

EDUCARE ALLA PARITÀ



UN QUADRO STATISTICO DELLE PARI OPPORTUNITÀ

edizione 2018



PROVINCIA DI RAVENNA



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



SISTAN
SISTEMA STATISTICO
NAZIONALE



AGENZIA
REGIONALE
PER IL LAVORO
EMILIA-ROMAGNA



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna



EDUCARE ALLA PARITA'

UN QUADRO STATISTICO DELLE PARI OPPORTUNITA'

Edizione 2018



PROVINCIA DI RAVENNA



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITA'



SISTAN
SISTEMA STATISTICO
NAZIONALE



AGENZIA
REGIONALE
PER IL LAVORO
EMILIA-ROMAGNA



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna



Camera di Commercio
Ravenna



MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA



Sul sito:

<http://www.provincia.ra.it/Argomenti/Statistica-Studi-e-Ricerche>

sono pubblicati approfondimenti, materiali, ed eventuali segnalazioni di errata corrige.

A cura di

- **Consigliera di Parità della Provincia di Ravenna – Dott.ssa Sonia Alvisi**
- **Provincia di Ravenna – Servizio Ricerca ed Innovazione Statistica -- Dirigente Dott.ssa Bassani Silva – Dott.ssa Roberta Cuffiani**
- **Agenzia regionale per il Lavoro-Regione Emilia-Romagna – Dott.ssa Luisa Liverani**
- **Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna - Dipartimento di Sanità Pubblica – Direttore Dott.ssa Raffaella Angelini – Dott.ssa Valeria Frassineti, Dott. Giuliano Silvi**
- **Camera di Commercio di Ravenna – Servizio Statistica – Segretario Generale f.f. Dott.ssa Maria Cristina Venturelli – Dott.ssa Fabiola Licastro**
- **Regione Emilia-Romagna – Servizio Statistica, Comunicazione, Sistemi Informativi Geografici, Partecipazione – Dirigente Dott.re Stefano Michelini, Dott.ssa Angelina Mazzocchetti**

Con la partecipazione di:

- **MIUR – Ufficio X – Ambito territoriale di Ravenna**
- **Tavolo lavoro conciliazione salute delle donne della provincia di Ravenna.**

Copertina: **Provincia di Ravenna – Mauro Casadio**

Revisione dei testi: **Provincia di Ravenna - Gianfranco D'Attorre**

Stampa a cura dei Centri Stampa Comune di Ravenna, Unione della Bassa Romagna, Unione della Romagna Faentina

Data di pubblicazione: **agosto 2018**

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

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

La riproduzione è autorizzata con citazione della fonte.

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.

Lavorare per il superamento degli stereotipi di genere che ancora oggi influenzano i percorsi formativi, l'accesso al mercato del lavoro e la carriera delle e dei giovani. Sono i principali obiettivi del Protocollo d'Intesa tra il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e la Consigliera Nazionale di Parità, che ha durata triennale e prevede il coinvolgimento delle Consigliere di Parità territoriali e delle strutture periferiche del Ministero dell'Istruzione.

Il raggiungimento della parità, il superamento delle discriminazioni sessuali, nonché delle varie forme di violenza di cui le donne e le ragazze sono vittime, sono in primo luogo da costruirsi attraverso un cambiamento culturale.

Un cambiamento di cui non bisogna assolutamente aver paura: un Paese che ha ratificato per primo quella straordinaria piattaforma di trasformazione sociale che è la Convenzione di Istanbul, contro la violenza di genere e le discriminazioni, non può limitarsi a prevenire la violenza di genere e a promuovere la parità, il rispetto, la reciprocità, con semplici sperimentazioni o buone pratiche, ma deve elevarle a standard dell'intero sistema scolastico.

Si scrive parità di genere, si legge patto educativo per la non discriminazione, la piena cittadinanza, il reciproco rispetto.

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 egualianza formale, nella prima fase, si è passati nella seconda fase all'attuazione del principio di egualianza 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 precezzo 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 Provincia di Ravenna

Dott.ssa Sonia Alvisi

INTRODUZIONE

...ci sono differenze profonde tra la vita delle donne e degli uomini, ma ci sono anche similitudini.

Con questa pubblicazione “Educare alla Parità – Un quadro statistico delle pari opportunità” si cerca di comprendere attraverso le statistiche, la situazione di donne e uomini e quali siano i ruoli che essi ricoprono nella società.

Le statistiche costituiscono un utile strumento che porta a riflettere sulle criticità poste dall'esistenza di rigorosi ruoli di genere. In molti casi il confronto con il passato mostra che si sono fatti passi importanti verso una maggiore parità e si sono raggiunti traguardi, ma in altre situazioni la parità è ancora molto lontana.

Il fascicolo offre un quadro statistico sviluppato su dieci punti chiave, con l'obiettivo di essere un utile strumento nell'educazione alle pari opportunità per porre fine a tutte le forme di discriminazione nei confronti di donne e ragazze. L'emergenza sociale della violenza contro le donne è diventata un'emergenza educativa di fronte alla quale la scuola non può più tacere e far finta di nulla.

