

EDUCARE ALLA PARITÀ



EDIZIONE 2020



A cura di

- Consigliera di Parità della Provincia di Ravenna – Dott.ssa Carmelina Angela Fierro
- Consigliera di Parità di Regione Emilia-Romagna – D.ssa Sonia Alvisi
- Provincia di Ravenna – Servizio Statistica e promozione delle pari opportunità –Dott.ssa Roberta Cuffiani
- Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna - Dipartimento di Sanità Pubblica –Dott.ssa Valeria Frassinetti
- CGIL Ravenna – D.ssa Manuela Trancossi – D.ssa Francesca Lo Iacono
- CISL Romagna – Ilde Magalotti
- UIL Ravenna – D.ssa Daniela Brandino
- Ispettorato Territoriale del Lavoro di Ravenna - Dr.ssa Ispettrice Adriana Acquaviva
- Camera di Commercio di Ravenna – Servizio Statistica –Dott.ssa Fabiola Licastro
- Comitato Pari Opportunità dell'Ordine Avvocati/i di Ravenna - Avv.ta Dora Zambelli
- Regione Emilia-Romagna – Servizio Statistica ed informazione geografica - Dott.ssa Angelina Mazzocchetti
- Demetra donne in aiuto – Lugo - Nadia Somma
- Associazione Linea Rosa ODV (Centro antiviolenza_Ravenna) - Francesca Impellizzeri
- Associazione Sos Donna – Faenza - Raffaella Meregalli
- MIUR – Ufficio X – Ambito territoriale di Ravenna – Prof.ssa Maria Giulia Cicognani
- Consulta Provinciale Studentesca di Ravenna
- Tavolo Lavoro, Salute, Conciliazione e Salute delle donne della provincia di Ravenna

Copertina: [Provincia di Ravenna](#)

data di pubblicazione: dicembre 2020

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 della fonte.

PREFAZIONE

Il fondamento della disciplina paritaria risiede non solo nell'art. 3 della Costituzione, ma anche nella disposizione dell'art. 37 Costituzione, nel quale sono regolati i principi basilari della materia.

Il profilo giuridico della consigliera di parità istituzionale è stato progressivamente definito passando dalla generica figura di "tecnico della parità", con funzioni consultive in materia di parità di trattamento tra uomini e donna sul lavoro, a quella più specifica di pubblico ufficiale, con una doppia funzione di promozione e controllo dei principi di pari opportunità e non discriminazione tra uomini e donne nel lavoro.

L'attuale configurazione del ruolo, rafforzato dal D.Lgs n. 196/2000 (e ora il Capo Quarto del D.Lgs n. 198 del 2006), consente di ricondurlo alla categoria giuridica delle autorità amministrative indipendenti.

La Consigliera di Parità istituzionale potrebbe essere definita come una "mini authority" o una "garante per le pari opportunità", che svolge una funzione pubblica per il perseguimento dell'interesse generale, costituzionalmente rilevante, della realizzazione della parità sostanziale tra uomini e donne nel lavoro (artt. 2,3,37 Costituzione).

Svolge una funzione di mediazione per garantire una gestione equilibrata dei conflitti e sostenere le parti più deboli, in un settore di rilievo economico e sociale, in cui si scontrano interessi tra gruppi e individui dotati di diversa forza e capacità di pressione: gli interessi delle singole persone o dei gruppi discriminati contro gli interessi economici dei datori di lavoro, gli interessi di lavoratrici o lavoratori svantaggiati contro gli interessi degli altri lavoratori, gli interessi di parte sindacale contro gli interessi della parte datoriale.

Nell'esercizio di tali funzioni, le consigliere/i sono pubblici ufficiali e hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza.

La Consigliera di Parità viene nominata dal Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero delle Pari Opportunità, su designazione degli organi a tal fine individuati dalle regioni e dalle province.

Le Consigliere/i devono possedere requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, con riferimento alle normative sulla parità e pari opportunità e sul mercato del lavoro.

Il loro mandato ha durata di 4 anni ed è rinnovabile una sola volta.

Le funzioni delle consigliere di parità consistono nell'intraprendere ogni iniziativa utile ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratrici e lavoratori.

DIFFONDERE LA CULTURA DI GENERE E DI VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE NELLE SCUOLE

La scuola è un luogo di primaria importanza nella formazione dell'identità di genere e della personalità dei ragazzi, per questo è importante che la scuola e i docenti intervengano attivamente nella realizzazione di percorsi di educazione all'identità e alle relazioni di genere.

La scuola non deve trasmettere nessuna imposizione di orientamenti sessuali. La scuola deve educare al rispetto attraverso la conoscenza del diritto e dei diritti della persona, in ottemperanza alle leggi e delle convenzioni internazionali, anche attraverso l'educazione alle pari opportunità e alla conoscenza consapevole dei diritti e dei doveri delle persone come base e premessa per prevenire e contrastare ogni tipo di discriminazione che poi degenera in violenza.

L'uguaglianza, le pari opportunità di genere, la valorizzazione delle differenze, sono dunque, in quest'ottica, temi trasversali e fondativi di tutto il fare scuola e rappresentano una tappa fondamentale nella crescita di cittadini e cittadine consapevoli e attivi in tutti i contesti di vita, nella società, nella famiglia e nel lavoro.

LA LEGGE DI PARITÀ

L'evoluzione della legislazione in applicazione dei principi di parità tra uomini e donne introdotti con la Costituzione può essere descritta come una parabola ascendente, che si è sviluppata inserendo progressivamente nel tessuto normativo nuovi strumenti di analisi della realtà e nuovi strumenti di intervento. Si possono ravvisare, in particolare, tre tappe nella suddetta evoluzione legislativa, che possono essere così riassunte:

1. la fase dei divieti di discriminazione;
2. la fase delle pari opportunità;
3. la fase della considerazione delle differenze nelle generali politiche del diritto.

Posto che le identità dei lavoratori sono inevitabilmente diverse, il legislatore ha costruito un diritto speciale con cui, attraverso innanzitutto le prime due fasi, ossia i divieti di discriminazione e gli strumenti di diritto diseguale, ha perseguito la finalità di garantire che i soggetti "diversi" non risultassero penalizzati dalle loro differenze ed è questo l'obiettivo della prima fase e che avessero pari opportunità di lavoro e nel lavoro (obiettivo della seconda fase).

Dall'attuazione del principio di eguaglianza formale, nella prima fase, si è passati nella seconda fase all'attuazione del principio di eguaglianza sostanziale di cui all'art. 3, comma 2, Costituzione, mediante il ricorso a nuovi strumenti di diritto diseguale, ossia le azioni positive.

La terza fase è ancora in corso e muove dalla consapevolezza che, seppure protetti dalle norme antidiscriminatorie e agevolati dalle azioni positive, i soggetti "diversi" continuano a rimanere come tali.

L'obiettivo è quindi quello di disegnare un diritto del lavoro che sia in grado di rispettare e valorizzare tutte le diversità, con l'utilizzo del c.d. modello del mainstreaming.

Parità di trattamento e divieti di discriminazione costituiscono due concetti strettamente correlati.

Il profilo della parità di trattamento interviene sia come conseguenza del rispetto del divieto di discriminazione, sia come precetto autonomo. Certamente la tecnica del divieto di discriminazione è stata la tecnica più utilizzata e con un campo di applicazione vasto.

La Legge n. 903 del 1977 è stata emanata in un contesto in cui, sul piano della occupazione, emergeva con chiarezza come le tradizionali norme di protezione si rivolgessero in realtà a svantaggio della donna, in quanto aumentavano il costo della manodopera femminile e finivano per disincentivare il loro impiego da parte degli imprenditori.

Tale legge, denominata "legge di parità" mira a ribaltare la tradizionale prospettiva della tutela differenziata e ad attuare la parità di trattamento, in perfetta simmetria con la disciplina comunitaria, in particolare con l'art. 119 del Trattato delle Comunità Europee (ora art. 141) e con le Direttive Comunitarie n. 75/117 e 76/207, emanate rispettivamente in tema di parità salariale e di parità di trattamento fra lavoratori e lavoratrici.

La Legge n. 903 del 1977 ha affermato il principio di parità, o meglio di non discriminazione, con latitudine amplissima, estendendolo alla disciplina dei rapporti di lavoro in tutti i suoi aspetti e nei momenti preliminari alla costituzione dei medesimi.

L'art. 1 della suddetta legge (ora trasfuso nell'art. 27 D.Lgs n. 198/2006 - Codice delle Pari Opportunità) dispone espressamente il divieto di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma, o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalle modalità di assunzione (ossia tramite i servizi pubblici per l'impiego, o agenzia privata di collocamento, o in caso di assunzione diretta, oggi generalizzata dal D.Lgs 276/2003, o in caso di meccanismi di selezione di tipo concorsuale) e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

Il divieto comprende ogni forma di discriminazione, anche se attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, oppure in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione

ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

Il divieto di discriminazione, secondo l'art. 1 della Legge n. 903 del 1977 si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso al lavoro sia i contenuti, nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o di datori di lavoro, o in qualunque Organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

Si rileva che l'estensione del principio paritario all'accesso al lavoro autonomo è stata introdotta dall'art. 3 D.Lgs n. 145/2005, che ha modificato l'art. 1 della Legge n. 903/1977.

Deroghe alla tutela antidiscriminatoria sono state previste in caso di assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, nelle quali legare l'assunzione all'appartenenza all'uno o all'altro sesso non costituisce discriminazione, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

La parità di trattamento retributivo, ai sensi dell'art. 2 Legge 903/1977 (ora trasfusa nell'art. 28 Decreto Legislativo n. 198 del 2006) opera quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.

Tale tutela paritaria è riferita espressamente alle mansioni assegnate a prescindere da qualsiasi considerazione legata al rendimento individuale.

La parola PARITA' cosa significa? La parola parità include il significato di uguaglianza; quindi uomo e donna dovrebbero essere uguali. Ma cosa significa dovrebbero essere uguali? Dovrebbero avere gli stessi diritti, gli stessi doveri, le stesse opportunità e le stesse possibilità.

Molto è stato fatto in questo campo, ma molto c'è ancora da fare.

*La Consigliera di Parità
della Regione Emilia-Romagna
D.ssa Sonia Alvisi*

INTRODUZIONE

Che cos'è una discriminazione?

Trattare in modo diverso una persona diversa da me e per questo non metterla sullo stesso piano del mio.

La discriminazione nasce da un'opinione, da un'idea che incasella le persone e diventa schema rigido di pensiero. E' un modo bloccato di sentire, parlare, agire che procede per luoghi comuni, modi di dire, distrazioni che in realtà incastrano me e gli altri in un pre-giudizio fisso e poco avvezzo al cambiamento e al dubbio.

Educare alla parità è fondamentalmente avere.

la libertà del dubbio che ci fa dire "l'altro da me non è come lo vedo o lo penso io"

la capacità di cambiare le mie condotte perché sia io che l'altro cresciamo insieme in una relazione e entrambe abbiamo il diritto di essere conosciuti per ciò che siamo, per ciò che sappiamo fare, per le nostre aspettative e attitudini. Entrambe abbiamo il diritto di essere conosciuti e non etichettati

Educare alla parità non è altro che educarci a vederci come persone: ciascuna con una propria storia da raccontare ed essere ascoltata. Forse così saremo anche in grado di sorprenderci e di scoprirne la bellezza, senza temerla!

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

SOMMARIO

<u>“EDUCARE ALLA PARITA’” PER IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE</u>	<u>1</u>
<u>SALUTE: IL COVID-19 IN OTTICA DI GENERE</u>	<u>4</u>
<u>MERCATO DEL LAVORO E PRECARIETA’</u>	<u>5</u>
<u>GENDER PAY GAP</u>	<u>8</u>
<u>EDUCARE ALLA GENITORIALITA’</u>	<u>10</u>
<u>LE DIMISSIONI DELLA LAVORATRICE MADRE E DEL LAVORATORE PADRE</u>	<u>12</u>
<u>IMPRESE FEMMINILI</u>	<u>14</u>
<u>DISCRIMINAZIONI E STEREOTIPI DI GENERE NELLA PROFESSIONE FORENSE</u>	<u>16</u>
<u>VIOLENZA DI GENERE</u>	<u>18</u>
<u>LA VIOLENZA CONTRO LE DONNE - INTERVENTI DEI CENTRI ANTIVIOLENZA</u>	<u>20</u>
<u>UN PONTE PER NON CADERE: EMOZIONARSI, CONDIVEDERE E ASCOLTARE</u>	<u>24</u>
<u>ADOLESCENTI TRA AFFETTIVITA’ E POSSESSO</u>	<u>27</u>

“EDUCARE ALLA PARITÀ” PER IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE

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

Dall'analisi degli indicatori presentati nel Rapporto Bes delle Province anno 2020, giunto alla sua sesta edizione, 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 2019 **risiedono in media 51 donne ogni 100 abitanti**. Nonostante ogni anno nascano più bambini che bambine e fino alla classe 29 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 agli uomini: la speranza di vita alla nascita per le donne è più alta (**86,00**) contro **81,8 per gli uomini, cioè ben 4,2 anni in più**. Nonostante le donne siano più longeve, gli anni di vita in buona salute attesi alla nascita per una donna sono 57,6, mentre per un uomo 59,4.

