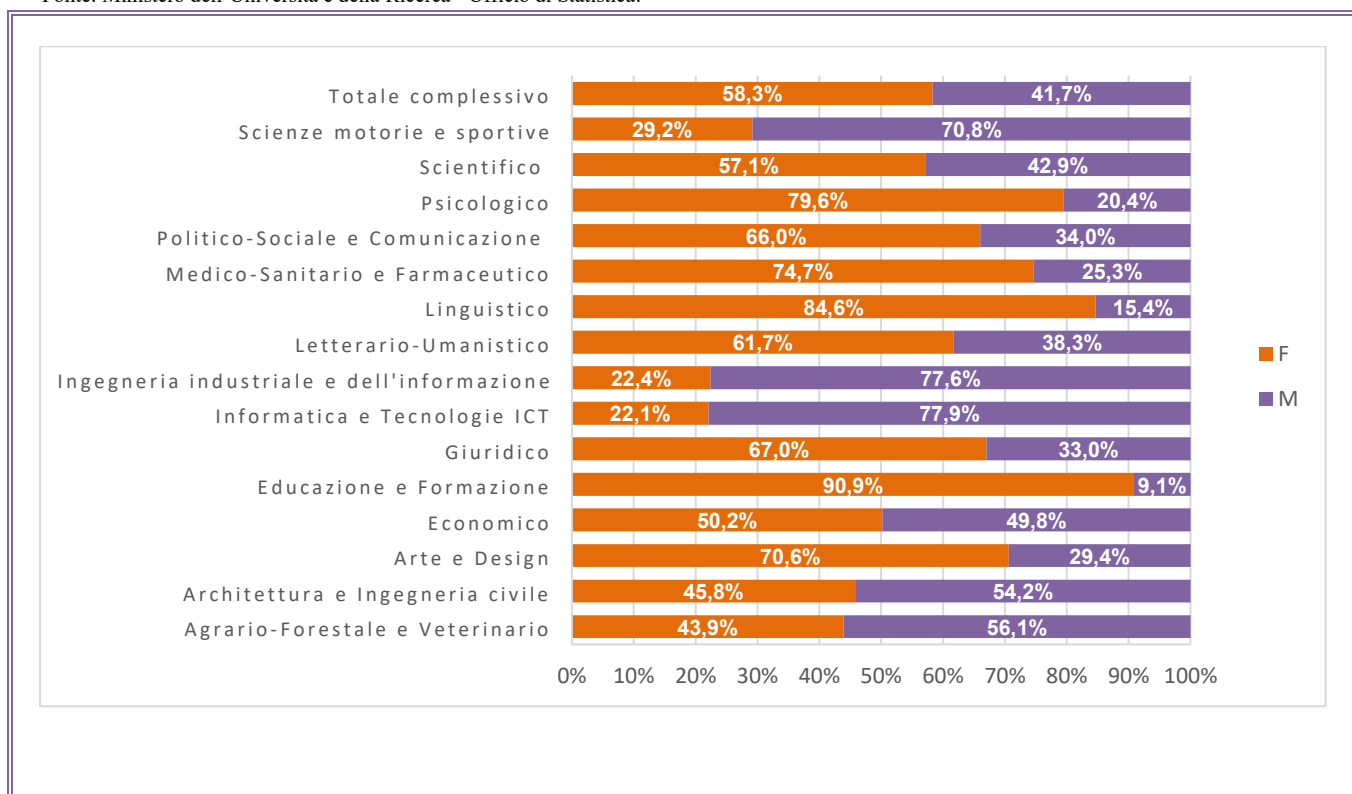
Fonte: Portale Unico dei Dati della Scuola - Ministero dell'Istruzione e del Merito.

Percentuale per riga			
	Maschi	Femmine	Totale
LICEO	34,0%	66,0%	6.397
ARTISTICO	24,9%	75,1%	1.107
CLASSICO	28,1%	71,9%	508
LINGUISTICO	20,2%	79,8%	1.159
SCIENTIFICO	54,1%	45,9%	2.456
SCIENZE UMANE	16,9%	83,1%	1.167
PROFESSIONALE	61,6%	38,4%	4.011
INDUSTRIA E ARTIGIANATO	95,7%	4,3%	47
NUOVI PROFESSIONALI	62,0%	38,0%	3.829
SERVIZI	38,5%	61,5%	135
PROFESSIONALE IeFP	100,0%	0,0%	37
TECNICO	62,8%	37,2%	6.063
ECONOMICO	42,3%	57,7%	2.483
TECNOLOGICO	77,0%	23,0%	3.580
Totale complessivo	51,4%	48,6%	16.508

Grafico 4– Iscritti per ambito e genere – composizione percentuale (aa. 2023/2024).

Elaborazione: Provincia di Ravenna - Servizio Statistica e promozione delle pari opportunità.

Fonte: Ministero dell'Università e della Ricerca - Ufficio di Statistica.



I dati Istat, che nell'anno 2023 risentono degli effetti dell'alluvione, pertinenti all'occupazione fascia di età che va dai 15 agli 89 anni, in provincia di Ravenna registrano un decremento rispetto al 2022. La diminuzione del numero di occupati riguarda sia le donne con un -0,9%, sia gli uomini con -1,7%. Se si prende in esame il quinquennio 2019-2023, si osserva che **la diminuzione complessiva degli occupati rispetto al periodo pre-pandemico è stata in larga parte determinata dalla dinamica relativa alla componente femminile**, che ha fatto registrare un -4,2% mentre gli uomini occupati, per effetto della flessione dell'ultimo anno, risultano a loro volta registrare una variazione negativa, ma decisamente meno marcata (pari a -1,6%). L'entità del fenomeno si coglie anche considerando i valori assoluti: **le donne occupate sono quasi 3.300 in meno, gli uomini circa 1.500 in meno**. A livello regionale, nel quinquennio 2019-2023 gli uomini occupati sono aumentati dello 0,4%, mentre le donne sono diminuite dello 0,8%. Tutto ciò si riflette sul tasso di occupazione calcolato come rapporto percentuale fra le occupate/gli occupati e la popolazione di 20-64 anni età. Nel 2023 il tasso di occupazione femminile cala dal 68% al 67,2%, dopo un sensibile incremento nei due anni precedenti. In parallelo, il tasso maschile perde 0,6 p.p. (dal 82,9% a 82,3%), dopo un incremento di 2,5 p.p. rispetto al 2020.

Al contrario il tasso di occupazione femminile compreso nella fascia di età 15-29, con ben 5,4 p.p. in meno rispetto al maschile, risulta in incremento rispetto al 2022 aumentando di +2,6 p.p., mentre quello maschile scende di -6,5 p.p. Analizzando comunque il periodo 2019-2023 la diminuzione che si registra per il genere femminile è di -5,3 p.p., mentre il genere maschile riporta un incremento di ben 4 p.p.

Nel 2023, in parallelo alla diminuzione delle persone occupate si evidenzia un decremento davvero significativo, rispetto all'anno precedente, delle persone che non lavorano e non cercano lavoro. Il tasso di inattività sale a 37,3%, in crescita di 1,4 p.p. rispetto al 2022. **In aumento maggiore il tasso di inattività femminile (+1,5 p.p.) rispetto al maschile (+1,2 p.p.)**. Diverso andamento per il tasso di inattività (15-29 anni), che riporta comunque un aumento di 0,9 p.p., ma come risultato di una diminuzione di quello femminile (-1,4 p.p.), ed un aumento di quello maschile (+2,8 p.p.), seppure il femminile rimanga superiore al maschile di ben 6,3 p.p. **Dal 2019 al 2023 il numero di uomini inattivi è cresciuto di poco più di 1300 unità (+3,1%), mentre le donne inattive sono aumentate di quasi 2.900 unità (+4,9%)**. Il tasso di disoccupazione passa dal 5,4% al 4,6% scendendo per la prima volta dal 2020 sotto il tasso della regione Emilia-Romagna. Se si fa riferimento al quinquennio 2019-2023, si evidenzia un'assoluta stabilità del tasso di disoccupazione provinciale, fisso 4,6% (a fronte del 5,0% dell'Emilia-Romagna nel suo insieme). **Dietro questa stabilità si trovano due dinamiche contrapposte, anche se non particolarmente marcate, per uomini e donne: per i primi si registra nel quinquennio un peggioramento del tasso dal 3,1% al 3,5%, mentre per le seconde si osserva un miglioramento di eguale entità, con il tasso che scende dal 6,3% al 5,9%, seppure il differenziale di genere risulti ancora di -2,4 p.p.** In aumento il tasso di disoccupazione giovanile (15-34anni) di 2,6 p.p.: quello maschile aumentando di ben 5,3 p.p., fa ridurre drasticamente la differenza tra le due componenti.

Tabella 5 - Occupati, disoccupati, forze di lavoro, inattivi per sesso in provincia di Ravenna. Anni 2018-2023 Valori assoluti (in migliaia).