Con la produzione statistica si cerca di declinare in maniera sistematica, secondo il genere, tutte le informazioni rilevanti, scegliendo indicatori che colgano la specificità locale, coerenti con il quadro statistico regionale e nazionale, con l'obiettivo di offrire un quadro informativo utile per riflettere sul tema e sviluppare un sapere critico, che spinga ad interrogarsi e a reinterpretare con spirito nuovo il rapporto uomo/donna.

Così come nel Rapporto “Trasformare le promesse in azione: la parità di genere nell'Agenda 2030”, attraverso dati, statistiche, proiezioni e casi di studio, l'Agenzia dell'Onu ha mostrato come per il raggiungimento di quasi ogni singolo Target degli Obiettivi di sviluppo sostenibile, la posizione di donne, bambine e anziane sia fondamentale per la costruzione di società più giuste e inclusive e una crescita economica stabile e duratura, con la presente pubblicazione si cerca di replicare l'impegno a livello locale.

La parità di genere non è solo un diritto umano fondamentale, ma la condizione necessaria per un mondo prospero, sostenibile e in pace.

SOMMARIO

<u>DEMOGRAFIA</u>	2
<u>SALUTE</u>	4
<u>BENESSERE</u>	6
<u>ISTRUZIONE E FORMAZIONE</u>	8
<u>LAVORO</u>	10
<u>LAVORO DIPENDENTE</u>	12
<u>IMPRESE FEMMINILI</u>	14
<u>BENESSERE ECONOMICO</u>	18
<u>POLITICA E ISTITUZIONI</u>	20
<u>VIOLENZA DI GENERE</u>	22

Demografia

→ Sin dagli anni 50, il numero medio di figli per donna non raggiunge più il livello di sostituzione delle generazioni (2 figli per donna), attestandosi su valori medi regionali e nazionali.

→ Profonde le differenti tra uomini e donne nelle tappe della vita: il matrimonio, la nascita dei figli, ecc. **Le donne si sposano e hanno il primo figlio quattro anni prima dei compagni.**

→ A Ravenna le condizioni di salute, misurate dalla speranza di vita alla nascita, appaiono migliori rispetto ai valori regionali e nazionali per entrambi i generi. **Le donne sono più longeve: a Ravenna vivono in media 4 anni in più rispetto ai loro compagni uomini.**

Salute

→ Nelle giovani donne si osservano abitudini meno salutari: consumo di alcol e abitudine al fumo. **Nei giovani (18-24 anni) il consumo di alcol e l'abitudine al fumo non mostra differenza di genere.**

→ Al crescere dell'età, la percentuale di donne in sovrappeso si avvicina a quella degli uomini.

→ La percentuale di donne fumatrici è più alta rispetto al dato regionale, tanto da annullare il divario di genere.

→ Complessivamente l'eccesso ponderale e il **consumo di alcol**, sono aspetti di salute, con **una dimensione più maschile**, in linea con quanto si stima anche per l'Emilia Romagna.

DEMOGRAFIA

Elaborazione: Provincia di Ravenna – Servizio Ricerca ed Innovazione Statistica.

In provincia di Ravenna alla fine del 2017 risiedono 392.223 persone. Con una differenza di 10.543 individui, la popolazione femminile supera quella maschile: in media ci sono **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 gli uomini: la **speranza di vita alla nascita per le donne è più alta** 85,6 contro 81,5 per gli uomini.

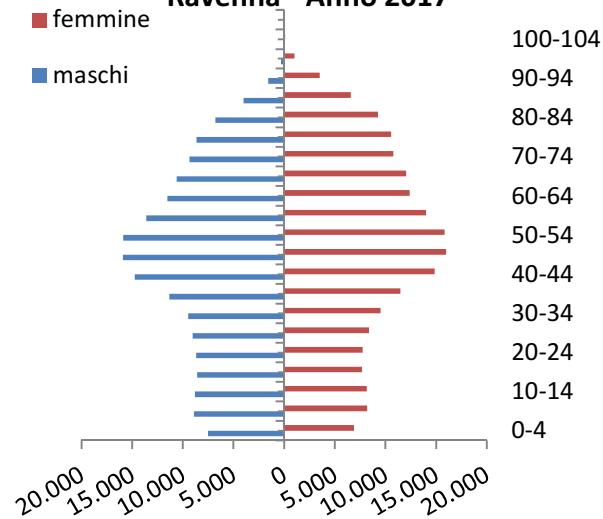
Sono avvenuti importanti cambiamenti nelle scelte riproduttive da parte delle coppie, ritarda il momento in cui ci si sposa e il momento della vita in cui avere figli.

L'età media al primo matrimonio per le donne è 34 anni e 37,5 per gli uomini. Il quoziente di nuzialità (rapporto tra il numero dei matrimoni celebrati e la popolazione media) è 3,1. I matrimoni con una persona straniera rappresentano il 21,2% del totale (contro il 12,6% del dato nazionale).