Passando alla dimensione Istruzione e formazione, secondo l'Indagine Invalsi, **migliore è la competenza alfabetica per le ragazze, mentre la competenza numerica risulta migliore per i ragazzi**. Le donne studiano di più rispetto agli uomini: la prima scelta della scuola secondaria di secondo grado per una ragazza è un liceo, per i ragazzi è un istituto tecnico (scendendo nel particolare, l'indirizzo tecnologico è frequentato dall'82% di studenti maschi e dal 18% di femmine). I ragazzi scelgono tra i licei l'indirizzo scientifico, mentre le ragazze optano anche per altri indirizzi come scienze umane (in cui il rapporto femmine-maschi frequentanti è 8-2) o il classico (7-3), il linguistico (8-2). In merito all'istruzione superiore, 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 si è colmato. Nell'anno 2019 le giovani laureate (pari a 1.015) rappresentano il 58,7% della coorte, in progressivo aumento dall'anno 2014.

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: il **tasso di mancata partecipazione (11,9%) è superiore di 6 punti percentuali rispetto a quello maschile**. Il **tasso di occupazione femminile (rapporto tra gli occupati e la popolazione tra i 15-64 anni) si attesta al 64,5%, ben 12,3 in meno rispetto al maschile che si attesta al 76,8%**. Si accentua la differenza nei tassi di occupazione nella fascia di età 25-34 anni, momento in cui una donna decide di creare una famiglia (l'età media per una donna al primo matrimonio è 33,79 anni) o diventare madre (l'età media al primo figlio si attesta a 31,62 anni). Analizzando la situazione maschile, sebbene l'età media per un uomo al primo matrimonio sia 36,92 per gli uomini e 35,32 anni per diventare padre, il tasso di occupazione 35-44 non subisce alcun arresto, anzi aumenta. Inoltre, il numero delle giornate retribuite nell'anno risulta inferiore rispetto al genere maschile (circa 224 giornate per le donne contro 245 degli uomini) segno di una maggiore precarizzazione, nonché ricorso al part-time da parte del genere femminile.

Le differenze a livello salariale tra uomini e donne rimangono evidenti. **La differenza di genere nella retribuzione media tra lavoratori dipendenti (M-F) nell'anno 2019 è di euro 8.997,5**. Le donne guadagnano in media 16.411,89 euro contro i 25.409,3 euro degli uomini, pari al 35,40% in meno rispetto agli uomini. Il divario spazia dagli 8.976,63 euro tra gli operai ai 24.616,54 euro tra i dirigenti. Anche l'importo medio annuo pro-capite dei redditi pensionistici di una donna è inferiore rispetto ad un uomo (la differenza si attesta a 7.212,8 euro circa, con un pensionato uomo che percepisce circa il 43,2% in più rispetto ad una donna). Di conseguenza le donne percettrici di pensione di basso importo sono in maggior numero rispetto agli uomini (6,8% contro 5,6%).

A Ravenna solo una donna su nove uomini riesce a raggiungere una posizione dirigenziale (527 sono i dirigenti uomini secondo i dati dell'Osservatorio Statistico Lavoratori Dipendenti Inps a fine anno 2019, contro 56 donne). A livello locale si raggiunge la **Gender Balance Zone** (percentuale di donne elette compresa tra il 40% e il 60%). In media il 48,4% dei membri della Giunta, il 41,4% del Consiglio è donna. Soltanto **l'11% di donne ricopre il ruolo di sindaco** (2 su 18).

Grafico 1 – Le scelte della scuola secondaria di 2° grado in provincia di Ravenna. Percentuali per indirizzo.

Elaborazione : Provincia di Ravenna – Servizio Statistica e promozione delle pari opportunità. Fonte: Portale Unico dei Dati della Scuola - Ministero dell'Istruzione e del Merito

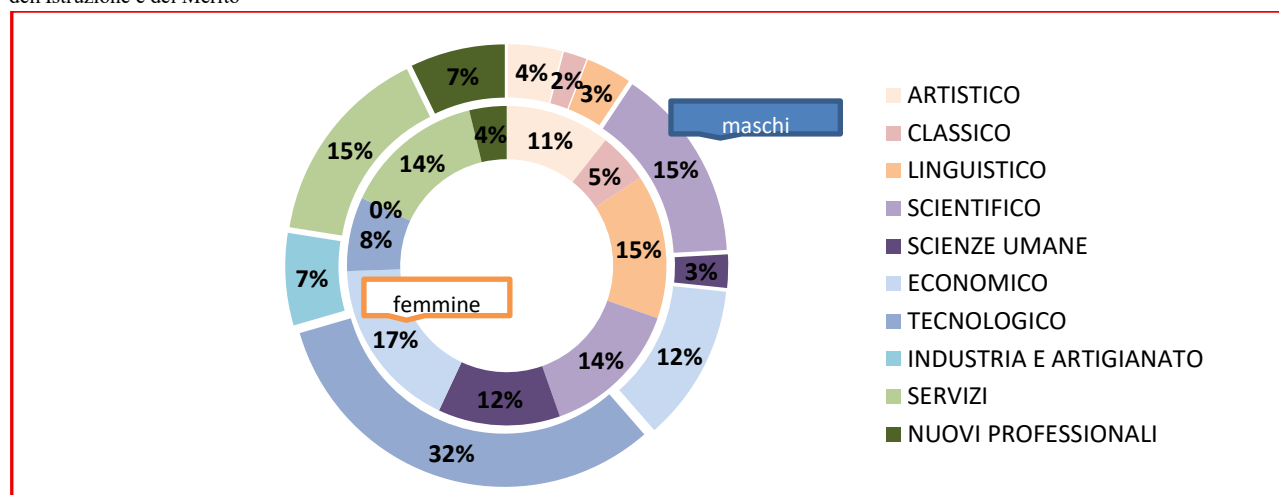


Grafico 2 - Studenti iscritti alle scuole secondarie di secondo grado in provincia di Ravenna per genere. Anno 2018-2019.

Elaborazione : Provincia di Ravenna – Servizio Statistica e promozione delle pari opportunità. Fonte: Portale Unico dei Dati della Scuola - Ministero dell'Istruzione e del Merito

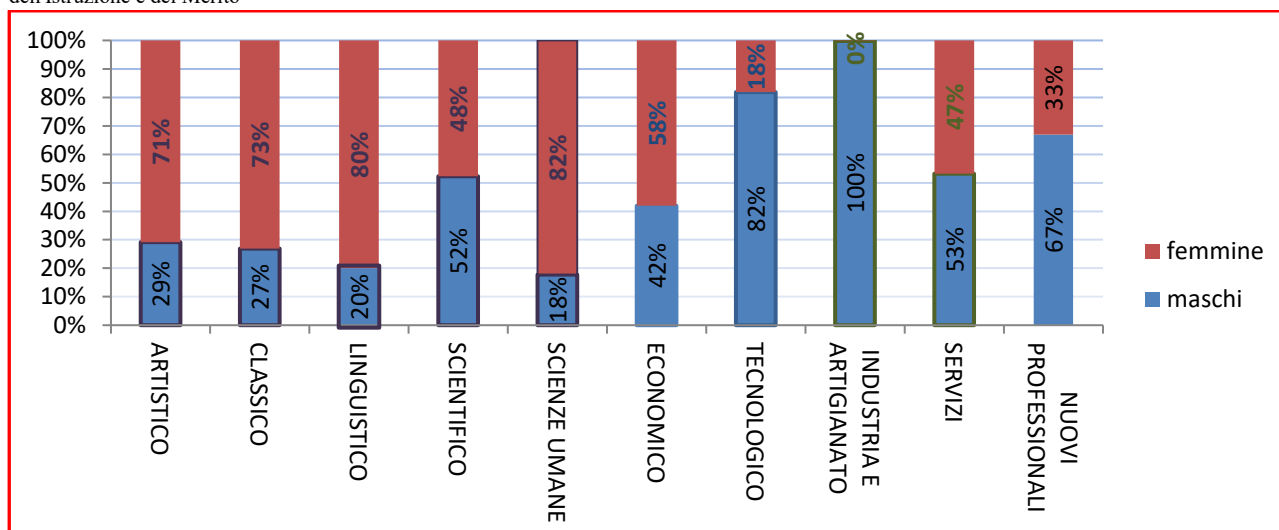


Grafico 3 – Laureati per ambito e genere residenti in provincia di Ravenna. Anno 2019.

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

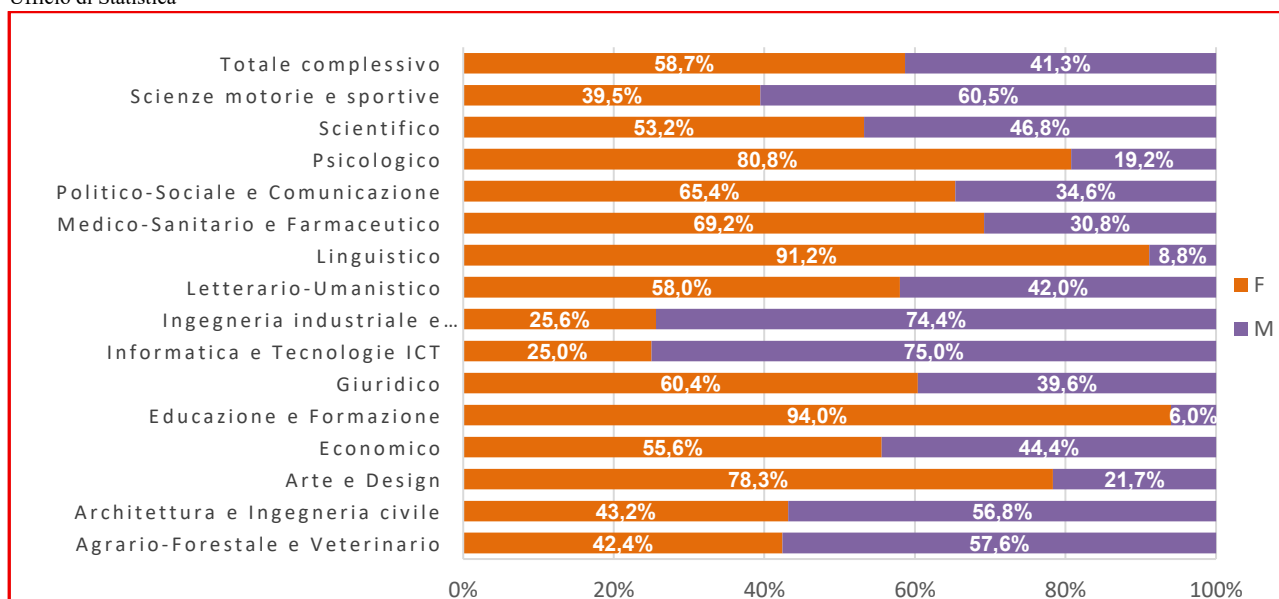


Grafico 4– Tasso di occupazione per fasce d'età in provincia di Ravenna. Anno 2019. Valori percentuali.

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

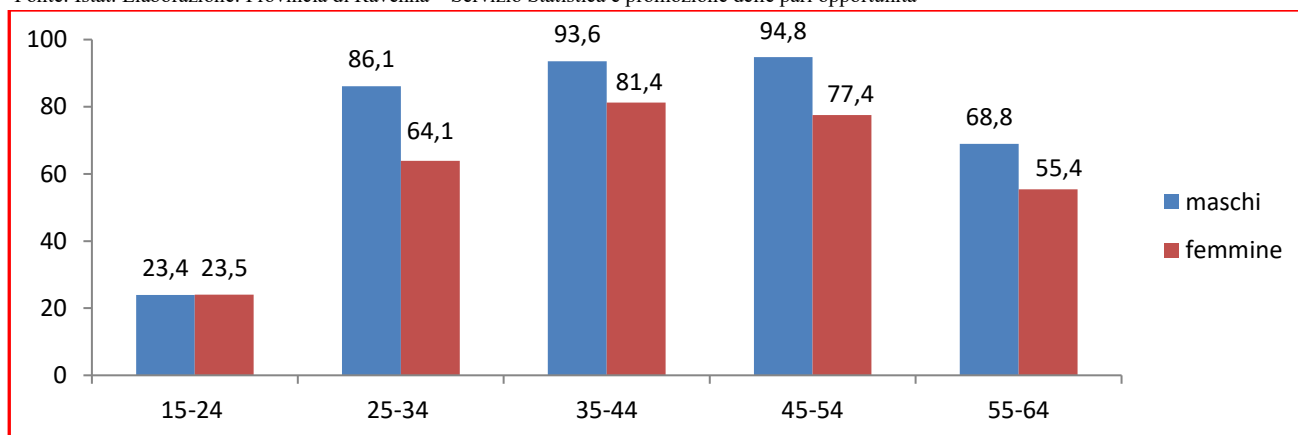
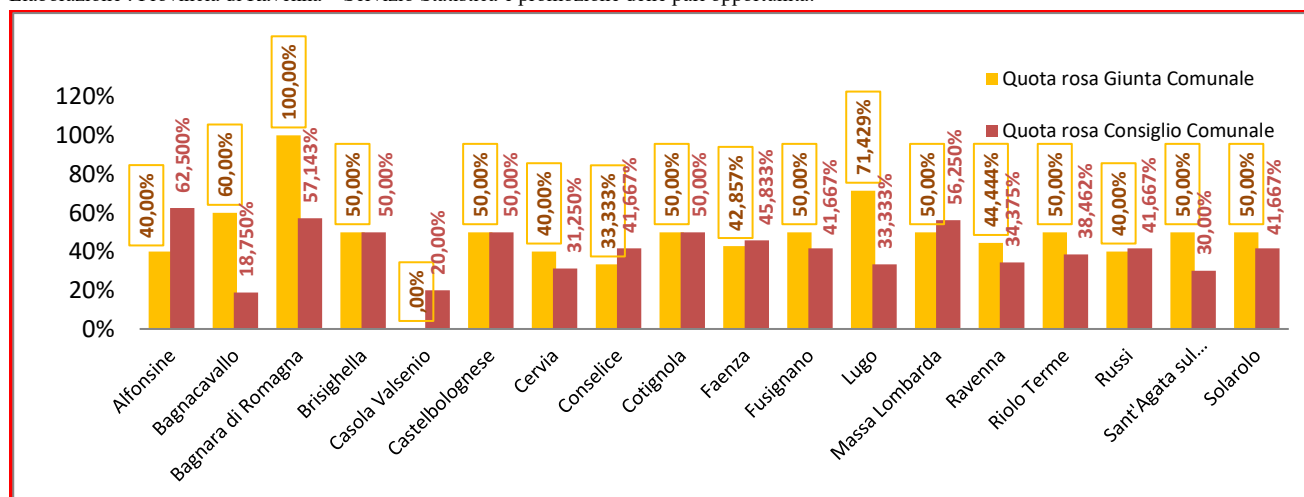


Grafico 5 –. Percentuale rosa nelle cariche elettive negli organi esecutivi nei Comuni della provincia di Ravenna.