Elaborazione CGIL e Provincia di Ravenna - Servizio Statistica e promozione delle pari opportunità.

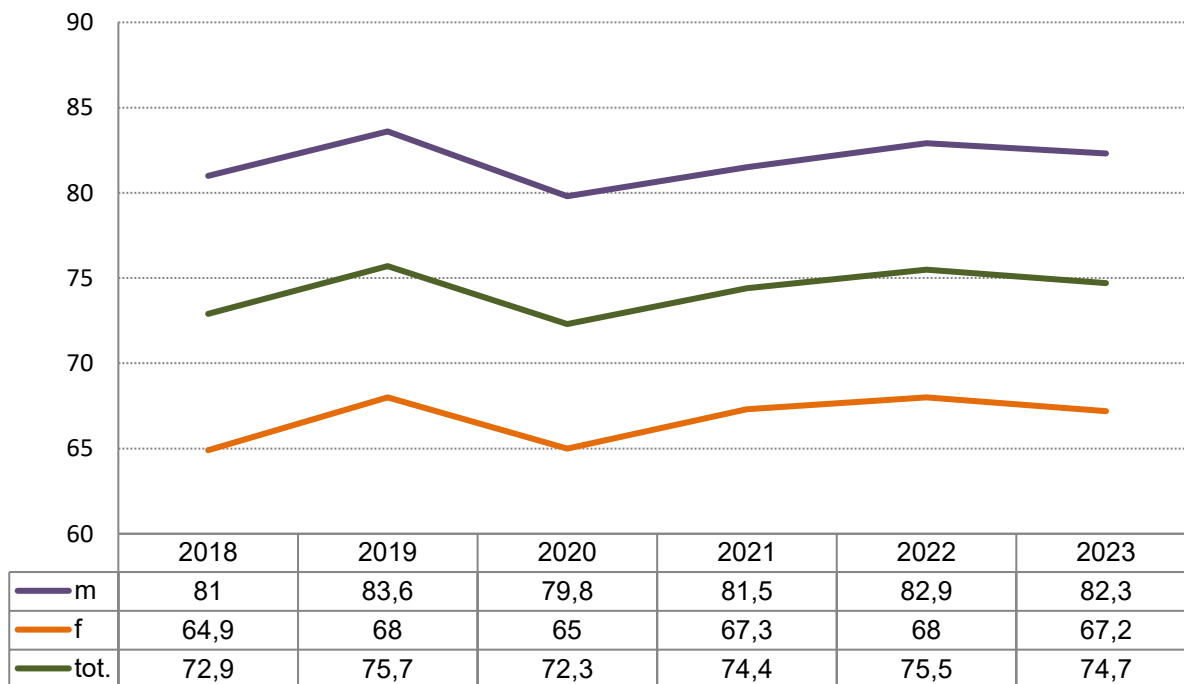
Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro dell'ISTAT.

Ravenna		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Occupati (15-89 anni)	m	94,9	96	91,9	95,5	96,1	94,5
	f	75,6	78,9	73,7	76,1	76,3	75,6
	tot.	170,5	174,9	165,7	171,7	172,4	170,1
	dif. gen.	-20,3%	-17,8%	-19,8%	-20,3%	-20,6%	-20,0%
Persone in cerca di occupazione (15-74 anni)	m	4	3,1	4,5	4,5	3,6	3,5
	f	6,4	5,3	7,7	6,8	6,2	4,7
	tot.	10,3	8,4	12,2	11,3	9,8	8,2
	dif. gen.	64,1%	76,7%	67,4%	47,8%	75,0%	37,1%
Forze di lavoro (15-89anni)	m	98,8	99	96,5	100,1	99,7	98
	f	82	84,2	81,4	82,9	82,6	80,4
	tot.	180,8	183,2	177,9	183	182,3	178,4
	dif. gen.	-17,0%	-14,9%	-15,6%	-17,2%	-17,2%	-18,0%
Inattivi (15-74 anni)	m	43,1	42,3	44,4	41,1	41,8	43,6
	f	61,6	59,3	62,1	60,3	60,1	62,2
	tot.	104,8	101,7	106,5	101,3	102	105,9
	dif. gen.	42,9%	40,2%	39,9%	46,7%	43,8%	42,7%

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

Elaborazione CGIL Ravenna e Provincia di Ravenna - Servizio Statistica e promozione delle pari opportunità.

Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro dell'ISTAT.



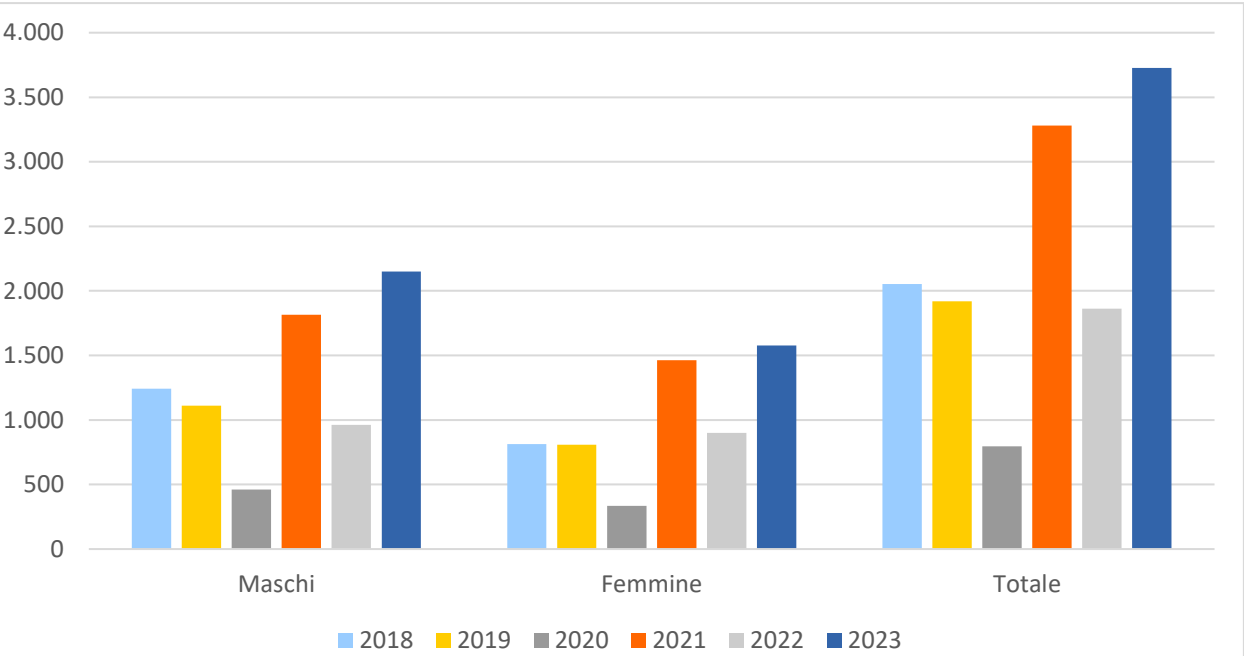
L'analisi del lavoro dipendente, in questo contesto, si basa sulle informazioni derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie (CO) contenute nella banca dati SILER dei Centri per l'impiego, uffici che rappresentano gli ambiti territoriali dell'Agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna. Nel 2023 la crescita economica, dopo un biennio 2021-2022 caratterizzato da una dinamica particolarmente sostenuta, ha evidenziato un rallentamento sia a livello nazionale, sia regionale che territoriale, tendenza ravvisabile anche nei dati di flusso riferiti alle attivazioni e alle cessazioni di lavoro dipendente. Le **attivazioni** complessive nel 2023, di poco superiori alle 97 mila unità, diminuiscono del 6,3% rispetto al 2022, quelle femminili, **che rappresentano il 44,8% del totale, calano del 6,0%, contro il 6,6% di quelle maschili**. Si segnala, inoltre, che rispetto al 2019, nel 2023 il flusso delle attivazioni è inferiore del 4,1% complessivamente, distinguendo comunque tra il calo del 7,5% per la componente maschile e l'aumento dello 0,5% per quella femminile. In provincia di Ravenna le cessazioni nel corso del 2023, pari a più di 93 mila unità, diminuiscono dell'8,3% rispetto al 2022, risultando pertanto inferiori al dato pre-pandemico del 2019 (-6,0%), 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 contrazione del 2023 è più intensa per la componente maschile rispetto a quella femminile (-8,8% contro -7,6%); in secondo luogo, la differenza che separa le cessazioni del 2023, rispetto a quelle del 2019, è molto più marcata per gli uomini (-9,5%) che per le donne (-1,3%)**. L'ultimo aspetto da considerare è quello relativo ai saldi avviamenti-cessazioni calcolati nel corso del periodo 2018-23, sempre distinti in base alla componente di genere. Per la provincia di Ravenna, **i saldi attivazioni-cessazioni** risultano sempre positivi nel corso del periodo esaminato, con valori minori, in valore assoluto, rispetto al contesto regionale e compresi tra le +795 unità del 2020 e le 3.727 del 2023. Il saldo riconducibile alla componente **femminile è pari a +1.576 unità, che corrisponde al 42,3% del saldo complessivo del 2023**, il valore più alto della serie storica. Scendendo nel dettaglio degli andamenti infrannuali del 2023, 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, ad eccezione dei mesi di maggio e giugno interessati dalle conseguenze dell'alluvione. **Il ciclo di crescita del lavoro a tempo indeterminato sembra aver ripreso la sua corsa, dopo la pausa del 2021, continuando quindi a determinare, in maniera predominante, le dinamiche relative ai livelli occupazionali in provincia di Ravenna**. Nel corso del 2023, infatti, aumentano i contratti a tempo indeterminato (+2.981 unità), l'apprendistato (+512) e i rapporti a tempo determinato (+525), mentre il lavoro somministrato diminuisce (-291 unità). Il 77,1% del flusso d'ingresso nell'area del lavoro dipendente è riconducibile, nel 2023, a contratti a tempo determinato (il 78,1% per le donne); il saldo positivo, registrato per questa tipologia contrattuale, solo nel 9% dei casi è relativo alla componente femminile (+47 unità). Crescono ancora le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato, pari a 5.331 unità (+6,4% rispetto al 2022), valore superiore a quello del 2019 che identifica uno dei valori record della serie storica (pari a 5.150 unità). In merito al contratto di somministrazione, nel 2023 sono diminuiti sia i flussi in ingresso, in misura superiore a quanto stimato per le attivazioni complessive (rispettivamente, -7,8% contro -6,3%), sia in misura minore quelli in uscita (rispettivamente, -4% e -8,3%); tali andamenti hanno prodotto nel 2023 un saldo negativo, a differenza di quanto stimato per l'annualità precedente, pari a -291 unità, maggiormente a carico della componente maschile (-204 unità). **I dati relativi alle Did** (dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro) **risultano nel 2023 in lieve diminuzione rispetto al 2022** (-0,4%): questa contrazione segue l'incremento del 2022 (+45,7% rispetto al 2021, particolarmente accentuato per la componente femminile +51,4%), dovuto all'introduzione del programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori), che ha modificato la platea di riferimento dell'attività dei servizi, imponendo *in primis* la convocazione dei disoccupati percettori di NASpl (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego) e dei beneficiari del reddito di cittadinanza. In questo flusso di utenti risulta sempre maggioritaria, anche nel 2023, la componente femminile (pari a 57,5%).