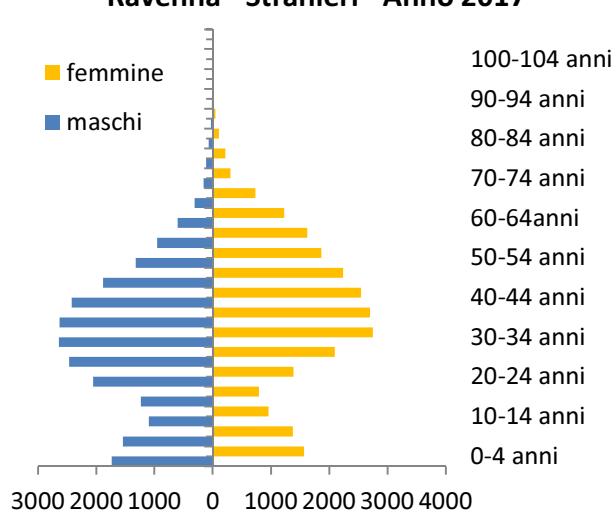
L'età media delle madri al parto si attesta a 31,18, l'età dei padri a 34,93. L'età media delle madri straniere al parto risulta più bassa (28,03 anni) rispetto alle donne italiane (32,56). Il tasso di fecondità totale si attesta a 1,38 figli ogni 1000 donne (più alto per le donne straniere, rispetto alle coetanee italiane).

Alla fine del 2017 il 12,18% della popolazione residente ha la cittadinanza di uno stato estero: 47.791 residenti di cui il 51% di sesso femminile. Analizzando la struttura per fascia d'età, fino all'età di 29 anni, anche la percentuale di popolazione maschile straniera supera quella femminile. La popolazione ha comunque una struttura più giovane rispetto al complesso: **l'età media** è di 34 anni (contro 46,47 nel totale), **per le donne 36 anni e per gli uomini 31 anni.** Il 71% della popolazione straniera ha meno di 44 anni, nel complesso la stessa fascia d'età rappresenta il solo 45% del totale. Le 3 nazionalità prevalenti sia per gli uomini che per le donne sono: **Romania, Albania, Marocco**, che assieme rappresentano il 50,77% della popolazione straniera. A seguire tra le prime 10 nazionalità prevalenti per le donne si annoverano: Ucraina, Moldavia, Polonia, Nigeria, Macedonia, Cina e Senegal e per gli uomini: Senegal, Nigeria, Macedonia, Cina, Moldavia, Tunisia e Pakistan.

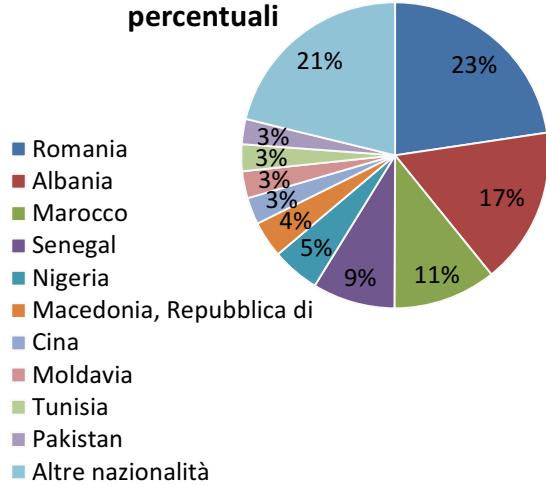
Piramide dell'età in provincia di Ravenna - Anno 2017



Piramide dell'età in provincia di Ravenna - Stranieri - Anno 2017



Uomini stranieri in provincia di Ravenna al 31.12.2017- Valori percentuali



Donne straniere in provincia di Ravenna al 31.12.2017 - Valori percentuali

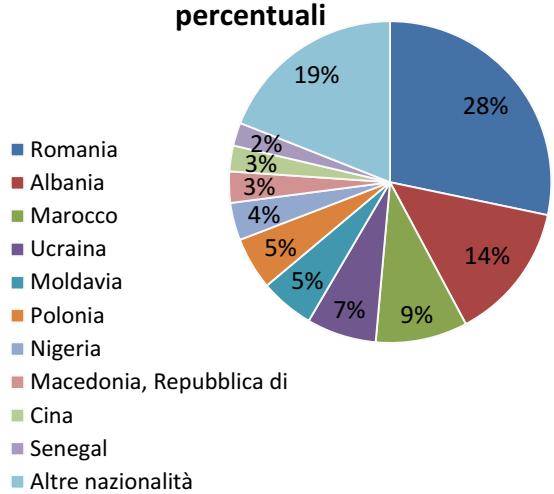


Tabella 1 –Indicatori demografici.

Temi		Indicatori	Misura	Ravenna	Emilia-Romagna	Italia
Aspettative di vita						
Aspettative di vita	1	Speranza di vita alla nascita - totale	anni	83,50	83,20	82,80
	2	Speranza di vita alla nascita - maschi	anni	81,50	81,20	80,60
	3	Speranza di vita alla nascita - femmine	anni	85,60	85,30	85,00
Fecondità	4	Tasso di fecondità totale	per 1000 donne	1,38	1,40	1,34
	5	Tasso di fecondità totale - italiane	per 1000 donne	1,17	1,21	1,26
	6	Tasso di fecondità totale - straniere	per 1000 donne	2,24	2,13	1,97
	7	Età media delle madri al parto	anni	31,18	31,62	31,78
	8	Età media delle madri al parto - italiane	anni	32,56	32,73	32,35
	9	Età media delle madri al parto - straniere	anni	28,03	28,82	28,75
Matrimoni	10	Età media dei padri al parto	anni	34,93	35,24	35,34
	11	Età media al primo matrimonio sposi	anni	37,50	36,87	34,90
	12	Età media al primo matrimonio spose	anni	34	33,53	31,95

Fonte: Istat.