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



L'uguaglianza di genere potrebbe essere l'ennesima vittima del coronavirus. La chiusura delle scuole e dei centri diurni per le persone non autosufficienti ha accresciuto gli squilibri sul fronte della gestione dei carichi domestici (prima del lockdown le donne spendevano infatti in media 4,1 ore al giorno per i lavori domestici e la cura non retribuita di familiari, di contro gli uomini ne dedicavano solo 1,7 al giorno.). Durante i mesi di lockdown il 60% delle donne italiane (contro il 21% degli uomini) si è trovato a dover gestire da sola figli, famiglia e persone anziane, spesso insieme al lavoro. La pandemia ha dato il via ad una palese erosione dei diritti al lavoro per le donne. Molte donne sono state costrette a lasciare il mondo del lavoro: le dimissioni convalidate e pervenute all'ispettorato dal Lavoro riguardano in particolar modo donne. Molte di esse, scoraggiate, hanno rinunciato alla ricerca di un'occupazione (per cui aumentano i tassi di inattività femminile). Più del 50% delle richieste di cassa integrazione e più del 75% delle richieste di congedo Covid sono arrivate da donne. Molte imprese guidate da donne legate ai settori dell'assistenza sociale, commercio, turismo, maggiormente colpiti dalla crisi pandemica, sono state costrette a chiudere. Le restrizioni hanno portato per ultimo, ma non meno importante, ad un inasprimento dei comportamenti e dei rischi legati alla violenza domestica. La Legge di bilancio per il 2020 ha adottato numerose misure per le pari opportunità. Per innescare un'occasione di maggiore produttività e competitività per il sistema economico del Paese, il disegno di legge di bilancio per il 2021 prevede un pacchetto di misure a favore dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile e dei servizi alla famiglia. Ci si augura che la regressione del ruolo della donna, che ha interessato particolarmente il nostro paese durante questa pandemia, si concluda col finire del 2020 e che vi sia un'ulteriore spinta alla parità di genere nei prossimi anni.

SALUTE: IL COVID-19 IN OTTICA DI GENERE

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

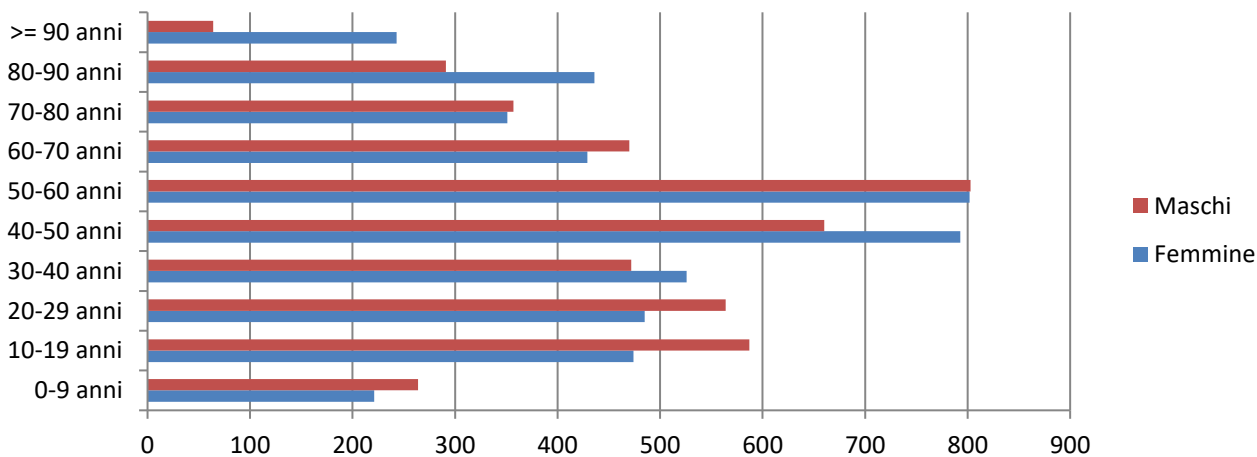
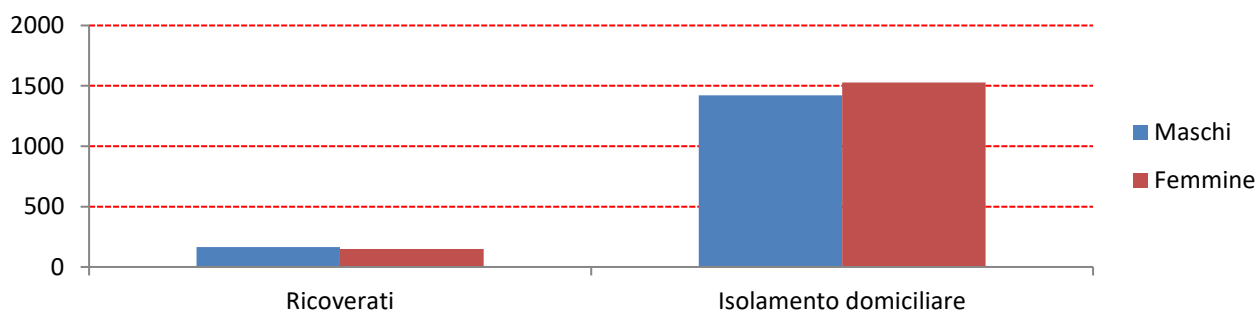
La diagnosi di Covid 19 non distingue il genere.

Nel territorio ravennate (dati a lunedì 7 dicembre), sono state superate le 9.000 diagnosi, che hanno interessato indistintamente uomini e donne.

Attualmente oltre 3.000 persone sono in isolamento o domiciliare o ricoverati

Se osserviamo le diagnosi per classi di età, di nuovo la ripartizione per genere riflette la distribuzione per genere della nostra popolazione.

Grafico 6– CASI Covid19 - Notificati nel territorio ravennate al 7 dicembre 2020.



MERCATO DEL LAVORO E PRECARIETA'

Elaborazione: CGIL Ravenna

Le elaborazioni effettuate sui dati Istat relativi all'occupazione presentano, al 31 dicembre 2019, una situazione di ripresa dell'occupazione femminile in provincia di Ravenna.

Il tasso di occupazione femminile si attesta al 64,5%, il miglior risultato fatto registrare dal 2011 a questa parte. Anche il raffronto con il dato regionale (64,1%) è confortante visto che dal 2014 il nostro territorio non riusciva a raggiungere un tasso superiore alla media regionale, come invece accadeva quasi sempre in passato

Anche il tasso di disoccupazione femminile mostra un ritorno a valori simili a quelli del 2011 ed inferiori a quelli regionali.

Il primo trimestre del 2020 comincia a evidenziare i sintomi dovuti all'emergenza sanitaria dovuta al covid-19.

Se il tasso di occupazione femminile, calcolato come media mobile degli ultimi quattro trimestri, fa registrare una flessione (63,9%) rispetto al quarto trimestre 2019 pur rimanendo superiore al corrispondente trimestre dell'anno precedente, il dato preoccupante è quello relativo al **tasso di inattività**, ovvero alla percentuale degli inattivi in età da lavoro (15-64 anni), ovvero le persone che non sono occupate né in cerca di occupazione (disoccupati). Questa percentuale **aumenta** per entrambi i generi, ma **in maniera più accentuata per le donne**.

Le restrizioni nella possibilità di spostamento entrate in vigore da fine febbraio unite alla riduzione dell'offerta di lavoro causata dal lockdown hanno scoraggiato una parte della forza lavoro, che quindi scivola dallo stato di disoccupazione a quello, ben più preoccupante, di inattività.

Va tenuto inoltre presente, analizzando queste dinamiche del mercato del lavoro, delle misure messe in campo dal governo per mitigare gli effetti dell'emergenza sanitaria, dalla introduzione della causale COVID-19 per tutti i tipi di ammortizzatore sociale e dal loro continuo rifinanziamento, fino al blocco dei licenziamenti; misure che hanno "sospeso" gli effetti di questa crisi sull'occupazione, consentendo alle aziende (a loro volta destinatarie di provvedimenti ad hoc) di mantenere gli organici pressoché inalterati.

Tutto questo se si parla di lavoro dipendente a tempo indeterminato. I dati diffusi dall'Agenzia Regionale per il Lavoro, elaborati da quelli SILER, mostrano che nel periodo marzo-maggio 2020 si stima una perdita di posizioni dipendenti pari a 4.495 unità, totalmente a carico delle posizioni a tempo determinato, nel lavoro somministrato e in apprendistato. In aggiunta si rileva una perdita di 690 posizioni nel lavoro intermittente, anche al netto della stagionalità. perdita di posizioni dipendenti pari a 4.495 unità, totalmente a carico delle posizioni a tempo determinato, nel lavoro somministrato e in apprendistato. In aggiunta si rileva una perdita di 690 posizioni nel lavoro intermittente, anche al netto della stagionalità.

Tabella 1 – Tasso di occupazione femminile 15-64 anni

Tipo dato	tasso di occupazione femminile (%)											
Classe di età	15-64 anni											
Territorio / Anno	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Italia	47,23	46,36	46,13	46,50	47,07	46,52	46,82	47,17	48,07	48,92	49,49	50,12
Nord-est	58,48	57,34	56,76	57,83	58,11	56,65	56,95	56,99	58,70	59,77	60,66	61,41
Emilia-Romagna	62,29	61,48	59,98	60,85	61,36	59,72	59,13	59,66	62,17	62,07	62,66	64,13
Ravenna	63,34	61,91	64,50	64,79	61,96	61,42	60,44	59,03	61,50	60,44	61,28	64,54

Tipo dato	tasso di occupazione (%)											
Classe di età	15-64 anni											
Sesso / Anno	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Maschi	75,85	73,94	73,58	76,32	74,77	71,23	71,97	74,10	71,88	71,19	75,06	76,59
Femmine	63,34	61,91	64,50	64,79	61,96	61,42	60,44	59,03	61,50	60,44	61,28	64,54
Totale	69,59	67,91	69,02	70,52	68,32	66,30	66,18	66,54	66,68	65,81	68,17	70,57

Tabella 2 – Tasso di disoccupazione femminile – 15 anni e più.

Tipo dato	tasso di disoccupazione femminile (%)											
Classe di età	15 anni e più											
Territorio / Anno	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Italia	8,50	9,22	9,60	9,54	11,83	13,07	13,80	12,69	12,77	12,39	11,77	11,10
Nord-est	4,76	5,77	6,82	6,12	7,60	9,26	9,26	8,73	8,04	7,66	7,27	6,86
Emilia-Romagna	4,25	5,49	6,89	6,29	7,80	9,65	9,50	9,13	8,03	7,96	7,28	6,61
Ravenna	4,56	7,52	6,67	6,15	8,35	10,72	10,23	12,47	11,15	7,53	7,88	6,35

Tipo dato	tasso di disoccupazione (%)											
Classe di età	15 anni e più											
Sesso / Anno	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Maschi	2,43	3,21	5,24	3,39	5,67	9,06	8,28	5,83	7,18	6,94	4,17	3,12
Femmine	4,56	7,52	6,67	6,15	8,35	10,72	10,23	12,47	11,15	7,53	7,88	6,35
Totale	3,38	5,18	5,90	4,67	6,89	9,83	9,17	8,86	9,03	7,21	5,85	4,60

Tabella 3 – Tasso di inattività femminile. 15-64anni.

Tipo dato	tasso di inattività femminile (%)											
Classe di età	15-64 anni											
Territorio / Anno	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Italia	48,36	48,89	48,93	48,55	46,57	46,42	45,60	45,90	44,81	44,07	43,81	43,50
Nord-est	38,58	39,12	39,06	38,37	37,08	37,50	37,17	37,49	36,11	35,21	34,52	34,00
Emilia-Romagna	34,93	34,90	35,53	35,02	33,42	33,80	34,57	34,25	32,31	32,51	32,33	31,26
Ravenna	33,60	33,02	30,84	30,92	32,34	31,07	32,52	32,45	30,64	34,53	33,34	30,98

Tipo dato	tasso di inattività femminile (%)											
Classe di età	15-64 anni											
Sesso / Anno	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Maschi	22,14	23,49	22,20	20,93	20,60	21,47	21,23	21,26	22,47	23,18	21,50	20,94
Femmine	33,60	33,02	30,84	30,92	32,34	31,07	32,52	32,45	30,64	34,53	33,34	30,98
Totale	27,87	28,27	26,54	25,96	26,50	26,30	26,89	26,87	26,56	28,86	27,42	25,96

Tabella 4 – Tassi di occupazione, disoccupazione, inattività per trimestre.