Tabella 6 - Attivazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente (a) per genere in provincia di Ravenna, periodo 2018-2023 (valori assoluti).
 Elaborazione: OML Agenzia Emilia-Romagna Lavoro su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna).

Anno	Attivazioni			Cessazioni			Saldi		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
2018	58.971	44.592	103.563	57.729	43.780	101.509	1.242	812	2.054
2019	58.143	43.373	101.516	57.032	42.565	99.597	1.111	808	1.919
2020	46.828	34.928	81.756	46.368	34.593	80.961	460	335	795
2021	53.334	41.407	94.741	51.518	39.943	91.461	1.816	1.464	3.280
2022	57.550	46.384	103.934	56.588	45.485	102.073	962	899	1.861
2023	53.757	43.588	97.345	51.606	42.012	93.618	2.151	1.576	3.727

(a) escluse le attività svolte da famiglie e convivenze ed il lavoro domestico, escluso il lavoro intermittente.
 Banca dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna) - Elaborazioni OML Agenzia regionale per il lavoro, Regione Emilia-Romagna

Grafico 6- Saldo attivazioni–cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente per sesso in provincia di Ravenna, periodo 2018-2023 (valori assoluti).
 Elaborazione: OML Agenzia Emilia-Romagna Lavoro su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna).



In provincia di Ravenna al 31 dicembre 2024 sono state rilevate attive 7.044 imprese femminili; **il tasso di femminilizzazione, cioè l'incidenza percentuale sul totale di imprese attive, è risultato pari al 21,5%**, quota che supera la media regionale (21,4%), ma rimane inferiore a quella nazionale (22,7%).

Se si analizza il dato per le 9 province dell'Emilia-Romagna, la provincia che ha fatto evidenziare 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 23,5%; all'opposto Reggio Emilia, con un tasso di femminilizzazione pari a 19,2%. Ravenna si è collocata al sesto 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 è stato evidenziato il più alto tasso di femminilizzazione per il comune di Ravenna (23,5%), subito seguito da quello di Cervia (23,4%) e Fusignano (23,1%); fra i più bassi quello di Bagnara di Romagna (15,1%). Per quanto riguarda la distribuzione per settore di attività, in provincia di Ravenna le 7.044 imprese femminili, sono state rilevate per il **25% nel Commercio, per il 14,1% in “Altre attività di servizi”, per il 13,1% nelle “Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione” e per il 12,5% nell'Agricoltura**. L'analisi delle imprese femminili per natura giuridica mostra come il **66,6% siano imprese individuali**, il 14,5% società di persone e il 17,6% 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 è proseguito anche nel 2022, 2023 e 2024. Molto più contenuta la scelta di strutturarsi in forma di cooperativa o di consorzio (pari a circa l'1% del totale). Le ditte individuali continuano dunque ad essere la grande maggioranza delle imprese femminili ravennati, e rappresentano una componente importante del sistema imprenditoriale femminile ravennate. **Il 26,9%** (1.892 in valore assoluto) delle imprese femminili attive **sono artigiane**; si tratta prevalentemente di imprese individuali (1.564) ed il settore economico più numeroso è quello delle “Altre attività di servizio, seguito, più a distanza, dalle “Attività manifatturiere”, dalle “Attività connesse al turismo” (Alloggio e ristorazione) e dalle “Attività di noleggio-servizi di supporto alle imprese”. L'8,6% 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 risultate 1.003 le imprese femminili **straniere**, in crescita nel tempo, e rappresentano **il 14,2%** del totale delle imprese femminili attive ravennati; 640 sono di nazionalità extra-comunitaria e cioè il 63,8%. Per il complesso delle imprese femminili della provincia di Ravenna, lievemente negativo il confronto temporale con il 2023 (-0,2% in termini di variazione percentuale), che si allinea alla tendenza generale riscontrata per il totale provinciale delle imprese attive (-0,4% per il complesso delle attive provinciali).

Tabella 7 - Imprese: Quante sono e come si distribuiscono sul territorio. Anno 2024.

Elaborazione: Camera di Commercio di Ferrara e Ravenna – Servizio Analisi Economiche.

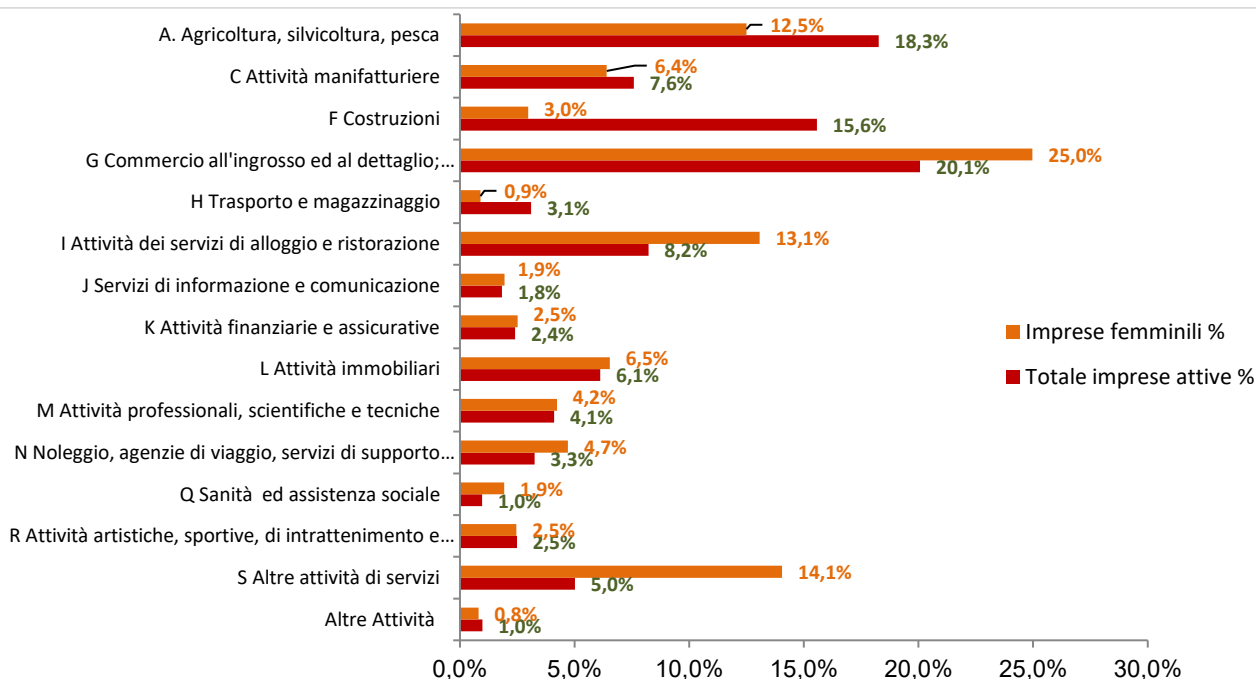
Fonte: Infocamere – Registro Imprese. Dati al: 31/12/2024.