Anni: 2016 (Indicatori 1-12).

SALUTE

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

Sulla base dei dati PASSI relativi al periodo 2014-2017, si stima che in Emilia-Romagna l'**eccesso ponderale** coinvolga una quota rilevante (42%) di adulti 18-69enni, con un'importante differenza tra uomini e donne. In particolare per la provincia di Ravenna, il 51% degli uomini è in sovrappeso, contro il **35% delle donne**.

Tra i soggetti in sovrappeso, il **divario di genere diminuisce al crescere dell'età**; è maggiore tra i più giovani (18-24 anni), 30% delle donne e 70% degli uomini, e minore tra gli ultracinquantenni, 45% delle donne e 55% degli uomini.

Si stima che in Emilia-Romagna **consuma alcol** (almeno un'unità alcolica in un mese) il 68% delle persone con 18-69 anni, con un significativo divario tra uomini e donne. In provincia di Ravenna, tale percentuale aumenta al 75%, con **l'86% di uomini contro il 64% di donne**.

Tra chi consuma alcol, il divario di genere cresce all'aumentare dell'età: **equamente distribuiti i più giovani** (18-24 anni), 49% di donne e 51% di uomini, tra gli ultracinquantenni diventano 39% di donne vs 61% di uomini.

Il **consumo di alcol a maggior rischio** (ovvero forti consumatori abituali di alcol e/o consumatori di alcol fuori pasto e/o consumatori binge), riguarda circa il 22% della popolazione adulta della provincia di Ravenna (in linea con il dato regionale: 23%), in prevalenza uomini: 27% contro il **17% di donne**. Tra i consumatori di alcol a maggior rischio, il divario di genere è molto forte per la fascia di età 35-49 anni, con il 72% di uomini e il 28% di donne, mentre **nei più giovani (18-24 anni) il divario si annulla**: 51% di donne e 49% di uomini.

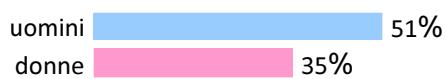
In Emilia-Romagna **fuma sigarette** meno di un terzo (28%) degli adulti 18-69enni, con un significativo maggior numero di uomini (32% vs 24% di donne). In provincia di Ravenna, si conferma un 29% di adulti fumatori, ma è meno marcata la differenza di genere: 31% di uomini contro il **27% di donne**. All'interno della popolazione di fumatori si nota che il **54% dei fumatori 18-24enni è donna**, mentre al crescere dell'età vi è un'inversione di tendenza e complessivamente prevalgono leggermente gli uomini, di poco oltre il 50%.

Eccesso ponderale, Consumo di alcol, Abitudine al fumo

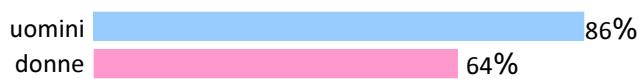
Prov. di Ravenna, PASSI 2014-17

* differenza di genere statisticamente significativa

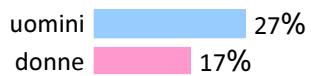
ECESSO PONDERALE *



CONSUMO di ALCOL*



CONS. di ALCOL a MAGGIOR RISCHIO *



ABITUDINE al FUMO



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90%

BENESSERE

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

Sulla base dei dati PASSI relativi al periodo 2014-2017, si stima che in Emilia-Romagna circa l'8% dichiara la **presenza di sintomi depressivi**, con una maggiore percentuale **tra le donne, oltre il 10%**. Il dato provinciale riflette quello regionale. All'interno della popolazione con sintomi depressivi, se si considerano le fasce d'età, il divario di genere è molto forte nei più giovani e negli ultracinquantenni: rispettivamente 78% e 76% di donne e 22% e 24% di uomini. **Tra i 25 e i 50 anni il divario si annulla.**

Uomini e donne mostrano di avere una diversa percezione dello stato di salute. A livello regionale, oltre il 71% degli adulti, ha una **percezione molto buona della propria salute**, soprattutto tra gli uomini, 76%, contro il 67% delle donne. Per la provincia di Ravenna, il dato complessivo si abbassa al 68%, confermando il divario tra la risposta maschile (74%) e quella **femminile (62%)**. L'età non influisce sulla risposta.

Dalla sorveglianza PASSI emerge che in Emilia-Romagna, considerando sia l'**attività fisica** del tempo libero sia quella effettuata al lavoro, la percentuale di 18-69enni attivi è pari al 36%, prevalentemente uomini (39%); la percentuale di donne attive è pari al 32%. Per la provincia di Ravenna, la percentuale di attivi sale a quasi il 41% e **si annulla il divario di genere**: uomini 42% e la percentuale di **donne attive è pari al 40%**.

Dal punto di vista della mobilità, in Emilia-Romagna il 48% degli adulti (52% delle donne contro il 44% degli uomini) fa **tragitti a piedi** per gli spostamenti abituali. Tale percentuale sale complessivamente al 52% in provincia di Ravenna, sempre con prevalenza di donne, ma **diminuendo il divario di genere**: 51% degli uomini e **54% delle donne**.