		I° Trimestre 2019		IV° Trimestre 2019		I° Trimestre 2020	
Occupati - Tasso di occupazione	M	95.400	75,1%	96.300	76,6%	96.400	76,7%
	F	77.700	62,8%	79.300	64,5%	78.600	63,9%
	Total e	173.100	69,0%	175.600	70,6%	175.100	70,3%
Disoccupati - Tasso di disoccupazione	M	4.400	4,4%	3.100	3,1%	2.600	2,6%
	F	6.500	7,8%	5.400	6,3%	5.000	6,0%
	Total e	10.700	6,0%	8.500	4,6%	7.600	4,1%
Inattivi - tasso di inattività	M	62.500	21,2%	62.500	20,9%	62.800	21,2%
	F	90.700	31,7%	90.000	31,0%	91.000	31,9%
	Total e	153.200	26,5%	152.500	26,0%	153.800	26,6%

GENDER PAY GAP

Elaborazione: CISL Romagna

Il Gender Pay Gap, in italiano “divario retributivo di genere”, è un indice che rappresenta la differenza tra lo stipendio medio degli uomini e quello delle donne che svolgono un lavoro dipendente. La stima legata al gender pay gap viene analizzata in ambito europeo prendendo in considerazione i tre principali svantaggi affrontati dalle donne rispetto alla popolazione maschile, vale a dire

- la retribuzione oraria minore
- un minor quantitativo di ore di lavoro retribuito
- un minore tasso di occupazione.

Purtroppo, non vengono considerate altre voci che contribuiscono ad aumentare la differenza fra i due sessi come ad esempio

- i benefit,
- bonus stagionali
- premi di produzione
- superminimi.

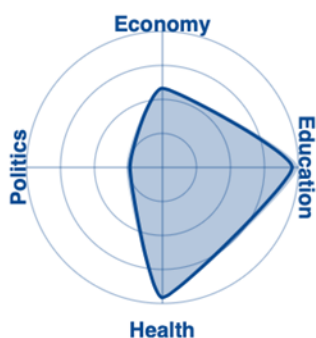
In Italia l'indice sembrava stesse migliorando e il divario regredendo, ma nei dodici mesi scorsi l'indice è tornato a crescere toccando la media dell'11,1%. Ciò significa che le **lavoratrici donne guadagnano circa 3mila euro lordi in meno rispetto ai lavoratori uomini, quindi su un anno lavorativo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre è come se le donne venissero pagate solo a partire all'incirca dal 6 febbraio**. Nella seconda tabella possiamo notare come nei settori in cui le donne rappresentano la maggior parte della forza lavoro il divario salariale aumenta fino a raggiungere il 26,4% mentre abbiamo un -15,4% nell'edilizia ma unicamente perché in questo settore le donne ricoprono posti impiegatizi sono poche, infatti, le donne utilizzate in mansioni da manovale nei cantieri.

Per il Global Gender Gap Report del WEF l'indice italiano (70,7%) è poco al di sopra della media (68,6%), ma ci posizioniamo al 76° posto nel ranking globale. Nel 2020 l'Italia ha perso 6 posizioni in classifica (in controtendenza rispetto al 2019, quando il nostro paese era passato dall'82° alla 70° posizione in classifica). Se prendiamo a riferimento l'area relativa all'Europa Occidentale siamo al 17° posto su 20 paesi, davanti solamente a Grecia, Malta e Cipro. Possiamo dire che abbiamo tanta strada da fare perché le donne, nonostante risultino culturalmente e scolasticamente più preparate degli uomini, possano essere retribuite alla pari dell'uomo e possano avere le stesse opportunità che gli uomini hanno.

Italy

rank **76**
out of 153 countries

score **0,707**
0.00 = impunity
1.00 = parity



— Italy score
— average score

Global Gender Gap Index

Economic participation and opportunity
Educational attainment
Health and survival
Political empowerment

2006 score

77 **0,646**
87 0,527
27 0,997
77 0,972
72 0,087

2020 score

76 **0,707**
117 0,595
55 0,997
118 0,969
44 0,267

Tabella 5– RAL media per settore e genere.

SETTORE	UOMINI	DONNE	GENDER SALARY GAP 2019
AGRICOLTURA	€ 23.865	€ 23.920	-0,2%
INDUSTRIA DI PROCESSO	€ 31.565	€ 30.227	4,4%
INDUSTRIA MANIFATTURIERA	€ 31.006	€ 28.597	8,4%
EDILIZIA	€ 26.297	€ 31.085	-15,4%
UTILITIES	€ 32.138	€ 33.361	-3,7%
COMMERCIO	€ 29.765	€ 27.198	9,4%
SERVIZI	€ 30.071	€ 25.858	16,3%
SERVIZI FINANZIARI	€ 46.492	€ 36.773	26,4%
TOTALE	€ 30.437	€ 27.390	11,1%

Fonte - Elaborazione JobPricing su dati ISTAT - Rilevazione Trimestrale Forze di Lavoro (media trimestri 2016-2017-2018)

EDUCARE ALLA GENITORIALITA'

Elaborazione: UIL Ravenna

I padri e le madri sono sempre più consapevoli che oggi, in una società caratterizzata da una continua richiesta di cambiamento, fare il genitore è sempre più difficile, educare un figlio comporta disponibilità a modificare il proprio stile di vita e in alcuni casi rende più difficile occuparsi della propria realizzazione professionale, la società è in continuo cambiamento, l'emergenza covid ha evidenziato ancora di più le problematiche che già esistevano. La complessità della vita quotidiana condiziona pesantemente il vissuto delle famiglie penalizzate da ritmi sempre più compressi, dall'assenza di reti familiari e dall'impoverimento della rete di sostegno territoriale, comportando il grave problema del crollo delle nascite. Già a gennaio 2020, prima della pandemia, si registrava un calo dell'1.5% rispetto al 2019. Diviene sempre più indispensabile, anche attraverso la contrattazione aziendale/territoriale, del privato e del pubblico promuovere specifici accordi e protocolli che possano agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, per non assistere più a giovani madri costrette a rassegnare le proprie dimissioni dal lavoro nel primo anno di vita del figlio. E' necessario, in tale contesto, incentivare anche i genitori padri ad usufruire dei congedi parentali che oggi la normativa prevede quando nasce un figlio. La pandemia ha assolutamente accentuato ancora di più la problematica in questione. Già dal mese di marzo 2020 in pieno lockdown, sono state emanate una serie di normative tra congedi e bonus, in aggiunta a quelle già esistenti, ma ancora una volta, dalle statistiche è emerso che ad usufruirne siano state prevalentemente le madri lavoratrici. L'emergenza Covid-19 ha rivoluzionato le nostre vite e, in particolar modo il nostro modo di lavorare. Anche le aziende più restie al cambiamento hanno dovuto adattarsi e applicare le modalità di smart working-lavoro agile. La definizione di smart working, contenuta nella Legge n. 81/2017, pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come ad esempio: pc portatili, tablet e smartphone). I vantaggi del telelavoro, strumento che deve ancora essere ancora regolamentato e affinato, applicabile solo a certe professioni, oggi più adottato nelle pubbliche amministrazioni e ancora timido nel settore privato, presenta vantaggi, ma anche difficoltà, soprattutto quando si ha una famiglia e dei figli e nessuno che possa dare una mano. In base all'art. 21 bis del Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104 (Decreto Agosto), convertito in Legge 13 ottobre 2020, n. 126, come modificato dal Decreto Legge 28 ottobre 2020, n. 137 (Decreto Ristori), i genitori lavoratori dipendenti, il cui figlio convivente minore di anni sedici è stato sottoposto a quarantena o al quale è stata sospesa la didattica in presenza hanno diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile utilizzando la procedura semplificata di comunicazione. Tra i vantaggi, inoltre, si evidenzia la possibilità di gestire con più autonomia i propri orari di lavoro, tra gli svantaggi, pesano invece la mancanza di separazione tra ambiente lavorativo e domestico e soprattutto la grande difficoltà nel limitare le ore dedicate al lavoro. Sono numerose le testimonianze di madri che in smart working, per conciliare i tempi di vita e lavoro, sono costrette a lavorare durante le ore notturne. Auspichiamo pertanto che questa nuova modalità di lavoro trovi, nel più breve tempo possibile, la sua piena completezza e regolamentazione dal punto di vista anche contrattuale, affinché possa essere strumento di sollievo per tutti quelle lavoratrici che, più di altri, sono dedite anche al lavoro di cura nel contesto familiare, costituito molte volte non solo dalla presenza di figli piccoli, ma spesso, anche da genitori anziani da accudire, condizione quest'ultima sempre più ricorrente alla luce della riforma previdenziale Monti-Fornero che prevede il raggiungimento della pensione in età sempre più avanzata, ancora una volta le statistiche ci informano che l'azione del care-giver è svolta prevalentemente dalle donne.

LO SMART WORKING IN ITALIA

Fonte Istat "Rapporto annuale 2020"

Sono oltre 4 milioni i lavoratori italiani in smart working, 3 milioni in più rispetto al 2019: è quanto emerge dal Rapporto annuale Istat secondo cui la percentuale di chi lavora da casa sta progressivamente aumentando: è passata dal 12,6% di marzo al 18,5% di aprile e l'Istituto di statistica rende noto che nell'ultimo mese di è registrata un'ulteriore crescita. I 4 milioni però potrebbero potenzialmente raddoppiare: "La stima dell'ampiezza potenziale del lavoro da remoto, basata sulle caratteristiche delle professioni, porta a contare 8,2 milioni di occupati (il 35,7%) con professioni che lo consentirebbero.

Le donne, che sono – come già osservato – svantaggiate sotto il profilo della rigidità degli orari, usano più spesso degli uomini la casa come luogo di lavoro principale e secondario, ma comunque con incidenze molto basse (rispettivamente 4,3 per cento e 2,9 per cento) oltre ad essere più numerose tra coloro che lavorano in un unico luogo di lavoro (83,7 contro 65,9 per cento). Gli uomini, invece, usano più frequentemente la casa come luogo di lavoro occasionale (2,8 per cento contro 1,6 per cento). L'utilizzo della casa è meno diffuso tra i lavoratori più giovani, tra quelli che vivono nel Mezzogiorno e tra gli stranieri.

Il lavoro a distanza potrà rappresentare, secondo l'Istat, una grossa opportunità anche a emergenza Coronavirus conclusa. Secondo l'Istat il lavoro da remoto potrebbe riguardare maggiormente le donne (37,9% contro il 33,4% degli uomini), gli ultracinquantenni (37,6% contro 29,5% dei giovani occupati) e soprattutto i laureati (64,2%).

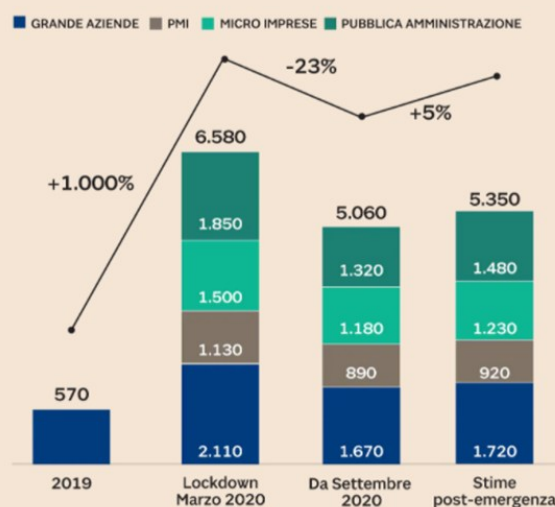
Tabella 6– Persone che lavorano in smart working – 2019.

Paese	Maschi	Femmine
Unione Europea – 27	5,2	5,7
Belgio	6,3	7,7
Bulgaria	0,4	0,5
Repubblica Ceca	3,9	5,4
Danimarca	8,5	7,1
Germania	5,1	5,3
Estonia	6,4	7,3
Irlanda	7,6	6,2
Grecia	1,7	2,1
Spagna	4,8	4,8
Francia	5,7	8,4
Croazia	1,3	2,6
Italia	3,8	3,3
Cipro	1,0	1,6
Lettonia	2,7	3,3
Lituania	2,3	2,4
Lussemburgo	11,0	12,4
Ungheria	1,1	1,2
Malta	5,1	7,5
Olanda	15,4	12,5
Austria	9,1	10,9
Polonia	4,3	4,9
Portogallo	6,3	6,8
Romania	0,5	1,1
Slovenia	5,7	8,2
Slovacchia	3,5	4,0
Finlandia	14,7	13,3
Svezia	6,4	5,5
Regno Unito	4,0	5,4
Islanda	5,8	5,5
Norvegia	5,8	4,0
Svizzera	2,9	5,1

Fonte: Eurostat [ifsa_ehomp]

LA CURVA DELLO SMART WORKING

I lavoratori da remoto. Dati in migliaia di unità



Fonte Osservatorio smart working del Politecnico di Milano.