Anno 2024	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. 24/23
	Esclusivo	Forte	Maggioritario	Totale				
Alfonsine	159	26	7	192	918	20,9%	2,7%	-0,5
Bagnacavallo	222	30	4	256	1.400	18,3%	3,6%	-5,2
Bagnara Di	21	3	2	26	172	15,1%	0,4%	-7,1
Brisighella	140	10	3	153	730	21,0%	2,2%	3,4
Casola Valsenio	37	3	-	40	247	16,2%	0,6%	-7,0
Castel Bolognese	118	20	4	142	792	17,9%	2,0%	-3,4
Cervia	612	148	24	784	3.351	23,4%	11,1%	2,2
Conselice	103	7	6	116	687	16,9%	1,6%	-0,8
Cotignola	89	6	4	99	573	17,3%	1,4%	-5,7
Faenza	881	124	34	1.039	5.092	20,4%	14,8%	-1,6
Fusignano	132	15	6	153	661	23,1%	2,2%	3,4
Lugo	495	82	23	600	2.882	20,8%	8,5%	-1,8
Massa Lombarda	120	9	4	133	734	18,1%	1,9%	10,8
Ravenna	2.401	401	107	2.909	12.361	23,5%	41,3%	0,2
Riolo Terme	69	16	0	85	430	19,8%	1,2%	2,4
Russi	166	27	2	195	1.050	18,6%	2,8%	0,0
Sant'Agata sul	39	6	2	47	249	18,9%	0,7%	-4,1
Solarolo	68	5	2	75	358	20,9%	1,1%	-2,6
Provincia Di Ra	5.872	938	234	7.044	32.687	21,5%	100%	-0,2
Emilia-Romagna	67.849	11.754	3.489	83.092	388.601	21,4%	-	-0,04
ITALIA	951.125	156.991	39.741	1.147.857	5.052.350	22,7%	-	1,0

Grafico 7 - Totale imprese ed imprese femminili per settore in provincia di Ravenna. Anno 2024. Valori percentuali.

Elaborazione: Camera di Commercio di Ferrara e Ravenna – Servizio Analisi Economiche.

Fonte: Infocamere – Registro Imprese. Dati al: 31/12/2024.



Il tema della conciliazione tra lavoro e vita privata è un tema centrale. Il mondo del lavoro sta cambiando rapidamente, ma la gestione della genitorialità continua a essere un elemento che incide fortemente sulle opportunità professionali, soprattutto per le donne. Se da un lato strumenti come il congedo parentale e lo smart working rappresentano risorse fondamentali per garantire un equilibrio tra vita lavorativa e familiare, dall'altro la loro applicazione risulta ancora disomogenea e caratterizzata da forti disparità di genere.

I dati più recenti confermano che l'uso del congedo parentale retribuito è ancora prevalentemente a carico delle donne, nonostante l'aumento delle richieste da parte degli uomini. A livello nazionale, nel 2023, sono state complessivamente autorizzate 1.459.774 giornate di congedo per le lavoratrici e 282.690 per i lavoratori in Emilia-Romagna. Sebbene si registri una crescita nell'adesione maschile rispetto agli anni precedenti, il divario rimane significativo. La distribuzione del congedo conferma un modello culturale ancora radicato, dove il carico della cura familiare è sbilanciato verso le donne, con conseguenze dirette sulla loro permanenza nel mercato del lavoro.

Negli ultimi tre anni, l'utilizzo del congedo parentale in Emilia-Romagna ha mostrato un'evoluzione significativa, con una crescita progressiva della partecipazione maschile, pur restando 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%.

Questo dato è strettamente connesso al tasso di occupazione femminile, che si attesta, nella provincia di Ravenna, al 66,8% tra i 25 e i 34 anni, contro il 90,3% degli uomini. L'incidenza di periodi di assenza dal lavoro e la difficoltà nel conciliare le esigenze familiari con l'attività professionale spingono molte lavoratrici a optare per contratti part-time o, nei casi più estremi, ad abbandonare il mercato del lavoro. Oltre al congedo parentale, un altro strumento che ha avuto un impatto significativo sulla conciliazione vita-lavoro è lo smart working.

Durante la pandemia il lavoro agile ha rappresentato una risorsa fondamentale per milioni di lavoratori e lavoratrici, ma con il ritorno alla normalità si sono evidenziate profonde differenze nella sua applicazione. In provincia di Ravenna, nel 2023, il 60% dei lavoratori nel settore terziario e il 45% degli impiegati nella pubblica amministrazione hanno potuto accedere a forme di smart working, mentre nel comparto industriale la percentuale è ferma al 15%.

L'adozione dello smart working, inoltre, ha mostrato effetti positivi in termini di produttività e benessere dei lavoratori. Si è registrata infatti una riduzione dell'assenteismo del 12% e un aumento della produttività del 10% nei settori che hanno mantenuto questa modalità di lavoro. Tuttavia, permane il rischio che il lavoro agile rimanga un'opzione accessibile solo a determinate categorie, escludendo chi svolge mansioni operative o impieghi in settori meno digitalizzati.

Questa disparità crea un divario tra chi può gestire con maggiore flessibilità i tempi di vita e chi, invece, è vincolato a schemi lavorativi più rigidi.

Per concludere, l'equilibrio tra lavoro e vita privata non può essere considerato una questione esclusivamente individuale, ma deve rientrare nelle strategie di contrattazione e nelle politiche aziendali. È necessario incentivare un utilizzo più equo del congedo parentale, promuovendo la partecipazione degli uomini attraverso misure ad hoc.

Tabella 8 - Congedi parentali per genere – Numero di Beneficiari per sesso e regione. Anni 2021-2023.

Elaborazione: Cisl Romagna.

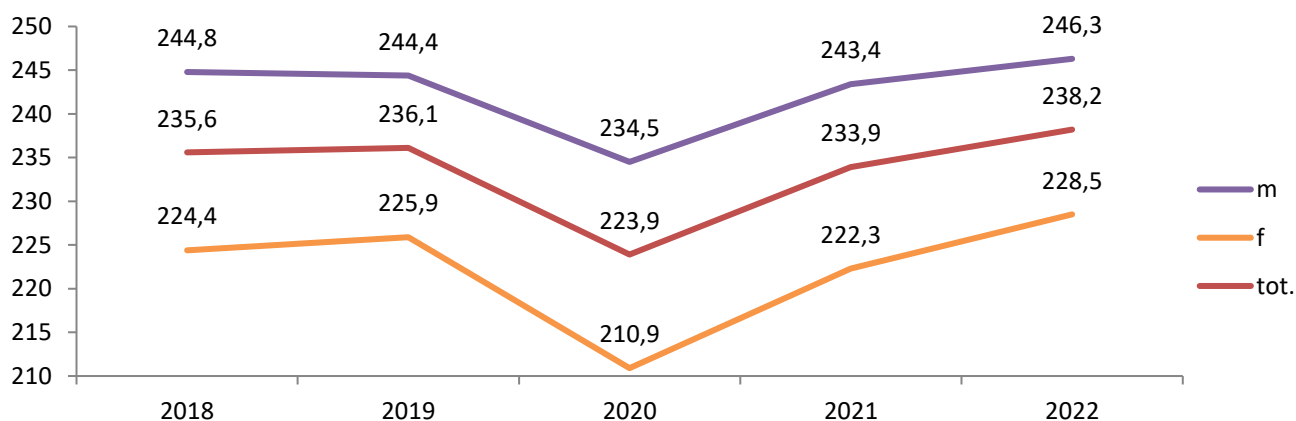
Fonte: Inps – Osservatorio Prestazioni a sostegno della famiglia.