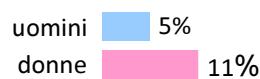
In Emilia-Romagna il 25% delle persone con 18-69 anni **utilizza la bicicletta** per andare al lavoro o a scuola o per gli spostamenti abituali, escludendo l'attività sportiva o ricreativa. La bici è preferita dalle donne, 27% contro il 24% negli uomini. Il dato della provincia di Ravenna è notevolmente più alto, anzi è il più alto tra tutte le province della regione, infatti la percentuale di coloro che utilizzano la bicicletta sale al 41% ed è maggiore anche il divario di genere, il **45% delle donne** contro il 36% degli uomini.

Benessere, Attività fisica e Mobilità attiva

Prov. di Ravenna, PASSI 2014-17

* differenza di genere statisticamente significativa

DEPRESSIONE *



PERCEZ. SALUTE BUONA *



ATTIVITA' FISICA



TRAGITTI A PIEDI



USO BICI *



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80%

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Elaborazione: Provincia di Ravenna – Servizio Ricerca ed Innovazione Statistica.

La componente femminile rappresenta il 48% degli studenti iscritti negli istituti ravennati di ogni ordine e grado. Le ragazze preferiscono un percorso di studio più lungo: la percentuale di donne che frequentano un **liceo** è pari al **55% delle iscritte**, mentre i **ragazzi preferiscono un istituto tecnico** (43%). Tra coloro che frequentano il liceo, i ragazzi prevalgono numericamente solo nel liceo scientifico. Nel complesso, i maschi tendono a preferire un percorso di studi in cui prevalgono aspetti tecnici e matematici, mentre le ragazze si orientano in prevalenza verso studi a carattere umanistico. Un'ulteriore conferma di questa tendenza ci viene dai dati relativi ai frequentanti gli istituti tecnici: il 52% dei ragazzi ha scelto l'indirizzo industriale. Le ragazze rappresentano solo l' 8% dei frequentanti.

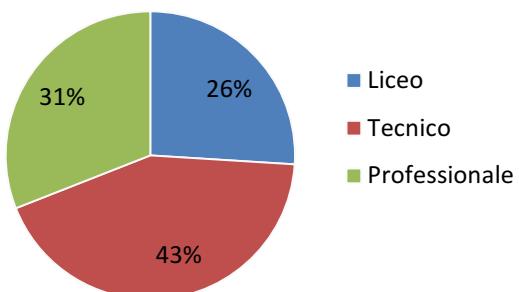
Analizzando i test Invalsi 2017 che misurano la **competenza media alfabetica** e quella **numerica** degli studenti: le donne ottengono **punteggi più alti** rispetto ai compagni nella prima (211 punteggio medio contro 199,6) e più basso nella seconda (203,8 contro 208).

Tra gli **iscritti all'università**: il **57%** nell'anno accademico 2016/2017 è **donna (4.127 donne e 3.117 uomini)**. La parità di formazione tra i sessi è stata raggiunta. Negli anni 60 la percentuale di donne che proseguiva gli studi rappresentava lo 0,62% dell'universo femminile, nel 2011 il 12,26%. Il gap delle laureate rispetto ai laureati, particolarmente elevato nel 1961 (42 punti percentuali), dal Censimento 2001 si è colmato. Anche le donne diplomate, che nel 1961 rappresentavano il 50% del totale, oggi superano i diplomati di sesso maschile.

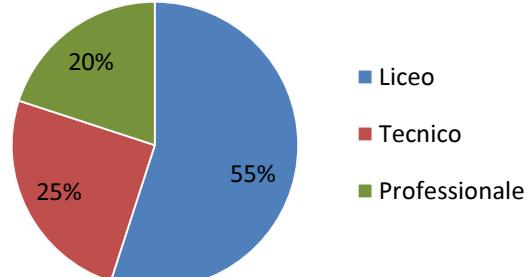
Le differenze di genere nelle scelte di orientamento sono significative. Le facoltà maggiormente frequentate dai **maschi** sono **ingegneria** (801 su 3.117 pari al 26% degli studenti ravennati), quella **economico-statistica** (464, pari al 15%) e **medica** (243, pari al 8%). Le femmine invece preferiscono quella **medica** (493 su 4.127 pari al 12%), quella **economico-statistica** (454 pari al 11%) e quella relativa all'**insegnamento** (460, pari al 11%)

In alcuni indirizzi gli uomini rappresentano più del 70% degli iscritti (educazione fisica, ingegneria e lauree nel gruppo di corso scientifico), mentre scendono attorno al **7% nell'area dell'insegnamento** in cui solo 35 maschi sono iscritti contro le 460 femmine. Anche il **corso in lingue e in psicologia resta una delle ultime scelte dei ragazzi**.