LE DIMISSIONI DELLA LAVORATRICE MADRE E DEL LAVORATORE PADRE

Elaborazione: Ispettorato Territoriale del Lavoro di Ravenna

Divieto di discriminazione

Il Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, sancisce **all'art. 3** il divieto per il datore di lavoro, di perpetrare qualsiasi discriminazione nei confronti dei lavoratori fondato sul sesso, sullo status matrimoniale e su quello del nucleo familiare con riferimento all'accesso al lavoro, alla formazione ed all'aggiornamento e perfezionamento professionale, nonché alla retribuzione, alle qualifiche, alle mansioni ed alla progressione di carriera, giuridica ed economica.

L'obiettivo che si intende perseguire e a cui tendono tutte le normative successive al 2001, è proprio quello di evitare che le madri e i padri siano costretti a rinunciare al loro percorso professionale e quindi alla carriera. Le disposizioni sono volte a garantire strumenti, anche economici, che permettano alle mamme di tornare al lavoro e cercano di incentivare un coinvolgimento maggiore degli uomini alla vita familiare (L.92/2012)

La tutela della lavoratrice madre e del lavoratore padre nel periodo c.d. protetto

Ai sensi **dell'art 54** è vietato di licenziamento per le donne lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino e, per il lavoratore padre, durante il periodo in cui fruisce del congedo di paternità e comunque fino ad un anno di età del bambino.

Per tale ragione, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro della madre e del padre devono essere convalidate presso l'Ispettorato del Lavoro competente per territorio, per attestarne la genuinità.

Le dimissioni della lavoratrice madre e del lavoratore padre (art. 55).

La normativa riconosce una serie di tutele per le dimissioni rassegnate dai genitori lavoratori. In particolare, per evitare che il recesso sia in realtà imposto dal datore di lavoro, le dimissioni devono essere **convalidate presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro**. Il funzionario preposto ha il compito di accertare mediante colloquio- intervista la libera determinazione del lavoratore di rassegnare le dimissioni e porre fine al rapporto di lavoro senza alcuna costrizione. La convalida è **obbligatoria** in caso di dimissioni presentate:

1. Dalla lavoratrice durante la gravidanza
2. Dal lavoratore/lavoratrice nei primi tre anni di vita del bambino ovvero nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento (se trattasi di adozione internazionale si assumono i tre anni decorrenti dalla comunicazione della proposta di incontro con il minore o dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento).
3. Entro l'anno dal matrimonio.

Se dal colloquio con il dipendente emerge che la decisione **non è genuina ma forzata dall'azienda**, l'ITL conclude l'iter senza convalidare le dimissioni e segnala al competente Consigliere di parità il caso in un'ottica di collaborazione istituzionale con l'obiettivo di intercettare i fenomeni sintomatici di discriminazione di genere.

Tabella 7 - Dimissioni convalidate presso l'Ispettorato del Lavoro di Ravenna

ANNO 2019	CONVALIDE EFFETTUATE
LAVORATRICI MADRI	282
LAVORATORI PADRI	108
TOTALE	390

ANNO 2020*	CONVALIDE EFFETTUATE
LAVORATRICI MADRI	241
LAVORATORI PADRI	63
TOTALE	304

(*) dati riferiti al 20.11.2020

LE DIMISSIONI AI TEMPI DEL COVID 19 – ALCUNI DATI SIGNIFICATIVI.

Per l'intero periodo emergenziale, con specifiche disposizioni normative il legislatore ha stabilito il divieto di procedere al licenziamento del lavoratore. Ciò ha reso ancor più incisiva l'azione di verifica delle dimissioni, volta a constatarne la genuinità e la libera manifestazione della volontà di porre fine al rapporto di lavoro.

Le tabelle sopra riportate consentono di osservare per il periodo emergenziale la sostanziale costanza in termini numerici delle dimissioni convalidate presso l'Ispettorato del Lavoro di Ravenna rispetto a quelle definite nel 2019. Si nota una leggera flessione al ribasso delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, la quale tuttavia deve essere interpretata tenuto conto dei limiti normativi al licenziamento cui prima si è fatto riferimento e agli interventi assistenziali previsti dalla legge connessi alla cessazione del rapporto di lavoro.

Premesso che la maggior parte delle dimissioni in argomento trovano ragione nelle motivazioni legate per lo più alla difficoltà di conciliare la vita familiare e la cura della prole con i tempi e le necessità del lavoro, esse rappresentano certamente un limite insindacabile. Dall'altro lato, l'emergenza congiunturale e la forzata sospensione di gran parte delle imprese rappresentano limiti invalicabili dal punto di vista dell'accesso al mercato del lavoro: ciò ha determinato la convinzione ultima nel lavoratore protetto di conservare il rapporto di lavoro in essere per accedere a tutte quelle prestazioni assistenziali riconosciute dallo Stato.

IMPRESE FEMMINILI

Elaborazione: Camera di Commercio di Ravenna – Servizio Statistica.

In provincia di Ravenna al 30 settembre 2020 sono attive 7.209 imprese femminili; il tasso di femminilizzazione, cioè l'incidenza percentuale sul totale di imprese attive, è risultato pari al 21,1%, in linea con quello regionale (21,2%), ma inferiore alla media nazionale (22,6%). Il dato per le nove province dell'Emilia-Romagna, evidenzia che la provincia con il "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 23,1%; all'opposto Reggio Emilia, con un "tasso di femminilizzazione" pari a 18,9%.

Nel dettaglio comunale, si evidenzia il più alto tasso per il comune di Cervia (23,4%), subito seguito da Ravenna (23%), ed il più basso per Cotignola e Massa Lombarda (16,4%).

Per quanto riguarda la distribuzione per settore di attività, le 7.209 imprese femminili sono state rilevate per il 26,7% nel Commercio, per il 14,3% nell'Agricoltura e, a seguire, "Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione" e "Altre attività di servizi", rispettivamente con il 13,1% ed il 13,6%. L'analisi per natura giuridica mostra che le ditte individuali continuano ad essere la grande maggioranza delle imprese femminili ravennati (67,9%); il 15,7% sono invece società di persone ed il 14,8% società di capitali. Molto più contenuta la scelta di strutturarsi in forma di cooperativa o di consorzio, rispettivamente, pari all'1,2% ed allo 0,04% del totale.

Il 26,3% (1.893 in valore assoluto) delle imprese femminili operative sono artigiane; anche in questo caso, si tratta prevalentemente di imprese individuali ed il settore economico più numeroso è quello delle "Altre attività di servizio", seguito a distanza dalle "Attività manifatturiere" e dalle attività connesse al turismo (Alloggio e ristorazione).

L'8,5% delle imprese femminili ravennati, sono anche giovanili, cioè imprese la cui percentuale di partecipazione di giovani under 35 anni è superiore al 50%. Sono 884 invece le imprese femminili che si possono definire straniere, cioè con titolare straniera o a maggioranza di soci stranieri, e rappresentano l'12,3% del totale delle imprese femminili del nostro territorio.

Tabella 8 – Imprese per settore di attività. Al 30.09.2020

SETTORE DI ATTIVITA'	IMPRESE FEMMINILI	TOTALE IMPRESE ATTIVE (FEMMINILI E NON)
A Agricoltura, silvicoltura pesca	14,3%	19,6%
C Attività manifatturiere	6,3%	7,7%
F Costruzioni	3,0%	15,1%
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	26,7%	21,6%
H Trasporto e magazzinaggio	0,9%	3,2%
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	13,1%	8,1%
J Servizi di informazione e comunicazione	1,7%	1,8%
K Attività finanziarie e assicurative	2,2%	2,1%
L Attività immobiliari	6,0%	5,6%
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	3,4%	3,5%
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imp...	4,1%	2,8%
Q Sanità e assistenza sociale	1,8%	0,9%
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	2,3%	2,3%
S Altre attività di servizi	13,6%	4,8%
Altre Attività	0,7%	0,8%

Tabella 9 -Imprese per comune Al 30.09.2020

COMUNI	IMPRESE FEMMINILI ATTIVE PER				TOTALE IMPRESE ATTIVE (FEMMINILI E NON)	TASSO DI FEMMINILIZ- ZAZIONE (INCIDENZA % IMPRESE	DISTRIBUZIONE % IMPRESE FEMMINILI PER COMUNE (*)	VARIAZIONE % IMPRESE FEMMINILI SETTEMBRE 2020/
	Esclusiva	Forte	Maggioritaria	TOTALE				
ALFONSINE	149	23	6	178	962	18,5%	2,5%	-0,6
BAGNACAVALLO	252	27	6	285	1.473	19,3%	4,0%	-1,4
BAGNARA DI ROMAGNA	29	3	0	32	194	16,5%	0,4%	-3,0
BRISIGHELLA	134	9	1	144	743	19,4%	2,0%	0,7
CASOLA	40	6	0	46	245	18,8%	0,6%	-8,0
CASTEL	131	24	5	160	831	19,3%	2,2%	0,6
CERVIA	613	165	17	795	3.401	23,3% *	11,0%	0,3
CONSELICE	130	5	7	142	744	19,1%	2,0%	0,0
COTIGNOLA	94	3	2	99	604	16,4%	1,4%	0,0
FAENZA	878	134	28	1.040	5.202	20,0%	14,4%	-0,1
FUSIGNANO	130	14	5	149	717	20,8%	2,1%	-1,3
LUGO	500	83	20	603	3.014	20,0%	8,4%	1,0
MASSA	113	6	4	123	749	16,4%	1,7%	0,0
RAVENNA	2.498	398	104	3.000	13.031	23,0%	41,6%	-1,0
RIOLO TERME	74	14	2	90	455	19,8%	1,2%	1,1
RUSSI	169	27	5	201	1.086	18,5%	2,8%	-4,7
SANT'AGATA SUL SANT.	43	4	3	50	284	17,6%	0,7%	0,0
SOLAROLO	66	5	1	72	371	19,4%	1,0%	0,0
TOTALE	6.043	950	216	7.209	34.106	21,1%	100,0%	-0,6

* Comune con il più alto tasso di femminilizzazione in provincia

LE IMPRESE FEMMINILI IN TEMPO DI PANDEMIA.

Per quanto riguarda le variazioni nel tempo, i dati ci mostrano che, nel confronto con la stessa data del 2019, la consistenza delle imprese “in rosa” ha subito una leggera diminuzione, che termini relativi corrisponde ad un -0,6%, meno accentuata rispetto al calo riscontrato per il totale provinciale delle imprese attive, che ha subito una flessione complessiva pari a -1,3%: **gli effetti della difficile congiuntura si sono fatti sentire anche sulle imprese femminili, ma queste ultime sembrano essere lievemente più resilienti, in quanto hanno mostrato di soffrire relativamente meno, evidenziando una contrazione di minor ampiezza, a dimostrazione di una capacità nel fare impresa che è stata all'altezza della sfida e della situazione più complessa, nonostante gli effetti del lockdown e dell'emergenza pandemica.** Non dimenticando però che le misure di contenimento del Covid-19 hanno comportato un ulteriore aggravio del carico di lavoro delle donne, sia imprenditrici che lavoratrici dipendenti, con potenziali conseguenze negative di lungo periodo.

DISCRIMINAZIONI E STEREOTIPI DI GENERE NELLA PROFESSIONE FORENSE

Elaborazione: Comitato Pari Opportunità dell'Ordine Avvocati/i di Ravenna.

Inquadramento storico dell'accesso delle donne alla professione forense.

Nel 1919 la Legge Sacchi n. 1176 abolisce gli ostacoli e i divieti all'accesso delle donne nella professione forense (permane il divieto alle donne di accedere alla magistratura). Nel 1948 con la Costituzione della Repubblica Italiana (art. 3 e art. 51) l'accesso delle donne alle professioni giurisdizionali viene formalmente consentito.

Solo nel 2005 si parla di pari opportunità tra uomo e donna nella professione forense allorché il d.lgs. 198/2006 (L. 246/2005) in recepimento di Direttive Comunitarie istituisce il "**Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**" in attuazione degli artt. 3 e 51 co.1 della Costituzione. Nascita dei primi Comitati per le pari opportunità con la funzione di proporre azioni positive volte a favorire concretamente le pari opportunità nell'accesso e nell'esercizio della professione forense.

Con la L. 247/2012 (Nuova disciplina dell'ordinamento della professione forense) è divenuta obbligatoria la istituzione dei **Comitati per le pari opportunità (cd CPO)** presso tutti i Consigli dell'Ordine dell'Avvocatura, attribuendo ad essi natura elettiva. Oggi la **funzione del CPO** non si limita a tutelare il solo genere femminile ma è quella di diffondere la cultura della tutela antidiscriminatoria a 360 gradi all'interno dell'avvocatura ed anche verso l'esterno in ragione della funzione sociale dell'avvocato normativamente prevista.