	2021			2022			2023		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Piemonte	4.506	20.494	25.000	5.241	21.869	27.110	6.532	21.039	27.571
Valle d'Aosta	175	553	728	221	618	839	259	587	846
Liguria	1.489	4.942	6.431	1.908	5.775	7.683	2.223	5.630	7.853
Lombardia	11.337	59.374	70.711	14.261	65.829	80.090	17.180	61.613	78.793
Trentino -Alto-Adige	2.019	6.475	8.494	2.461	6.846	9.307	3.132	6.245	9.377
Veneto	5.570	27.953	33.523	6.785	29.960	36.745	8.021	26.391	34.412
Friuli -Venezia Giulia	1.546	6.347	7.893	1.847	6.605	8.452	2.306	6.018	8.324
Emilia -Romagna	7.839	27.868	35.707	9.321	29.966	39.287	11.584	29.006	40.590
Toscana	4.222	16.779	21.001	5.240	19.523	24.763	6.266	17.991	24.257
Umbria	542	2.315	2.857	713	2.691	3.404	859	2.669	3.528
Marche	1.245	5.965	7.210	1.500	6.465	7.965	1.616	5.904	7.520
Lazio	8.713	25.656	34.369	10.691	29.541	40.232	13.081	30.166	43.247
Abruzzo	1.579	4.220	5.799	1.787	4.735	6.522	2.274	4.663	6.937
Molise	340	599	939	371	653	1.024	513	721	1.234
Campania	2.769	9.293	12.062	3.536	10.141	13.677	5.187	11.608	16.795
Puglia	2.693	10.858	13.551	3.092	11.778	14.870	4.325	12.591	16.916
Basilicata	308	1.179	1.487	417	1.211	1.628	622	1.297	1.919
Calabria	1.396	5.013	6.409	1.686	5.400	7.086	2.107	5.491	7.598
Sicilia	5.557	8.152	13.709	5.676	9.379	15.055	6.329	10.154	16.483
Sardegna	1.172	3.449	4.621	1.588	4.081	5.669	1.997	4.174	6.171
Esterio	467	498	965	227	363	590	173	226	399
Totale	65.484	247.982	313.466	78.569	273.429	351.998	96.586	264.184	360.770

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

Elaborazione: Servizio Statistica e promozione delle pari opportunità. Provincia di Ravenna.

Fonte INPS.



Disparità pensionistica di genere a Ravenna: una disuguaglianza che nasce nel mondo del lavoro

I dati INPS relativi al 2023 confermano un divario pensionistico significativo tra uomini e donne nella provincia di Ravenna. 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.

Un altro elemento determinante è il minor numero di anni di contribuzione delle donne rispetto agli uomini. Questo è il risultato di carriere lavorative più frammentate, spesso interrotte per la cura dei figli o di familiari non autosufficienti. L'elevata incidenza del part-time, che in molti casi non è una scelta volontaria ma una necessità imposta dalla difficoltà di conciliare lavoro e famiglia, incide ulteriormente sul montante contributivo e, di conseguenza, sull'importo finale della pensione.

Il sistema previdenziale italiano, basato in larga parte sul principio contributivo, amplifica queste disuguaglianze: chi ha avuto una carriera discontinua o con salari più bassi percepirà inevitabilmente una pensione inferiore. Di fatto, le donne si trovano penalizzate due volte: prima nel mercato del lavoro e poi nel sistema pensionistico.

Per ridurre questa ingiustizia sociale, servono interventi strutturali e politiche di welfare che favoriscano una maggiore equità di genere.

Occorre:

- Migliorare le politiche di conciliazione tra vita e lavoro, ampliando i servizi pubblici di sostegno alla genitorialità, promuovendo un accesso più equo ai congedi parentali per entrambi i genitori e incentivi per un maggiore coinvolgimento maschile nella cura familiare.
- Incentivare il lavoro femminile stabile e a tempo pieno, contrastando la precarietà e promuovendo misure di sostegno alle carriere delle donne.
- Riconoscere il lavoro di cura non retribuito nel sistema previdenziale, attraverso misure che valorizzino i periodi di interruzione lavorativa dovuti alla cura familiare.
- Promuovere una cultura del lavoro basata sulla parità di genere, con politiche di assunzione e avanzamento di carriera che riducano il divario salariale.

La battaglia per la parità di genere non è solo una questione di giustizia sociale, ma rappresenta anche un'opportunità di crescita economica per l'intero Paese: l'Italia ha bisogno del lavoro delle donne e dei loro talenti. Ridurre il divario pensionistico significa garantire una vecchiaia dignitosa a migliaia di donne che, per tutta la loro vita, hanno contribuito al benessere della società, sia nel lavoro retribuito che in quello di cura.

Tabella 9 – Beneficiari pensioni in provincia di Ravenna per sesso. Anno 2023.

Elaborazione: CISL Romagna.

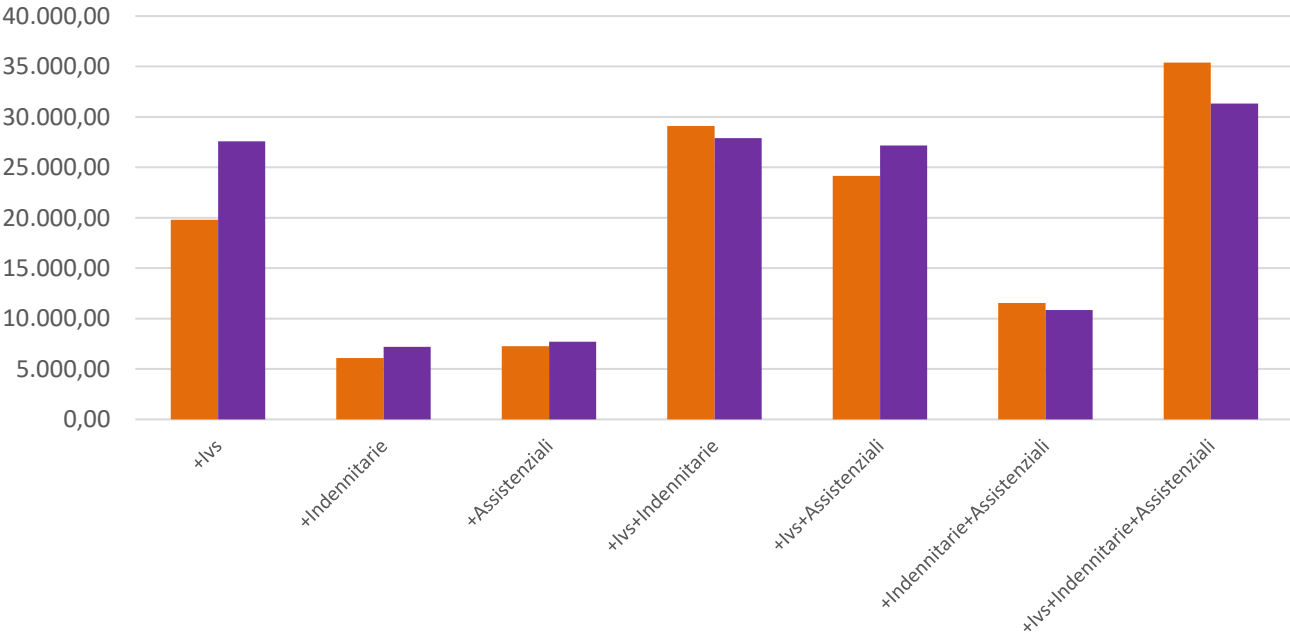
Fonte INPS.

2023	femmine			maschi		
	Numero pensionati	Reddito pensionistico complessivo annuo (milioni di euro)	Reddito pensionistico medio annuo (euro)	Numero pensionati	Reddito pensionistico complessivo annuo (milioni di euro)	Reddito pensionistico medio annuo (euro)
+Ivs	47.860	948	19.808,33	44.356	1224	27.593,26
+Indennitarie	282	*	6.088,29	957	7	7.193,87
+Assistenziali	3.374	25	7.269,27	3.087	24	7.706,70
+Ivs + Indennitarie	1.048	31	29.104,48	2.605	73	27.884,41
+Ivs + Assistenziali	7.448	180	24.163,96	3.588	97	27.167,45
+Indennitarie + Assistenziali	6	-	11.554,68	10	-	10.860,75
+Ivs + Indennitarie + Assistenziali	159	6	35.389,48	261	8	31.326,10
Totale	60.177	1.190	19.782,33	54.864	1.433	26.119,17

Grafico 9 – Reddito medio pensionistico per tipologia e genere. Provincia di Ravenna. Anno 2023.

Elaborazione CISL Romagna.

Fonte INPS.



ACER Ravenna gestisce nella Provincia di Ravenna circa 4.600 alloggi di Edilizia Residenziale Pubblica. Al 31/12/2024 gli alloggi ERP occupati erano 4.129 (tra cui 33 alloggi momentaneamente destinati a nuclei alluvionati).

Di questi 4129 alloggi ERP, il 25% è occupato da donne e il 13,7% da uomini in nuclei monocomponente: **si tratta infatti di 1032 donne e 566 uomini che vivono da soli nei loro alloggi.**

Il 51,1% di queste 1032 donne che vivono sole in alloggi ERP si trovano nel distretto di Ravenna (comuni di Ravenna, Cervia, Russi), il 23,5% nel distretto della Bassa Romagna e il restante 25,4% nel distretto della Romagna Faentina.