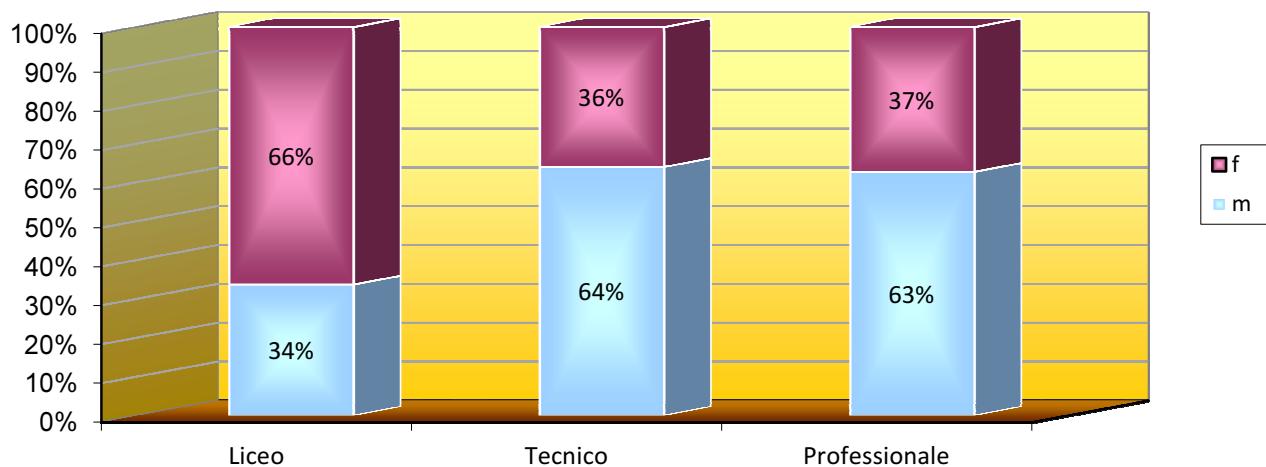
Alunni maschi iscritti alla scuola secondaria di II grado in provincia di Ravenna. aa.ss. 2016/2017



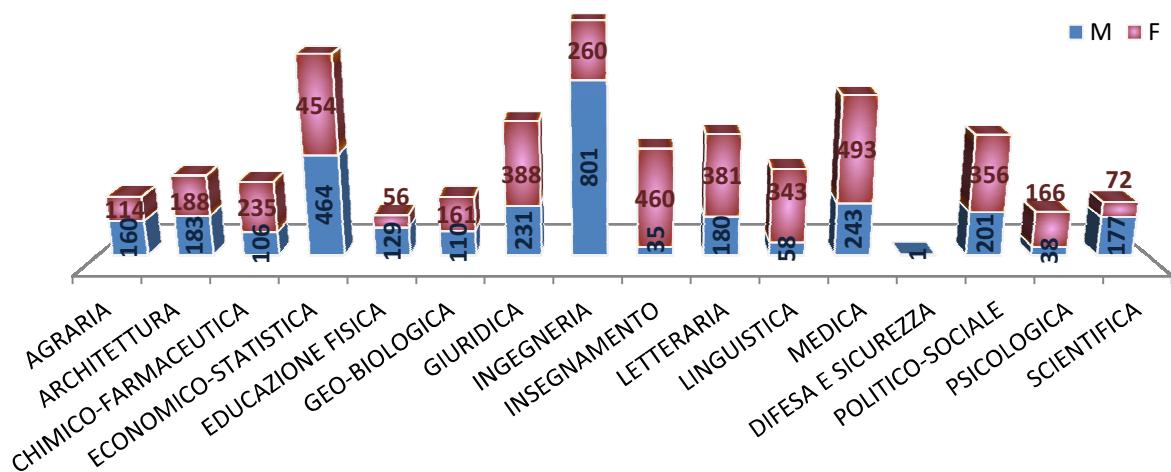
Alunne iscritte alla scuola secondaria di II grado in provincia di Ravenna. a.s. 2016/2017



**Scuola secondaria di II grado in provincia di Ravenna.
a.s. 2016/2017: scelta di genere.**



Residenti in provincia di Ravenna iscritti all'università. Anno scolastico 2016/2017.



LAVORO

Elaborazione: Provincia di Ravenna – Servizio Ricerca ed Innovazione Statistica ed Agenzia regionale per il Lavoro-Regione Emilia-Romagna.

Le due fonti principali che concorrono a supportare l'analisi sul mercato del lavoro locale sono la Rilevazione sulle forze di lavoro dell'ISTAT e le informazioni derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie (CO) contenute nella banca dati SILER dei Centri per l'impiego. L'integrazione delle osservazioni «di stock» provenienti dalla Rilevazione sulle forze di lavoro dell'ISTAT con quelle «di flusso» di fonte SILER, richiede che si tengano presenti le differenze fra le due fonti in termini di campo di osservazione, di unità statistiche, di metodo di rilevazione, di riferimenti temporali, e dell'elevato rischio di errore campionario delle stime.

Partendo dalla Rilevazione sulle forze lavoro dell'Istat, possiamo notare che il tasso di occupazione (*rapporto tra gli occupati e la popolazione tra i 15-64 anni*) in provincia di Ravenna si attesta al 65,8%. **A Ravenna 6 donne su 10 sono occupate, con un tasso di occupazione pari al 60,4%. La differenza di genere nel tasso di occupazione** si attesta al -10,8%. Il divario di genere nel tasso di occupazione è inferiore rispetto agli altri contesti territoriali, Ravenna registra una performance lavorativa migliore rispetto al dato italiano, seppure inferiore rispetto al contesto regionale.

Dall'analisi per età si nota che, in relazione ad un percorso di studio più lungo, **le donne entrano più tardi nel mercato del lavoro rispetto agli uomini.**

Il tasso di occupazione è ancora inferiore di 3,8 punti percentuali ai livelli pre-crisi del 2008. Tuttavia rispetto al 2008, mentre per le donne il tasso cala di -2,9 punti percentuali, quello maschile pari a 71,2% subisce una perdita di -4,6 punti percentuali. **Infatti, durante la crisi, il sesso maschile subisce le maggiori perdite di occupazione** in quanto sono i settori a prevalente manodopera maschile (industria e costruzioni) a registrare il più alto impatto congiunturale negativo.