Una ricerca sulla disparità di genere nella professione forense realizzata nel 2010 a Roma ha evidenziato dati indicativi di gap di genere nella professione:

- solo 2/3 delle avvocate iscritte sono attive ed esercitano effettivamente professione;
- il 44% delle professioniste sono single mentre il 40% sono coniugate;
- solo 1/3 ha figli;
- il 72% è civilista (per lo più in materia di diritto di famiglia e minori) il 19% penalista e 4% amministrativista;
- 87% della clientela di avvocate è costituito da privati e solo il 36% assiste società ed il 6% ricopre incarichi giudiziari;
- il 68% ha dovuto rinunciare o differire la decisione della prima maternità il 45% ha determinato la rinuncia o ritardo nel matrimonio e per il 16% la negazione o rinvio di altra maternità;
- le avvocate guadagnano il 50% rispetto ai colleghi (cause: meno tempo a disposizione, carenti le infrastrutture territoriali di supporto in grado di alleviare il carico di responsabilità di cura e accudimento - figli e/o genitori- di cui le donne avvocate sono comunque gravate.

Questi sono indicatori su cui i CPO sono chiamati ad operare per rendere effettivi i loro scopi.

Nella logica di rimozione degli ostacoli all'esercizio della professione è stato realizzato il **servizio di sostituzione d'udienza** indirizzato a tutte/i le avvocate/i che, tenute/i alla cura e accudimento dei figli e/o di familiari - particolarmente gravosa e complessa in questo periodo di emergenza COVID 19-, si trovino, anche improvvisamente, impediti a partecipare alla celebrazione dell'udienza in Tribunale - anche via web- e purtuttavia impossibilitati a chiedere il rinvio per legittimo impedimento. Il CPO di Ravenna ha deliberato questo servizio il 5/10/2020.

Importanza del linguaggio giuridico per il superamento degli stereotipi nella violenza contro le donne

Tanto negli articoli di giornale quanto negli atti giudiziari la narrazione degli episodi di violenza di genere è alterata da distorsioni stereotipate evidenti (*cd narrazioni inquinate*) tanto da determinare la **vittimizzazione secondaria della vittima** (fenomeno che si riscontra anche nella fase delle indagini).

Nelle aule di giustizia si respira la cultura del paese e del suo contesto sociale sessista. **L'Italia nel 2017 è stata condannata dalla Corte di Strasburgo per la mancata tutela delle vittime di violenza domestica e di genere.** (sentenza 2 marzo 2017, Talpis c. Italia).

La ricerca del **Progetto STEP (stereotipo e pregiudizio)** condotto dall'Università della Tuscia all'esito di una analisi su 250 sentenze (oltre 16000 articoli) pubblicati tra il 2017 e il 2019 relative alla violenza di genere ha evidenziato i seguenti elementi:

a- i pregiudizi e gli stereotipi entrano nei processi (tanto nelle argomentazioni difensive quanto nelle sentenze).

b- l'immagine della donna-vittima non si esaurisce nei fatti ma è connotata culturalmente; il suo comportamento viene sottoposto a lente di ingrandimento e spesso giudicato mentre l'imputato quasi scompare come responsabile di un reato (nella denominazione spesso la donna chiamata per nome mentre l'imputato per nome, cognome ovvero per titolo)

c- presenza dei pregiudizi impliciti che impongono alle donne di doversi difendere dall'accusa di non essere attendibili perché incapaci di governare le proprie emozioni o imprudenti e sconsiderate

d- ossessiva ricerca delle cause dell'accaduto che ricade spesso sulla vittima, ovvero spasmodica ricerca di circostanze non contestualizzate pur di screditare la sua versione.

Una lettura oggettiva ed imparziale dei contesti della violenza di genere evidenzia **uomini che non accettano il rifiuto, la separazione, una determinazione femminile distinta dalla propria**; uomini che sono a loro volta prigionieri di una mascolinità tossica che li vuole "prevaricatori, controllori".

VIOLENZA DI GENERE

Elaborazione: Regione Emilia-Romagna – Servizio Statistica – Osservatorio regionale contro la violenza di genere

La violenza di genere è un fenomeno complesso e articolato che si manifesta in molteplici forme, non sempre immediatamente identificabili, manifestazione di un rapporto 'distorto' e 'diseguale' tra donne e uomini nella società. Un atto di violenza di genere è un atto che vuole rimarcare che la donna ha una posizione subordinata a quella degli uomini, è una discriminazione che si nutre dei ruoli stereotipati che storicamente la società ha assegnato a donne e uomini.

L'articolo 1 della dichiarazione ONU sull'eliminazione della violenza sulle donne recita che è 'violenza contro le donne' ogni atto di violenza fondata sul genere che provochi un danno o una sofferenza fisica, sessuale o psicologica per le donne, incluse le minacce, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà. La violenza sulle donne è una forma di violazione dei diritti umani e di discriminazione come sancito dalla Convenzione di Istanbul (2011) nella quale si rimarca anche l'importanza di raccogliere dati sulla violenza di genere quale base per la conoscenza e il contrasto del fenomeno.

Le ricerche compiute negli ultimi decenni mostrano 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. Diverse sono le forme di violenza, quella fisica (ad es. schiaffi, pugni, spintoni, ferite con oggetti etc..) o sessuale (molestie, costrizione a rapporti indesiderati o pratiche sessuali umilianti, tentato stupro o stupro); la violenza economica (come il controllo sull'utilizzo delle proprie fonti di reddito o l'impedimento ad avere una propria fonte di reddito) o psicologica (ricatti, inganni, limitazioni della libertà personale e controllo, imposizioni su come vestirsi o comportarsi, denigrazioni, umiliazioni) o gli atti persecutori quali lo stalking. Diversi sono i contesti in cui la violenza viene agita, dal contesto familiare a quello lavorativo, e tra gli autori principali di tali violenze si trovano persone vicine alla donna, in particolare partner, ex-partner, parenti o amici che risultano molto presenti anche tra gli autori del reato di femicidio, una violenza di genere che ha come esito la morte della donna.

Gli atti di violenza di genere si possono leggere anche attraverso i delitti denunciati, è certamente uno sguardo parziale, molte violenze non sono denunciate ma allo stesso tempo i dati ci dicono che alcuni reati sono marcatamente caratterizzati dal genere: maltrattamenti in famiglia, atti persecutori, percosse sono reati che vedono nella maggioranza dei casi una donna come vittima e un uomo come autore. Nel corso del 2018 nella provincia di Ravenna le donne hanno denunciato 180 casi di lesioni dolose, 52 di percosse e 23 violenze sessuali.

Una delle ultime indagini effettuate a livello nazionale ci dice che nel 2014 circa un terzo delle donne (33,6%) tra i 16 e i 70 anni residenti in Emilia-Romagna ha subito violenza fisica o sessuale nel corso della vita, il 12,6% le ha subite nei 5 anni precedenti l'intervista ed il 4,7% nei 12 mesi precedenti l'intervista.

La diffusione delle varie forme di violenza è testimoniata dalle donne che si rivolgono ai Centri Antiviolenza: nel 2019 sono state 5.662 su tutto il territorio regionale e 646 si sono rivolte ad uno dei 3 Centri presenti nella provincia di Ravenna. Sempre nel 2019 presso i Centri della provincia di Ravenna 502 donne stavano affrontando un percorso di uscita dalla violenza: 348 l'avevano iniziato nel 2019 (nuove accolte). Tra queste donne, la stragrande maggioranza subiva violenze psicologiche quasi ad indicare che controllo, ricatti, inganni, limitazione della libertà personale, imposizioni, denigrazioni, umiliazioni siano coesistenti alle altre forme di violenza. Il 68,4% ha subito forme di violenza fisica e il 43,4% forme di violenza economica. Il 15,5% ha subito violenze sessuali.

Tabella 10 - Donne che hanno intrapreso un percorso di uscita dalla violenza presso un Centro Antiviolenza della provincia di Ravenna nel 2019 e tipologia di violenza subita.

Tipologia di violenze	Valori assoluti	% sulle nuove accolte
Psicologiche	341	98,0
Fisiche	238	68,4
Economiche	151	43,4
Sessuali	54	15,5
Donne nuove accolte	348	100,0

Fonte: Regione Emilia-Romagna – Sistema informativo regionale sui Centri Antiviolenza

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 3 quarti delle donne che ha iniziato un percorso di uscita dalla violenza nel corso del 2019 in provincia di Ravenna l'autore principale è il partner attuale.

Tabella 11 - Donne che hanno intrapreso un percorso di uscita dalla violenza presso un Centro Antiviolenza della provincia di Ravenna nel 2019 e autore principale delle violenze subite

	Valori assoluti	% sulle nuove accolte
Partner	262	75,3
Ex – partner	30	8,6
Familiare	34	9,8
Amico/conoscente	14	4,0
Estraneo o altro	8	2,3
Totale	348	100,0

Fonte: Regione Emilia-Romagna – Sistema informativo regionale sui Centri Antiviolenza

Proprio perché la violenza viene esercitata molto spesso all'interno delle mura domestiche le misure di contenimento della diffusione dell'epidemia da Covid-19 hanno da subito evidenziato l'accentuato rischio per le donne. Le restrizioni ai movimenti e il confinamento in casa possono aver ulteriormente esacerbato situazioni di tensione preesistenti, se non farne nascere delle nuove, riducendo al contempo la possibilità per le donne di chiedere aiuto.

Pur in mancanza di una indagine specifica sulla violenza di genere nel lockdown alcuni dati danno segnali preoccupanti. Le chiamate al numero antiviolenza e stalking nazionale, il 1522, effettuate in regione sono nettamente aumentate nel periodo marzo-giugno 2020 rispetto allo stesso periodo del 2019. Anche se la rete dei servizi di sostegno ha sempre assicurato l'attività, ad esempio attivando, o rinforzando, i canali di comunicazione a distanza, il confinamento in casa sembra aver creato una difficoltà nel chiedere aiuto: nei mesi di marzo e aprile sono fortemente diminuite le donne che hanno contattato un Centro antiviolenza rispetto ai mesi precedenti per poi tornare ad aumentare nei mesi successivi in corrispondenza dell'allentamento delle restrizioni ai movimenti. La Polizia di Stato rileva in Italia una diminuzione del 19% degli omicidi nel periodo gennaio-giugno 2020 rispetto allo stesso periodo del 2019, ma quelli che avevano come vittima una donna sono aumentati del 5%. Il 77% degli omicidi di donne è avvenuto tra le mura di casa e nel 60% dei casi l'autore del delitto era il partner o l'ex-partner della vittima.

LA VIOLENZA CONTRO LE DONNE - Interventi dei Centri antiviolenza

Elaborazione: Demetra Donne in aiuto – Lugo

I Centri antiviolenza: metodologia e progetti per donne vittime di violenza nelle relazioni di intimità.

I Centri Antiviolenza sono luoghi di donne che accolgono donne che subiscono violenza da parte degli uomini. I Centri lavorano in rete con i servizi territoriali non sostituendosi e non sovrapponendosi ad essi. Nella provincia di Ravenna operano tre Centri antiviolenza: Linea Rosa, SOS Donna e Demetra Donne in aiuto. Tutti e tre i centri antiviolenza fanno parte del Coordinamento dei Centri antiviolenza dell'Emilia-Romagna che rappresenta 14 Centri antiviolenza e di D.i.Re donne in Rete contro la violenza che rappresenta 81 Centri antiviolenza che operano sul territorio nazionale.

Oltre l'accoglienza, il progetto politico

I Centri Antiviolenza sono luoghi dell'accoglienza, in cui la relazione tra donne nutre la metodologia utilizzata per fare emergere e riconoscere la dimensione della violenza. Sarebbe, però, riduttivo e ingiusto fermarsi a riconoscere i Centri come luoghi solo dell'accoglienza. Sono luoghi in cui si costruiscono saperi, progettualità, speranze e competenze. Sono "laboratori sociali" in cui si sperimentano relazioni virtuose e azioni di prevenzione e formazione attraverso interventi locali e territoriali mirati. Il servizio dell'accoglienza, non tanto semplicistico peraltro, diventa politica attraverso la costruzione di un patto con la donna accolta e con tutti i soggetti coinvolti nella rete territoriale, messa in movimento dai Centri per rispondere ai bisogni della donna. Unici depositari di saperi ed esperienze, acquisiti nel corso degli anni, i Centri hanno saputo creare relazioni utili con le istituzioni e con tutti i soggetti che a vario titolo sono coinvolti nella prevenzione e nel contrasto della violenza alle donne. È così che la sinergia e la collaborazione può creare valore aggiunto tra pubblico e privato sociale anche in un'ottica di cambiamento della lettura del fenomeno della violenza alle donne. Non emergenza sociale da contrastare attraverso misure di sicurezza, la violenza maschile alle donne è fenomeno antico, tanto quanto la storia di un'umanità che ha centrato la propria base sull'affermazione di un unico genere, considerato fintamente neutro. Oggi la visibilità del fenomeno è strettamente legata all'aumentata e consapevole libertà delle donne e alla presenza dei Centri che lo rendono riconoscibile. "Con l'espressione "violenza nei confronti delle donne" si intende designare una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne, comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica, che nella vita privata"

La violenza alle donne nella metodologia dei Centri antiviolenza

Il concetto di violenza contro le donne è strettamente legato alle relazioni di coppia, alle rappresentazioni sociali dei rapporti di genere, ai codici simbolici di lettura dei gesti e degli atteggiamenti comunemente appresi, all'identità di genere femminile e maschile, al potere. A partire da queste riflessioni le donne dei centri si sono interrogate sul significato dell'appartenenza di genere in ogni ambito a partire da quello lavorativo. La supposta e fuorviante presunta neutralità del ruolo ricoperto a livello lavorativo, ad esempio assistente sociale, avvocatessa/ o, psicologa/o, poliziotta/o continua a rappresentare un ulteriore impedimento al tentativo di leggere con occhi sessuati e di parte la realtà. Il lavoro con le donne che subiscono violenza comporta un focus necessario sull'argomento, poiché le donne vittime interpellano direttamente la rappresentazione di sé sessuandola, sia nel caso in cui per loro è indifferente, sia nel caso in cui chiedano espressamente di rapportarsi ad una donna. Nei centri antiviolenza lavorano solo donne. È la relazione che si instaura tra la donna che ascolta e la donna che si racconta il tramite che permette a quest'ultima di raggiungere un cambiamento, una conoscenza più consapevole di se stessa e delle proprie capacità. Non viene avviato un percorso di cambiamento di sé, ma di realizzazione di sé; viene facilitato ciò che, per la donna, è potenzialmente e realisticamente possibile perseguire. Alle donne non vengono offerte soluzioni precostituite, ma un sostegno specifico e informazioni adeguate, affinché possano trovare la soluzione adatta a sé e alla propria situazione.