A livello territoriale gli alloggi occupati da donne sole rappresentano, sempre al 31/12/2024, il 24,3% del totale di alloggi ERP del distretto ravennate, il 26,4% di quello della Bassa Romagna e il 25,8% del distretto della Romagna Faentina.

Tra i 1.598 assegnatari soli, al 31/12/2024 ce ne sono 639 che sono ultrasessantenni. Tra questi emerge che nel **76,8% dei casi si tratta di donne sole ultrasessantenni** contro il 23,2% degli uomini.

Sempre avendo come riferimento il totale degli assegnatari ERP soli, analizzando i dati per fascia d'età (fino a 50 anni, 51-70 anni, più di 70 anni) al 31/12/2024, si nota che gli uomini soli assegnatari ERP sono infatti mediamente più giovani: il 47,6% delle donne assegnatarie sole hanno più di 70 anni, contro il 26% degli uomini, che sono invece concentrati nella fascia intermedia 51-70 anni (58,3% contro il 44% delle donne) e in quella dei più "giovani" (15,7% contro l'8,4% delle donne).

Sulla base dei dati relativi alla cittadinanza, il 92,2% di donne sole ha cittadinanza italiana (dato in linea con quello degli uomini dove il 92,9% di uomini soli sono italiani)

Dall'analisi in base all'anzianità di residenza in alloggi popolari al 31/12/2024, emerge che il 55,4% di donne è in ERP da più di 20 anni, il 22,7% per un lasso di tempo che va dagli 11 ai 20 anni mentre il restante 21,9% per un periodo inferiore o pari a 10 anni. Per gli uomini le percentuali sono leggermente differenti: rispettivamente 40,6%, 22,6% e 36,7%, cioè in media gli uomini soli sono assegnatari ERP da meno tempo, dato chiaramente in linea con quello precedente relativo all'età degli assegnatari soli.

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 215 adulti soli con minori, 207 (pari al **96,3%**) **sono donne.**

Al 31/12/2024 in Provincia di Ravenna le donne sole con minori rappresentano quindi il 5% del totale assegnatari ERP, con questa differenziazione territoriale: a Ravenna-Cervia-Russi le donne sole con minori sono il 4,5%; in Bassa Romagna le donne sole con minori sono il 4,6%; nella Romagna Faentina le donne sole con minori sono il 6,2%.

Un altro dato significativo, rispetto alle 207 donne sole con minori, è quello della cittadinanza: al 31/12/2024 in Provincia di Ravenna il 51,2% delle donne sole con minori hanno cittadinanza italiana (106 nuclei) mentre il 48,8% hanno cittadinanza UE/ExtraUE (101 nuclei).

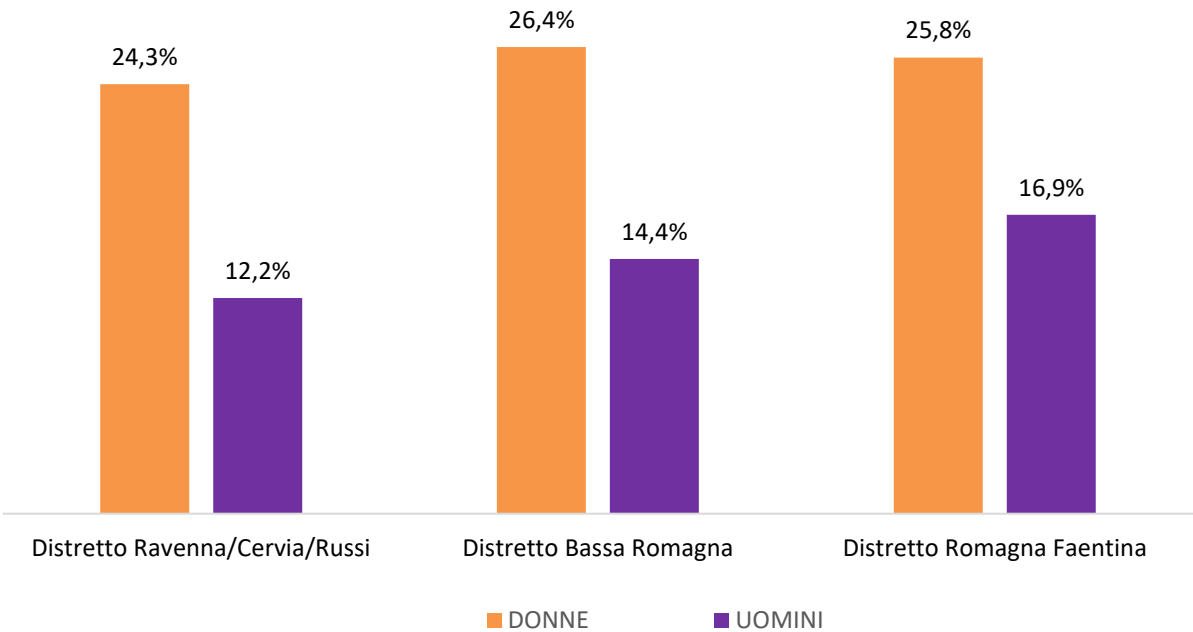
Analizzando i dati in base alla cittadinanza emerge che le donne italiane hanno nuclei con meno figli rispetto alle straniere: nei nuclei italiani caratterizzati da un solo adulto solo con un figlio minorene la percentuale si attesta al 60%, mentre scende al 40% per i nuclei stranieri, al contrario i nuclei con 2 minori presentano una percentuale più alta per il collettivo straniero (37%) rispetto all'italiano (29%) e lo stesso vale per i nuclei con 3 o più minori (24% contro 10%).

Tabella 10 - Donne sole con minori in alloggi ERP, suddivise per cittadinanza e numero di minori.
Elaborazione: ACER Ravenna.

DONNE ITALIANE	Provincia di Ravenna						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1 minore	91	87	79	84	78	64	64
2 minori	37	37	41	34	32	33	31
3 minori e più	23	17	17	16	17	16	11
totale	151	141	137	134	127	113	106

DONNE UE/EXTRAUE	Provincia di Ravenna						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1 minore	61	57	54	61	62	50	40
2 minori	36	41	50	47	45	40	37
3 minori e più	14	19	20	24	19	24	24
totale	111	117	124	132	126	114	101

Grafico 10- Percentuale donne e uomini soli rispetto al totale degli alloggi ERP, suddivisi per territorio.
Elaborazione: ACER Ravenna.



VIOLENZA DI GENERE

Elaborazione Regione Emilia-Romagna – Servizio Statistica e promozione delle pari opportunità – Osservatorio regionale contro la violenza di genere

Sul territorio della Provincia di Ravenna, al 31.12.2023 erano presenti 3 Centri antiviolenza con un rapporto di 2 Centri ogni 100.000 donne in età 18-70 residenti, e 14 Case rifugio ad essi collegate.

Nel corso del **2023, in Provincia di Ravenna, 214** 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 328 donne in percorso presso un Centro antiviolenza del territorio ravennate. Nel 2023 si osserva una diminuzione di nuove donne accolte rispetto all'anno precedente, in cui si sono registrate 365 donne in percorso e fra queste 249 nuove accolte. La percentuale di nuove accolte sul totale delle donne in percorso nel 2023 è del 65%, in lieve calo rispetto all'anno precedente.

La maggior parte delle donne in percorso nel 2023 ha figli (239 donne) e nel 75% dei casi di tratta di figli minorenni.

In sostanziale continuità con l'anno precedente, sono state **58** le donne presenti nelle Case rifugio attive in provincia di Ravenna, di cui 35 ospitate assieme a figli/e.

Le violenze subite da circa il **98%** delle donne che hanno iniziato un percorso nel 2023, 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 circa il **20% delle donne riferisce di aver subito violenze sessuali**. In termini percentuali, la distribuzione è stabile rispetto al 2022 e in aumento 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 il **63% delle donne che ha iniziato un percorso di uscita dalla violenza nel corso del 2023 in provincia di Ravenna l'autore principale è il partner attuale e per il 20% l'ex-partner**. La stessa dinamica si può riscontrare anche negli anni precedenti.

Tabella 11- Nuove donne in percorso nei Centri Antiviolenza in provincia di Ravenna per tipologia di violenza. Anno 2023.