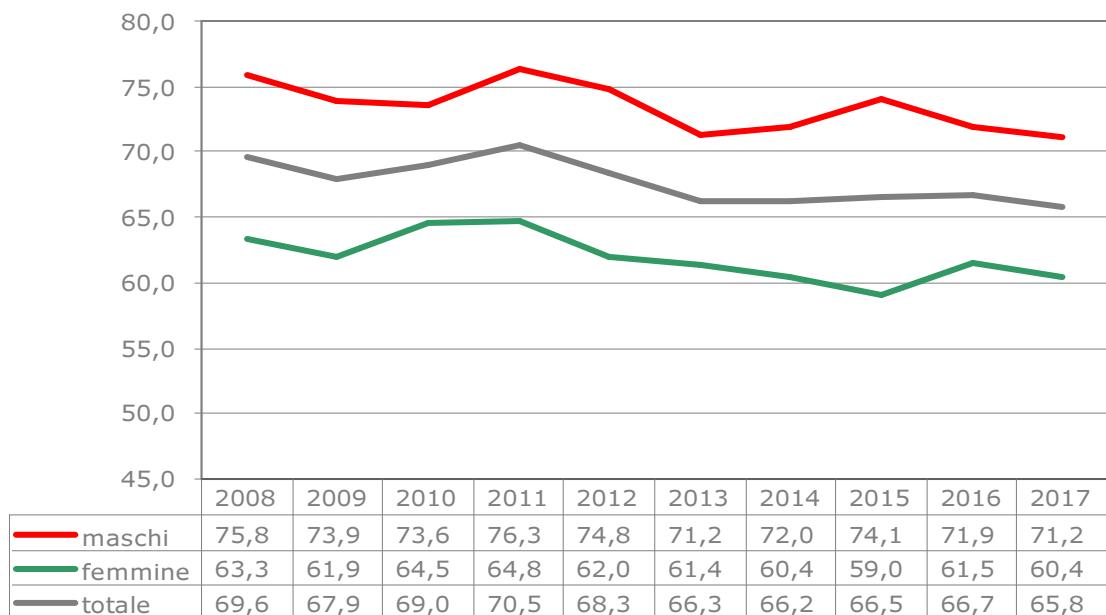
Stesse considerazioni si possono fare per il tasso di disoccupazione (che misura l'eccesso di offerta di lavoro rispetto alla domanda), che nel 2017 si attesta a 7,2%. Il **tasso di disoccupazione** femminile (7,5%) **resta superiore rispetto al maschile** (6,9%), seppure il divario tra i due generi tenda ad assottigliarsi rispetto agli anni precedenti.

In flessione il **tasso di attività** (*rapporto percentuale fra le forze di lavoro e la popolazione di 15-64 anni di età*) che in provincia di Ravenna si attesta attorno al 71,1%.

Significativa anche in questo caso la differenza di genere.

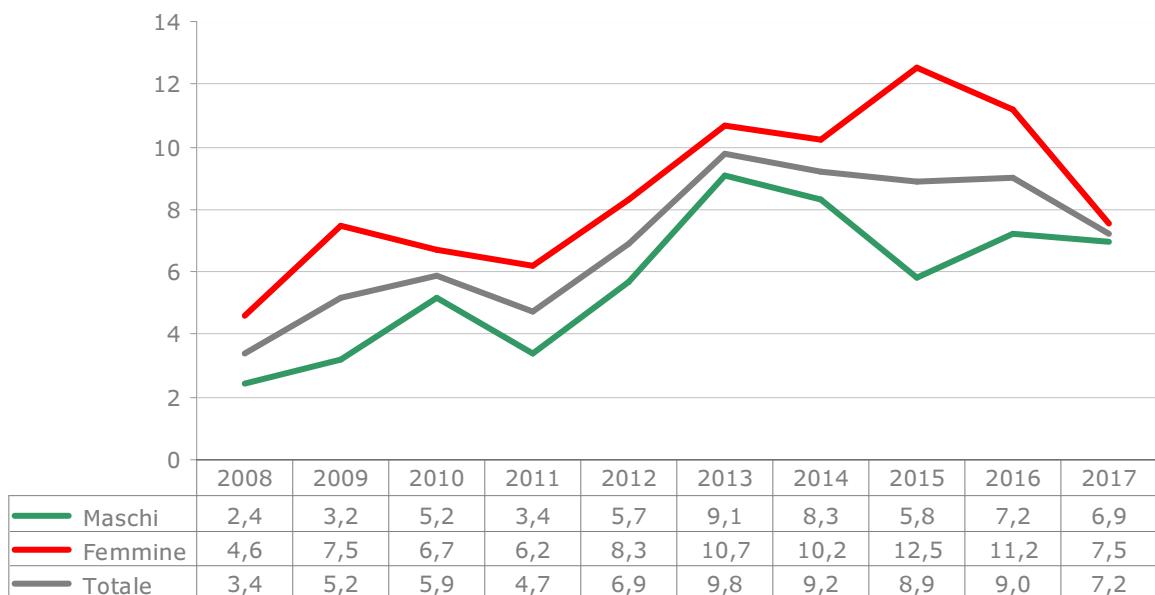
Tasso di occupazione (15-64 anni) per genere in provincia di Ravenna.