La metodologia prevede che ogni azione (denuncia, separazione, attivazione dei servizi, ecc.) venga intrapresa solo con il consenso della donna e che si lavori sempre per il suo vantaggio, attraverso una modalità che consenta alla donna di parlare di sé, offrendole la possibilità di credere in se stessa, secondo i presupposti della protezione, della riservatezza e del non giudizio da parte delle operatrici. La violenza alle donne è un problema strutturale, quindi un problema della società e non un'emergenza, che presuppone un inizio ed una fine. Inoltre, i Centri, considerando la violenza contro le donne e i loro bambini una violazione dei diritti umani, un crimine penale, lavorano esclusivamente con le donne che subiscono violenza e mai, in nessun caso, con il maltrattante.

Quali servizi offrono i Centri

- Accoglienza telefonica. In genere il primo contatto avviene telefonicamente: il telefono è un mezzo molto efficace per superare il senso di vergogna connesso alla violenza e permette di rimanere anonime. È utile per individuare i bisogni e fornire le prime informazioni.
- Colloqui di accoglienza. Sono finalizzati all'analisi della situazione e dei bisogni, alla strutturazione del percorso di uscita dalla violenza. L'intervento è di carattere relazionale o psico-sociale, non terapeutico e consiste in un percorso di colloqui, a cadenza periodica e di durata variabile, in base alle esigenze della donna. I colloqui di accoglienza vengono stabiliti e fissati con la donna secondo tempi e modalità condivise; hanno l'obiettivo di aprire uno spazio alla donna per parlare di sé, per elaborare il suo vissuto di violenza e superare il danno da trauma. La metodologia prevede che ogni azione, dall'attivazione di servizi, alle possibili denunce, separazione, o qualsiasi altra azione, venga intrapresa solo con il consenso della donna e che si lavori sempre per il suo vantaggio secondo i presupposti della protezione, della riservatezza e anonimato e del non giudizio. Alla donna non vengono offerte soluzioni precostituite, ma un sostegno specifico e informazioni adeguate, affinché possa trovare la soluzione adatta a sé e alla propria situazione.
- Informazioni e consulenza legale di primo livello con le avvocate che collaborano con il Centro.
- Consulenza psicologica, nel caso in cui le operatrici con la donna ne rilevino la necessità;
- Accompagnamento nella ricerca di una soluzione abitativa;
- Accompagnamento nella ricerca di un inserimento lavorativo, come consulenza, uno sportello lavoro, aiuto nella ricerca del lavoro e nella formazione;
- Affiancamento nella fruizione dei servizi, nelle procedure amministrative-burocratiche, nel percorso giudiziario;
- Gruppi di sostegno e di auto-aiuto;
- Interventi specifici per le donne migranti e per le donne vittime di sfruttamento sessuale e tratta.
- Ospitalità nelle case rifugio, per un periodo di emergenza. Qualora vengano rilevate necessità e bisogni la donna viene accolta per periodi sempre definiti in luoghi riservati e protetti. Gli appartamenti o case possono essere sia a indirizzo segreto oppure sono strutture che garantiscono alle donne coi loro figli/e incolumità fisica in quanto luoghi sicuri.
- Progetti con i/le figli/e delle donne vittime di violenza assistita. Le donne molto spesso hanno figli che a loro volta sono vittime di violenza diretta o assistita. I Centri mettono a punto dei percorsi di riparazione del danno per i bambini e per le donne come "madri", in quanto la violenza danneggia fortemente anche la relazione madre-bambino. Molto spesso i bambini all'interno del centro fanno percorsi eccellenti di elaborazione del danno, sperimentano altri modelli di pensiero e di comportamento, stabiliscono un forte rapporto di fiducia e alleanza con la madre, unico genitore protettivo, poi subentra lo scontro con la realtà giudiziaria dove, per legge, nei casi di separazione l'affido è condiviso. Nei casi di violenza non dovrebbe essere così; in Italia molto spesso si confonde la violenza con il conflitto e nella separazione viene contemplato l'affido congiunto al padre violento, il quale poi usa il bambino per continuare a maltrattare ed esercitare potere e controllo sull'ex partner.

L'organizzazione interna dei Centri antiviolenza: empatia e normalità

Non esistono modelli organizzativi predeterminati all'interno dei Centri antiviolenza, questo implica un alto senso di responsabilità rispetto al servizio, di fiducia e disponibilità reciproche, di una costante attività di confronto e verifica. Ruoli e funzioni, gradi diversi di responsabilità, si adattano ai tempi, alle necessità ed alle emergenze delle donne. L'approdo al Centro Antiviolenza rappresenta per le donne l'incontro con un luogo riconoscibile, vicino alla "buona" normalità della vita quotidiana, e quindi poco identificabile come spazio dedicato al disagio. Anche le professionalità presenti sono usate in modo flessibile tenendo in considerazione l'esperienza di chi soffre e le capacità della donna di esprimere la propria soggettività. La donna che vi si rivolge ai Centri è soggetto agente, attrice principale del suo percorso di uscita dalla violenza, un percorso che la porta a riprendere in mano la sua esistenza. L'equipe del Centro struttura con lei, e non per lei, un progetto di ridefinizione, riorganizzazione della propria vita; mai si sostituisce a lei.

L'aiuto fornito alla donna non è di tipo assistenziale. La sola assistenza, infatti, anche se fornisce risposte immediate, lascerebbe la donna in una situazione passiva. I Centri aiutano la donna a ritrovare il coraggio e la forza per costruirsi un progetto di vita futura concreto che tuteli la sua salute psicofisica e quella dei suoi figli. Un lavoro che parte dall'analisi della propria storia personale, dei sensi di colpa, del vissuto di violenza al fine di riacquistare un livello di autostima e assertività tali che le permettano di gestire e superare le difficoltà. Da qui inizia il percorso verso l'autodeterminazione femminile, fuori dalla violenza di genere.

Alcuni standard dei Centri alla donna

I servizi offerti alle donne hanno un taglio fortemente "gender oriented", adeguato ai bisogni delle donne per il superamento del trauma, la loro protezione, il supporto con adeguate professionalità nel percorso di costruzione di un nuovo progetto di vita per sé e per i loro figli/e. Fondamentale riconoscersi in principi comuni, basati su una lettura sociale del fenomeno della violenza contro le donne, inteso come frutto di un costrutto culturale, quindi non necessariamente collegato ad una patologia individuale del maltrattatore o della donna, bensì conseguenza della disparità di potere tra uomini e donne. Alle donne e ai loro figli/e minori i Centri garantiscono:

- spazi e servizi dedicati e adeguatamente protetti, che non sono usati per altri scopi o altri tipi di utenza; non sono presi in carico gli autori della violenza;
- sostegno specifico per uscire dalla violenza, per superare le esperienze traumatiche, riconquistare autonomia e autodeterminazione e porre le basi per una vita indipendente e autonoma;
- anonimato e riservatezza: tutte le operatrici, le volontarie e le tirocinanti, inoltre, si impegnano a rispettare la riservatezza delle informazioni personali relative alle donne e ad attenersi all'obbligo morale di seguire i principi ispiratori dell'intervento (lavorare con il consenso e per il vantaggio della donna; fornire protezione, ecc.). I Centri laboratori sociali per la prevenzione della violenza alle donne I Centri promuovono cultura e formazione a vari livelli per sensibilizzare, promuovere e prevenire la violenza maschile alle donne. Infatti, tutti i centri sono impegnati nelle seguenti attività:
- all'attività di rete e coordinamento con i servizi pubblici e privati presenti sul territorio, che concorrono a fornire sicurezza, protezione e aiuto alle donne (pronto soccorso, servizi socio-sanitari, forze dell'ordine, istituzioni giudiziarie, associazioni ecc.) al fine di ottimizzare e coordinare il percorso di uscita dalla violenza;
- i Centri progettano e realizzano percorsi di formazione sia del personale interno che dei soggetti esterni (come medici, operatori delle forze dell'ordine, assistenti sociali, insegnanti, etc.) e consulenze per operatori/trici di altri servizi;
- attività di promozione e prevenzione nelle scuole per incidere a più lungo termine sull'aspetto culturale/strutturale della violenza di genere;
- promozione di eventi,
- sensibilizzazione, diffusione di buone prassi e campagne di prevenzione sul territorio contro la violenza maschile per rispondere all'esigenza immediata e operativa di sensibilizzare e rafforzare la rete dei servizi sul territorio;
- promozione della ricerca (indagini qualitative e quantitative), anche attraverso la raccolta e l'elaborazione dei dati relativi alle donne che accedono al Centro, garantendo la massima riservatezza;
- promozione di politiche e piani d'azione locali, nazionali e internazionali contro la violenza, interloquendo con le amministrazioni nazionali, regionali e locali.

Gli interventi nelle scuole sono stati implementati negli ultimi anni grazie alla collaborazione tra istituzioni, scuole, centri antiviolenza e altre associazioni impegnate sul tema dei diritti delle donne con incontri nelle scuole elementari, medie e medie superiori. È importante riflettere con le giovani generazioni sulla rigidità dei ruoli di genere culturalmente costruiti che diventano gabbie che ostacolano la libera espressione dell'individualità sia di bambini e ragazzi che di bambine e ragazze. Ruoli di genere che ricalcano stereotipi e pregiudizi che finiscono per alimentare quella disparità nei futuri uomini e future donne che alimenta discriminazioni e violenze. Gli stereotipi hanno come bersaglio sia maschi che femmine e sono causa di pregiudizio per entrambi. Ancora oggi, per esempio, un bambino che decide di fare danza classica, una disciplina che si ritiene adatta solo alle bambine nonostante la realtà ci dica il contrario, rischia di subire lo stigma dei compagni di scuola così come bambine che scelgono di giocare a calcio sono spesso osteggiate dagli stessi compagni durante l'allenamento. Questo è solo un esempio ma sono moltissime le circostanze che creano disagio in ragazzi o ragazze e ostacolano il loro percorso di crescita personale e individuale. Per questo è importante produrre un cambiamento per cambiare la cultura e combattere alla radice le cause all'origine delle disparità e delle discriminazioni.

UN PONTE PER NON CADERE: EMOZIONARSI, CONDIVEDERE E ASCOLTARE

Elaborazione: Associazione Linea Rosa ODV (Centro antiviolenza-Ravenna)

L'Assemblea generale delle Nazioni Unite, con la risoluzione 54/134 del dicembre del 1999, istituiva per il 25 novembre la giornata internazionale contro la violenza sulle donne. Aderiscono a questa giornata molti Paesi nel Mondo e l'Italia celebra questa data solo dal 2005.

In questa giornata vengono organizzate moltissime iniziative in tutta Italia, con l'obiettivo condiviso di promuovere eventi ed interventi di sensibilizzazione rivolti a tutta la cittadinanza.

Nonostante le forze spese, gli stereotipi che facilitano e influenzano l'interpretazione che molti hanno di tale fenomeno, ancora oggi esistono e continuano ad esser radicati nella nostra cultura in quanto tendono ad alimentare l'inconscio, seppur funzionale, distacco da tali situazioni di violenza.

Tale riflessione ha portato all'ideazione e alla successiva realizzazione del progetto "Un ponte per non cadere" ideato per la giornata internazionale contro la violenza sulle donne per l'anno 2017, dall'Associazione Linea Rosa Odv (centro antiviolenza di Ravenna, nato nel 1991) inserito in una più ampia rassegna denominata "una società per relazioni", che viene ormai organizzata da svariati anni dalla giunta comunale di Ravenna, alla quale partecipano moltissime associazioni del territorio.

L'obiettivo che ci eravamo prefissate, era quello di creare una sorta di sintonizzazione tra i vissuti – quelli veri delle vittime di violenza di genere e quelli indotti ai visitatori attraverso l'esperienza dell'istallazione, sollecitando così l'empatia di questi ultimi e una maggior consapevolezza non tanto del fenomeno in quanto tale ma, piuttosto, di cosa possa significare trovarsi immersi nel vortice della violenza e di quanto queste possano effettivamente essere situazioni nelle quali ciascuno di noi può trovarsi soffocato.

Quasi immediata, così, la metafora con il ponte, simbolo della capacità degli esseri umani di riuscire a costruire un passaggio che renda possibile la congiunzione tra due momenti distinti e distanti, altrimenti impossibile. Ponte necessario affinché la donna, consapevole del suo vissuto, possa passare oltre potendo raggiungere, con fatica e reggendosi al parapetto, l'altra sponda dove il passato è un ricordo che comunque riecheggia e il futuro è caratterizzato da una maggior consapevolezza della propria forza nell'affrontare il presente.