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

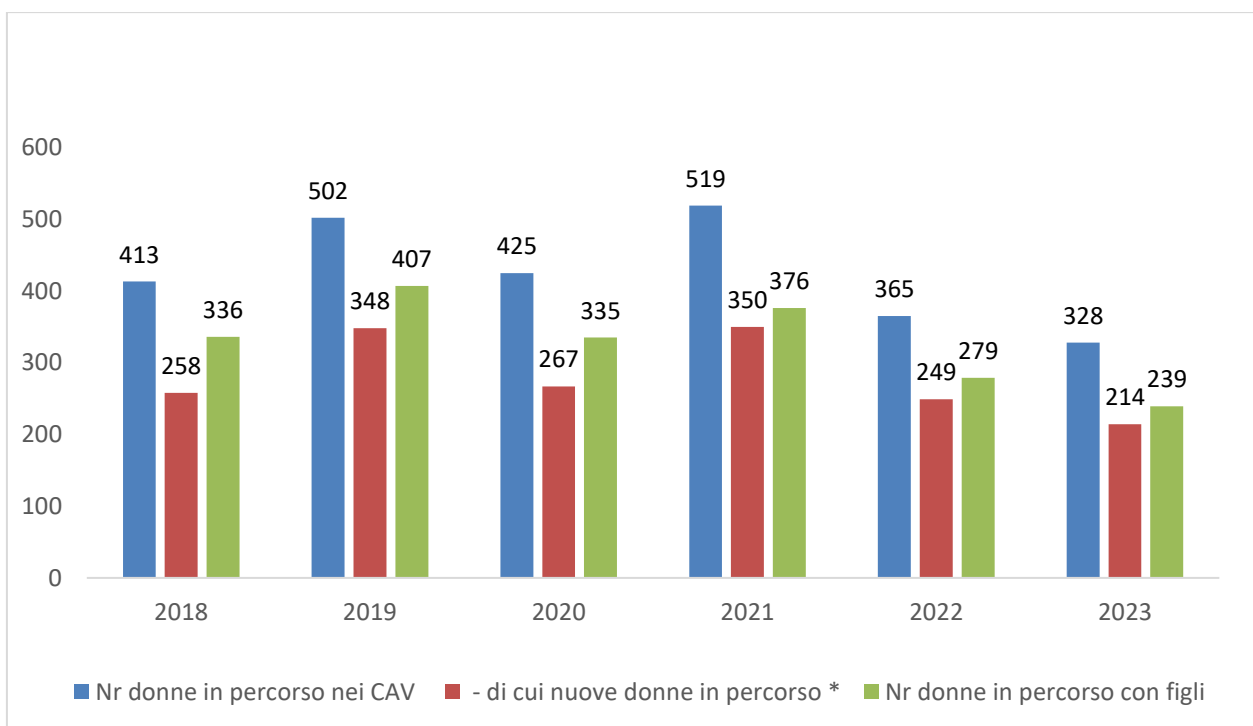
Fonte: Sistema informativo regionale sui Centri Antiviolenza.

	n. nuove donne in percorso nei CAV in provincia di Ravenna. Anno 2023.	% su totale nuove donne in percorso nei CAV in provincia di Ravenna. Anno 2023.
Violenza psicologica	210	98,1%
Violenza fisica	150	70,1%
Violenza economica	101	47,2%
Violenza sessuale	42	19,6%

Grafico 11 – Numero donne in percorso nel CAV della Provincia di Ravenna. Anni 2017-2023.

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

Il sistema regionale di servizi di contrasto alla violenza di genere consta di 23 centri antiviolenza e 56 case rifugio, che vengono sostenuti attraverso il riparto e l'assegnazione dei fondi nazionali dedicati.

Nel 2024 è stato per la prima volta pubblicato un bando per aumentare i posti letto nelle Case rifugio, finanziato con risorse regionali, destinato a Comuni, Unioni di Comuni e Asp per acquistare o costruire nuovi alloggi, o ristrutturare quelli esistenti.

Ai servizi rivolti alle vittime, si aggiungono, a comporre la rete regionale dei servizi specializzati nel contrasto alla violenza, 14 Centri per uomini autori di violenza (CUAV), sia pubblici che privati, finanziati anch'essi attraverso il riparto di specifiche risorse nazionali.

Per sostenere le donne vittime di violenza nel loro percorso di autonomia e di reinserimento lavorativo, vengono annualmente distribuiti ai Comuni ulteriori risorse da erogare alle donne inserite in progetti di uscita dalla violenza, per coprire spese quali quelle per l'affitto, bollette, formazione, ecc.

Dal 2022 la Regione sostiene la misura nazionale del reddito di libertà, erogato da Inps a donne inserite in un percorso di fuoriuscita dalla violenza, mediante un assegno mensile, incrementandola con specifiche risorse regionali.

Risorse regionali dedicate sono poi state stanziare nel 2024, per sostenere percorsi di supporto psicologico destinati alle donne vittime di violenza assistite dai centri antiviolenza e ai/alle loro figli/e.

Sul piano della prevenzione, attraverso bandi annuali e biennali sono finanziati progetti promossi da Enti locali e terzo settore diretti a promuovere pari opportunità e contrastare e prevenire ogni forma di violenza di genere. Nella Provincia di Ravenna, per il biennio 2023/24 sono stati finanziati 6 progetti, di cui 2 promossi da enti locali e 4 da associazioni.

Da anni prosegue la formazione regionale di base e continua in e-learning di operatori e operatrici sociali e sanitari per migliorare la loro capacità di accoglienza di donne vittime di violenza e loro figli/e.

Dal 2023 si sono realizzate azioni innovative sulla formazione come il primo corso di formazione sulla prevenzione e contrasto alla violenza di genere rivolto a mediatrici e mediatori interculturali, realizzato in collaborazione con ANCI, proseguito anche nel 2024.

Anche alla luce di quanto emerso nel percorso di formazione rivolto a mediatrici interculturali, nel 2024 si è inoltre avviato, sempre in collaborazione con ANCI, un percorso sperimentale di sensibilizzazione che ha coinvolto alcuni centri interculturali della nostra regione, tra cui quello di Ravenna, con l'obiettivo di fornire ai referenti dei centri e di associazioni di donne competenze per migliorare la consapevolezza e la conoscenza del fenomeno e rendere disponibili strumenti ed esperienze realizzate sui territori, anche al fine di prevenire e contrastare matrimoni forzati.

Sempre nel 2024 si è realizzato il primo corso di formazione sul tema della violenza di genere nei confronti di volontari, operatori e operatrici del soccorso sanitario regionale di emergenza urgenza e del trasporto sanitario ordinario, al fine di migliorare la loro capacità di riconoscere i segnali e gli effetti della violenza sulle donne nonché di fornire risposte adeguate alle vittime.

Sul versante della sensibilizzazione sul contrasto alla violenza di genere dell'intera opinione pubblica sono state realizzate diverse campagne di comunicazione, lanciate in occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne o dell'otto marzo, quali: "La violenza psicologica è anche come non la immagini", "Dalla tua parte", "Senza rispetto non c'è gara", "Liberiamoci dalla violenza. Chiedo per un amico", "Si scrive donna. Si legge comunità", "Il nostro silenzio non ci proteggerà", "Se lo dici è violenza".

Anche tra i progetti finanziati dai sopracitati bandi regionali, se molti sono indirizzati al supporto delle donne vittime di violenza, molti altri sono diretti a sensibilizzare la cittadinanza e le giovani generazioni sul tema e sulla promozione di una educazione al rispetto delle differenze, sia in ambito scolastico che extrascolastico, per accrescerne la consapevolezza sul fenomeno e sulle sue forme di manifestazione.

Nella convinzione dell'importanza di sensibilizzare su questi temi in particolare le giovani generazioni, nel 2022 è stato sottoscritto un Protocollo di collaborazione con l'Ufficio Scolastico Regionale per promuovere nelle istituzioni scolastiche la cultura delle pari opportunità e la prevenzione della violenza di genere e negli anni seguenti sono stati realizzati percorsi formativi rivolto alle/agli insegnanti delle scuole secondarie di primo e secondo grado, un'edizione dei quali è in corso di avvio anche nel 2025.

Nei servizi consultoriali delle Aziende Usl, infine, e in particolare negli Spazi Giovani si promuovono e realizzano percorsi di educazione alla sessualità ed affettività e di prevenzione della violenza, nonché azioni di sensibilizzazione e accoglienza riferite a specifiche problematiche socio-sanitarie come le mutilazioni genitali femminili.

Il lavoro di rete tra centri antiviolenza e istituzioni. Il protocollo d'Intesa per la prevenzione ed il contrasto dei fenomeni di violenza di genere, bullismo e cyberbullismo.

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

Nel corso del 2024, i tre Centri Antiviolenza della provincia di Ravenna hanno accolto e supportato **quasi 400 donne vittime di violenza**. La rete dei CAV, attraverso un lavoro capillare e coordinato, ha fornito supporto a donne di diverse fasce d'età, condizioni economiche e nazionalità, offrendo percorsi di protezione e autonomia. I dati raccolti evidenziano come la violenza non sia un fenomeno isolato, ma una delle tante espressioni delle **disparità di genere**, che si manifestano anche nel mondo del lavoro, dell'istruzione e dell'accesso ai servizi sanitari.