Abbiamo pensato così di ideare un percorso suddiviso in tre parti, dove ciascuna rappresentava metaforicamente una tappa verso l'uscita dalla violenza, con la consapevolezza che nessun percorso è mai uguale ad un altro e che ciascuno dipende dalla persona che si appresta ad affrontarlo.

Nella **prima tappa** si è voluta rappresentare la violenza nella sua forma più subdola, all'interno delle mura domestiche. La realizzazione di questa prima tappa si poneva l'obiettivo di trasmettere al visitatore la ciclicità della violenza, ma anche quanto la stessa possa esser familiare, quasi impercettibile, ma allo stesso tempo, quando ripetuta nel tempo, soffocante e neutralizzante.

La **seconda tappa**, più articolata, presentava appena all'ingresso due specchi deformanti davanti ai quali i visitatori potevano vedere riflessa la loro immagine distorta. Oltrepassandoli si accedeva ad una stanza dove si trovavano posizionate tre sedie. Indipendentemente da dove ci si sedeva, ci si trovava sulla parte di fronte un video che mostrava la proiezione di un video con un mosaico di sei volti in movimento, ciascuno con un'espressione diversa.

Questa rappresentata è la **tappa intermedia** del percorso di uscita dalla violenza. Quella più delicata per le donne che ci si trovano ad affrontarla perché ricca di emozioni contrastanti. Infatti, appena si raggiunge la consapevolezza della situazione di violenza vissuta, si ha un'immagine di sé deformata, come scomposta: ci si guarda allo specchio e non ci si riconosce. Poi, spesso, si hanno dei ripensamenti o semplicemente si ha paura di ciò che non si conosce e di ciò che potrebbe essere. Così la mente ritorna al passato, facendo dei ricordi belli i soli ricordi possibili e si ricade nella situazione di violenza. Quando poi, però, la consapevolezza riemerge, si ripassa dagli specchi e si inizia a prendere i contatti con tutte le istituzioni necessarie per affrontare la propria situazione. Si bussa a molte porte intanto intorno le persone ascoltano ma anche giudicano. Ma nonostante tutto e tutti, si prosegue l'attraversamento del proprio ponte.

Si arriva così all'ultima **tappa** in cui abbiamo riprodotto attraverso una proiezione, il mare in una stanza, con il suono delle onde e il verso dei gabbiani.

Questo ultimo tratto di ponte non rappresenta tanto l'uscita dalla violenza quanto, piuttosto, la consapevolezza di sé stesse e del riconoscimento della propria forza per cui si accetta l'immensità del mare metafora della vita, e ci si tuffa sapendo di poter finalmente nuotare.

Usciti da questa ultima sala, ci si trovava sulla sinistra un tavolino con sopra un ipod che permetteva l'ascolto, attraverso delle cuffie messe a disposizione, di una poesia raccontata da S. che attraverso la sua voce raccontava il suo percorso di consapevolezza della violenza vissuta, reso possibile anche grazie all'aiuto di una delle operatrici del centro antiviolenza.

In tale progetto sono stati coinvolti 8 ragazzi del liceo artistico, all'interno del progetto dell'alternanza scuola-lavoro. Inizialmente erano stati coinvolti per la realizzazione artistica del ponte esperienziale, ma le tante ore che avremmo passato insieme hanno permesso la realizzazione di un progetto formativo all'interno di un progetto di sensibilizzazione rivolto alla cittadinanza.

Le ore erano effettivamente tante, il setting era diverso dal solito (non un'aula scolastica ma le Cantine di Palazzo Rava), e il ponte metaforico realizzato, apriva davvero a tante opportunità esperienziali di sintonizzazione emotiva e condivisione.

Si trattava anche di un gruppo diverso dal solito. Normalmente, infatti, veniamo chiamate nelle scuole per fare incontri informativi o formativi di massimo due ore, ad intere classi. Questa volta avevamo davanti nove ragazzi (otto ragazze e un ragazzo) che avevano volontariamente scelto la nostra Associazione, quindi già interessati e/o semplicemente incuriositi e avremmo passato insieme a loro circa tre settimane: non ci era mai capitato di poter organizzare un percorso formativo/esperienziale così con i ragazzi del liceo!

Il progetto è stato pensato e realizzato in tre fasi con tre setting differenti: una prima fase passata alle Cantine di Palazzo Rava per l'intero orario di apertura al pubblico del ponte esperienziale (da mattina al tardo pomeriggio), la seconda presso la loro scuola – che gentilmente ci aveva concesso un'aula dove trovarci – e la terza presso la sede di Linea Rosa, dove i ragazzi potevano accedervi solo in piccolissimi gruppi e in giorni e orari alterni.

Successivamente abbiamo progettato diverse attività che potessero esser tutte funzionali all'accompagnamento dei ragazzi nell'esperienza consapevole dell'attraversamento del "ponte metaforico" e facilitando giorno per giorno la riflessione e la condivisione di gruppo, potendo contare anche sul canale artistico. Per cui in una prima fase gli abbiamo fatto vivere, singolarmente, l'esperienza sensoriale. Poi, successivamente, abbiamo chiesto loro di esser presenti, senza intervenire ma solo ascoltando attentamente, ai momenti di riflessione dei visitatori con noi operatrici del centro antiviolenza. In una seconda fase, chi se la sentiva, poteva anche intervenire nel confronto portando le proprie considerazioni e da quel momento, alcuni di loro, hanno iniziato in autonomia a rivivere l'esperienza sensoriale. Al termine di ogni giornata ci sedevamo in cerchio e condividevamo quanto fatto e se qualcuno aveva delle nuove riflessioni da portare nel gruppo. Alcuni di loro hanno sottolineato come ogni volta che rivivevano l'istallazione, questa fosse diversa, mai la stessa. Successivamente li abbiamo divisi in piccoli gruppi e li abbiamo accompagnati noi operatrici del centro antiviolenza, nell'esperienza offrendo loro interpretazioni e spunti di riflessione ulteriori, ancora non emersi durante le varie condivisioni. Nei momenti di chiusura al pubblico, abbiamo mostrato loro due films: *Precious*, dalla trama cruda e dalle violenze molto forti e *Hope*, più sottile ma non per questo meno duro nei contenuti. Alla fine di ciascun film abbiamo lasciato loro il tempo necessario per decantare quanto visto e per confrontarsi tra di loro e poi, in gruppo abbiamo affrontato i temi per loro più significativi che hanno aperto veri e propri confronti

Ad ogni condivisione di gruppo si sentivano più autorizzati ad esprimere il loro punto di vista, rispettosi verso quanto espresso dagli altri e disponibili nel raccontare propri aneddoti o questioni private. Sentivano sempre di più il gruppo e la coesione dello stesso.

Diversamente da quanto poteva accadere in formazioni realizzate in ambiente scolastico, dove il tempo tiranno non permette tutta questa libertà espressiva, in questa sede abbiamo avuto la possibilità di non fornire loro nessun elemento teorico – se non quando da loro richiesto – di non imporre loro nessuna chiave di lettura. Abbiamo dato spazio al confronto e alla libertà d'espressione e, ciascuno con i propri tempi, è giunto alle proprie consapevolezze, a seconda, anche, della propria storia personale.

I ragazzi raramente sono abituati all'ascolto, più facilmente abituati al sentire, e per questo necessitano di pratica e di tempo per la condivisione in gruppo.

Arrivati a questo punto abbiamo chiesto loro di esprimere attraverso la loro arte, la loro specificità e le loro passioni, quanto vissuto e sentito durante questo percorso fatto insieme. Avevamo chiesto a ciascuno di loro di realizzare un elaborato artistico che, successivamente, avrebbe dovuto dare origine ad un unico elaborato collettivo, del gruppo. Anche questa tappa del percorso era funzionale all'obiettivo centrale, ma attraverso la chiave artistica: dall'ascolto di sé stessi alla condivisione di gruppo, nel rispetto di ogni individualità e differenza.

C'è chi ha usato la scultura, chi la pittura, chi la fotografia e chi, ancora la tecnologia.

Poi, successivamente, abbiamo chiesto ai ragazzi di trasformare in parole quanto realizzato artisticamente. Abbiamo pensato a questo passaggio intermedio per dare loro modo di assimilare più facilmente quanto appreso, trasformando il proprio monologo interiore, già reso concreto attraverso la loro arte, in parole ora leggibili, non interpretabili e per questo condivisibili, aumentando così la consapevolezza del grande lavoro fatto nelle ore trascorse insieme: lavoro pratico ma, soprattutto, lavoro personale.

ADOLESCENTI TRA AFFETTIVITA' E POSSESSO

Elaborazione: Associazione SOS Donna

Le relazioni di coppia rappresentano un importante momento di crescita per ragazzi e ragazze. All'interno di queste relazioni è possibile acquisire competenze emotive, relazionali, ed una maggior consapevolezza della propria identità. Queste acquisizioni possono venir alterate da precoci esperienze di violenza, che i/le giovani spesso si trovano a vivere senza avere gli strumenti per riconoscerle e senza sapere a chi rivolgersi per chiedere aiuto. Tali vissuti possono avere un impatto doloroso sulla loro salute e sul loro benessere. La violenza è sempre più diffusa nella fascia di età tra i 13 ed i 19 anni: le forme di oppressione, controllo e prevaricazione perpetrate attraverso l'uso distorto della tecnologia come, per esempio, il controllo attraverso i social network, le chat di instant messaging, la gestione dei profili privati rappresentano forme di violenza diffuse tra gli adolescenti. Le ragazze sono controllate nelle proprie azioni, spostamenti, rispetto alle persone che frequentano ed a come si vestono. Tanti adolescenti chiedono alla fidanzata di inviare loro una foto su come sia vestita, sul luogo in cui si trova, insieme alla localizzazione, fino a domandare o pretendere di parlare con le amiche o amici, per sincerarsi che sia veramente con loro. È un fenomeno in crescita e i dati preoccupanti sono legati al fatto che tanti ragazzi non sono in grado di riconoscere i segnali, di capire dove finisce la gelosia e inizia il possesso. I giovani esprimono spesso sorpresa e stupore rispetto al fatto che esistano varie forme di violenza. In particolare, le ragazze sono molto colpite dal fenomeno dell'isolamento, per cui molti ragazzi cercano di allontanare le proprie fidanzate dalle loro amiche prima, ma anche dalla famiglia e dai loro interessi, in maniera tale che abbiano solo loro come riferimento e non abbiano più nessuno che le crede e le sostiene, qualora si trovino in difficoltà. Tra i ragazzi e le ragazze c'è inoltre una grande e preoccupante difficoltà a definire la "gelosia" ed a capire quali comportamenti siano da riferirsi alla gelosia e quali invece siano controllanti. Il problema più grande è che in primis non si capisce che le dinamiche che si sono instaurate nella coppia e ciò che si sta vivendo non è "normale", ma è pressione e violenza. Inoltre, si ha paura di parlare e ci si vergogna, non si racconta questo disagio e la tensione che si vivono, nemmeno con la famiglia, imparando piuttosto a convivere, sperimentando vissuti di profonda solitudine e non comprendendo la gravità di questi segnali e gli esiti che possono avere anche nel corso degli anni, fino ad arrivare all'insorgere di comportamenti legati alla violenza di genere. Molti adolescenti vengono violati nella loro libertà, nella loro privacy, nei loro spazi personali per insicurezza, gelosia e possessività e la maggior parte di loro non ha gli strumenti per capire che il rapporto sentimentale che sta vivendo non è sano, non riescono a mettere un punto e restano incastrati all'interno di queste relazioni maltrattanti, arrivando talvolta anche a scaricare sul corpo la propria sofferenza, fino a casi più gravi ed eclatanti in cui la vittima arriva a subire aggressioni fisiche. In generale, si è notata una certa tendenza da parte dei ragazzi e delle ragazze coinvolti/e nelle formazioni ad "accettare" forme di controllo come normali: ebbene le violenze psicologiche, fisiche, tecnologiche ormai, messe in atto attraverso il controllo dei cellulari, dei profili social, di intrusioni senza permesso nelle conversazioni e tra i contatti, a cui sono sottoposte un numero elevatissimo di adolescenti non vengono riconosciute come forme di violenza, molto spesso anche dal mondo degli adulti. L'impressione che emerge dalle conversazioni con i ragazzi e le ragazze è che non si rendano conto che quello che vivono è violenza, non hanno gli strumenti per comprendere, tanto che in alcune classi, le ragazze sono intervenute chiedendo "Allora non è normale non uscire più con le proprie amiche, quando si ha il ragazzo. Ci sono dei limiti anche in amore, ci sono degli spazi privati che dovrebbero rimanere tali, e c'è la libertà che un adolescente, poi adulto, non dovrebbe mai perdere.

Tabella 12 - Dati di accesso al Centro Antiviolenza Associazione SOS Donna nell'anno in corso al 30.09.2020:

Percorsi avviati dal 01.01 al 30.09.2020 n. 149 di cui:	
Percorsi in atto al 01.01.2020	52
Donne nuove	97

Età

15-17	18-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	Non so
0	5	28	39	32	28	9	3	5

Le tipologie della violenza (possono essere plurime rispetto ad un solo caso)

Fisica	Psicologica	Economica	Sessuale	Stalking
93	142	59	21	34

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 fecondità totale	Esprime il numero medio di figli per donna. Fonte: Istat, Iscritti in anagrafe per nascita.
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