L'analisi mostra che la **maggioranza delle donne che si rivolgono ai CAV hanno subito violenza psicologica, economica e fisica**. Il maltrattante è nella maggior parte dei casi **una persona con cui la donna ha o ha avuto una relazione sentimentale**: coniuge, convivente, fidanzato o ex. Questo dato conferma quanto emerso su scala nazionale e internazionale: la violenza domestica e relazionale è la forma più diffusa di violenza contro le donne, spesso perpetrata nel silenzio delle mura domestiche e resa ancora più insidiosa dalla dipendenza economica e sociale.

Non è un caso che una **parte significativa delle donne che si rivolgono ai centri sia in condizione di vulnerabilità economica**. I dati evidenziano che molte sono disoccupate, precarie o casalinghe senza reddito autonomo. Anche le donne occupate si trovano spesso in situazioni di fragilità contrattuale, con stipendi inferiori rispetto agli uomini e minori possibilità di avanzamento di carriera. Questa dipendenza economica riduce drasticamente le loro possibilità di uscire da situazioni di violenza e di costruire un futuro indipendente. È quindi evidente come la violenza di genere non sia solo una questione privata, ma **un problema strutturale che trova radici in una distribuzione ineguale delle risorse e delle opportunità tra uomini e donne**.

Un dato preoccupante riguarda la **violenza assistita dai figli**, che costituisce una delle eredità più devastanti della violenza domestica. Molti bambini e bambine crescono in ambienti segnati da maltrattamenti e aggressioni, con conseguenze profonde sulla loro crescita emotiva e relazionale. La violenza di genere, quindi, non colpisce solo le donne, ma lascia un'impronta duratura anche sulle nuove generazioni, contribuendo alla perpetuazione di modelli di sopraffazione e dipendenza.

Di fronte a questa realtà, il lavoro della rete dei Centri Antiviolenza della provincia di Ravenna – **Linea Rosa a Ravenna, SOS Donna a Faenza e Demetra a Lugo** – rappresenta un presidio fondamentale per la tutela delle donne e dei loro figli. Oltre a garantire **accoglienza, protezione, consulenza legale e psicologica, oltre a percorsi di reinserimento lavorativo**, i tre Centri hanno svolto un ruolo attivo nella **formazione e sensibilizzazione sul territorio**. Nel corso del 2024, le tre ODV hanno organizzato e partecipato **insieme** a numerosi eventi e momenti formativi condivisi, rafforzando la collaborazione con istituzioni, scuole e servizi sociali.

Un passaggio significativo in questa direzione 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.

Questo Protocollo segna un importante passo avanti nella costruzione di una **rete strutturata di prevenzione e contrasto alla violenza di genere e al bullismo**, con l'obiettivo di fornire alle scuole équipe multidisciplinari composte da operatori sanitari, forze dell'ordine, esperti dei CAV e assistenti sociali. L'accordo punta su tre linee di intervento fondamentali:

- **Potenziare la formazione per docenti, studenti e famiglie**, per riconoscere i segnali precoci di violenza di genere e bullismo;
- **Favorire attività laboratoriali interattive all'interno delle scuole**, per stimolare riflessioni e cambiamenti culturali;
- **Aumentare la consapevolezza e la responsabilità dei ragazzi**, affinché si sviluppi una maggiore attenzione verso il rispetto reciproco e la parità di genere.

A livello territoriale, l'attuazione del Protocollo sarà monitorata da due Organismi di coordinamento istituiti presso la Prefettura e la Procura della Repubblica, per garantire un'azione concreta e continuativa.

Questo report si inserisce in una più ampia riflessione sulla **condizione femminile nel nostro territorio**, mostrando come la violenza sia **una delle tante espressioni di una società che ancora fatica a garantire pari opportunità**. Non possiamo affrontare la violenza sulle donne senza parlare di **disuguaglianze salariali, segregazione lavorativa, discriminazioni nel mondo accademico e difficoltà di accesso ai servizi sanitari**. Solo attraverso un impegno congiunto tra istituzioni, terzo settore e cittadinanza sarà possibile costruire un **tessuto sociale più equo**, in cui la sicurezza e l'autonomia delle donne siano **priorità reali e condivise**.

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 15-64 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 15-64 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 attività	Rapporto percentuale fra le forze di lavoro e la popolazione di 15-64 anni di età. 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
Pensione	Prestazione in denaro periodica e continuativa erogata individualmente da enti pubblici e privati in seguito a: raggiungimento di una determinata età; maturazione di anzianità di versamenti contributivi; mancanza o riduzione della capacità lavorativa per menomazione congenita e sopravvenuta; morte della persona protetta e particolare benemerenzia verso il Paese. Il numero delle pensioni può non coincidere con quello dei pensionati in quanto ogni individuo può beneficiare di più prestazioni. Nel caso di pensioni indirette a favore di più contitolari, si considerano tante pensioni quanti sono i beneficiari della prestazione
Pensione ai superstiti	Trattamento pensionistico erogato ai superstiti di pensionato o di assicurato in possesso dei requisiti di assicurazione e contribuzione richiesti.
Pensione assistenziale	Pensione erogata a cittadini con reddito scarso o insufficiente, inferiore ai limiti di legge e indipendentemente dal versamento di contributi, a seguito del raggiungimento del limite di età previsto dalla normativa o per invalidità non derivante dall’attività lavorativa svolta.
Pensione di anzianità/anticipata	Trattamento pensionistico corrisposto ai lavoratori che abbiano raggiunto i requisiti contributivi e eventualmente anagrafici per la cessazione dell’attività lavorativa nella gestione di riferimento, anticipatamente rispetto al requisito anagrafico previsto per la pensione di vecchiaia.
Pensione di inabilità	Prestazione economica, legata al versamento di contributi per almeno cinque anni dei quali tre nell’ultimo quinquennio, e il riconoscimento da parte degli organi competenti dell’Ente previdenziale di una assoluta e

	permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa. Requisito indispensabile è inoltre la cessazione di ogni attività lavorativa, la cancellazione dagli elenchi di categoria dei lavoratori e dagli albi professionali.
Pensione di invalidità civile	Pensione erogata ai cittadini con redditi insufficienti e con una riduzione della capacità di lavoro o di svolgimento delle normali funzioni quotidiane superiore al 73 %
Pensione di invalidità, di vecchiaia e anzianità e ai superstiti (IVS)	Pensione corrisposta dai regimi previdenziali di base e complementare in conseguenza dell'attività lavorativa svolta dalla persona protetta al raggiungimento di determinati limiti di età anagrafica, di anzianità contributiva e in presenza di una ridotta capacità di lavoro (pensioni dirette di invalidità, vecchiaia e anzianità). In caso di morte della persona in attività lavorativa o già in pensione tali prestazioni possono essere corrisposte ai superstiti (pensioni indirette).
Pensione di invalidità previdenziale ante Legge 222/1984	Prestazione legata al versamento di contributi e al riconoscimento, da parte degli organi competenti dell'Ente previdenziale, della riduzione permanente della capacità di guadagno. La prestazione è stata abolita dalla Legge 222/1984, che ha introdotto l'assegno di invalidità e la pensione di inabilità. Sono rimasti, a tutela di alcune classi di lavoratori, i requisiti di invalidità assimilabili alla vecchia normativa; tale invalidità specifica è compresa nella categoria dell'invalidità previdenziale ante Legge 222/1984.
Pensione di vecchiaia	Trattamento pensionistico corrisposto ai lavoratori che abbiano raggiunto l'età stabilita dalla legge per la cessazione dell'attività lavorativa nella gestione di riferimento e che siano in possesso dei requisiti contributivi minimi previsti dalla legge.
Pensione indennitaria	Rendita corrisposta a seguito di un infortunio sul lavoro, per causa di servizio e malattia professionale. La caratteristica di queste rendite è di indennizzare la persona per una menomazione, secondo il livello della stessa, o per morte (in tal caso la prestazione è erogata a superstiti) conseguente a un fatto accaduto nello svolgimento di una attività lavorativa.
Pensione sociale	Pensione ai cittadini ultrasessantacinquenni sprovvisti di redditi minimi e ai beneficiari di pensioni di invalidità civile e ai sordomuti al compimento dei 65 anni di età. Viene erogata dall'Inps ed è finanziata dalla fiscalità generale. A partire dal 1° gennaio 1996 la pensione sociale è stata sostituita dall'assegno sociale (legge n. 335 del 1995).
Pensione sociale da ex invalido civile	Pensione ai beneficiari di pensioni di invalidità civile e ai sordomuti al compimento dell'età prevista dalla normativa. Viene erogata dall'Inps ed è finanziata dalla fiscalità generale. A partire dal 1° gennaio 1996 la pensione sociale viene sostituita dall'assegno sociale (legge n. 335 del 1995).
Reddito pensionistico	Somma degli importi di tutte le prestazioni pensionistiche percepite da un beneficiario, siano esse di tipo previdenziale, indennitario o assistenziale.