Anni 2008-2017, valori percentuali.



Tasso di disoccupazione per genere nella provincia di Ravenna.

Anni 2008-2017, valori percentuali.



LAVORO DIPENDENTE

Elaborazione: Agenzia regionale per il Lavoro-Regione Emilia-Romagna.

L'analisi del lavoro dipendente viene fatta sui dati della **banca dati Siler dei Centri per l'impiego** attraverso i flussi delle attivazioni, delle trasformazioni e delle cessazioni dei rapporti di lavoro, e le risultanti variazioni delle posizioni lavorative. Separatamente sono considerati i flussi di lavoro intermittente.

Il quadro contabile dei flussi di lavoro registrati nel 2017 in provincia di Ravenna, specie se raffrontato al dato di consistenza delle forze di lavoro, **registra un imponente volume di movimentazione; torna centrale il lavoro dipendente a termine**, dopo il biennio 2015-2016 caratterizzato dall' importante crescita dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato. In generale, il ciclo di ripresa 2015-2017 ha maggiormente favorito la crescita dell'occupazione dipendente nel terziario trainato in primis dalle "altre attività dei servizi", voce sotto la quale ricade anche una parte consistente delle attività del settore turistico. Uno dei fenomeni che ha caratterizzato l'andamento del mercato del lavoro regionale e provinciale, con una profonda ricaduta per un'economia come quella di Ravenna incentrata sulla stagionalità specialmente turistica, è stata la **straordinaria crescita delle assunzioni e delle posizioni di lavoro intermittente**.

Per quanto riguarda le **attivazioni dei rapporti di lavoro femminili** (escluso il *contratto intermittente*) **sono cresciute meno di quelle maschili** (rispettivamente del 14,8% contro il 17,2%) ma **l'incremento delle posizioni lavorative dipendenti femminili**, misurato dal saldo attivazioni-cessazioni, è **stato leggermente più elevato** che per le posizioni maschili (rispettivamente 1.192 e 1.069 unità), un fenomeno in controtendenza rispetto all'anno precedente. Tale dinamicità dei flussi di lavoro dipendente dal punto di vista del genere, risulta abbastanza in linea con il quadro che emerge dalle stime campionarie ISTAT.

Dettagliando per tipo di contratto, troviamo conferma di come **le donne abbiano percorsi lavorativi più precari**. Infatti nel 2017 rispetto al 2016 si registra nelle **attivazioni con contratto a tempo indeterminato, una flessione maggiore rispetto agli uomini** (-21,5% di donne contro -9,8% di uomini), in parte compensata dall'**incremento delle assunzioni con contratto di somministrazione** che presentano un carattere di precarietà (27,2% l'incremento delle donne rispetto al 14,6% degli uomini).

Anche per il 2017 il **ricorso al part-time prevale fra le donne**: 35% le attivazioni con contratto part-time fra le donne contro 15,7% degli uomini.

Tabella 2 - Attivazioni, trasformazioni e cessazioni e saldo per tipologia contrattuale nella provincia di Ravenna.

Tipologia	Attivazioni	Trasformazioni	Cessazioni	Saldo (b)
	Valori assoluti			
Lavoro dipendente (a)	99.876		97.615	2.261
Tempo indeterminato	4.903	+ 2.470	9.044	-1.671
Apprendistato	5.598	-658	4.530	410
Tempo determinato	75.363	-1.791	70.472	3.100
Lavoro somministrato (c)	14.012	-21	13.569	422
Lavoro intermittente	16.812	-	14.568	2.244
Lavoro parasubordinato	1.275	-	1.277	-2

a) esclusa la sezione di attività economica T – Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze ed escluso, in ogni caso, il lavoro domestico; escluso il lavoro intermittente.

b) il saldo attivazioni-cessazioni esprime la variazione assoluta delle posizioni lavorative dipendenti a livello annuale.

c) il lavoro somministrato a tempo indeterminato è incluso nel tempo indeterminato.

Tabella 3 - Attivazioni, cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente e saldo per genere nella provincia di Ravenna.

Genere	Attivazioni	Cessazioni	Saldo (b)
	Valori assoluti		
Maschi	56.047	54.978	+1.069
Femmine	43.829	42.637	+1.192
Totale economia (a)	99.876	97.615	+2.261
2016	Valori assoluti		
Maschi	47.818	46.892	+926
Femmine	38.178	37.353	+825
Totale economia (a)	85.996	84.245	+1.751
2017/2016	Variazioni percentuali annuali		
Maschi	17,2	17,2	
Femmine	14,8	14,1	
Totale economia (a)	16,1	15,9	

(a) escluse le attività svolte da famiglie e convivenze ed il lavoro domestico; escluso il lavoro intermittente.

(b) il saldo attivazioni-cessazioni esprime la variazione assoluta delle posizioni lavorative dipendenti a livello annuale.

Fonte: elaborazioni su dati SILER. Anni 2016-2017, valori assoluti e variazioni percentuali annuali.

Saldo attivazioni-cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente per attività economica.

Provincia di Ravenna. Anni 2016-2017, valori assoluti.

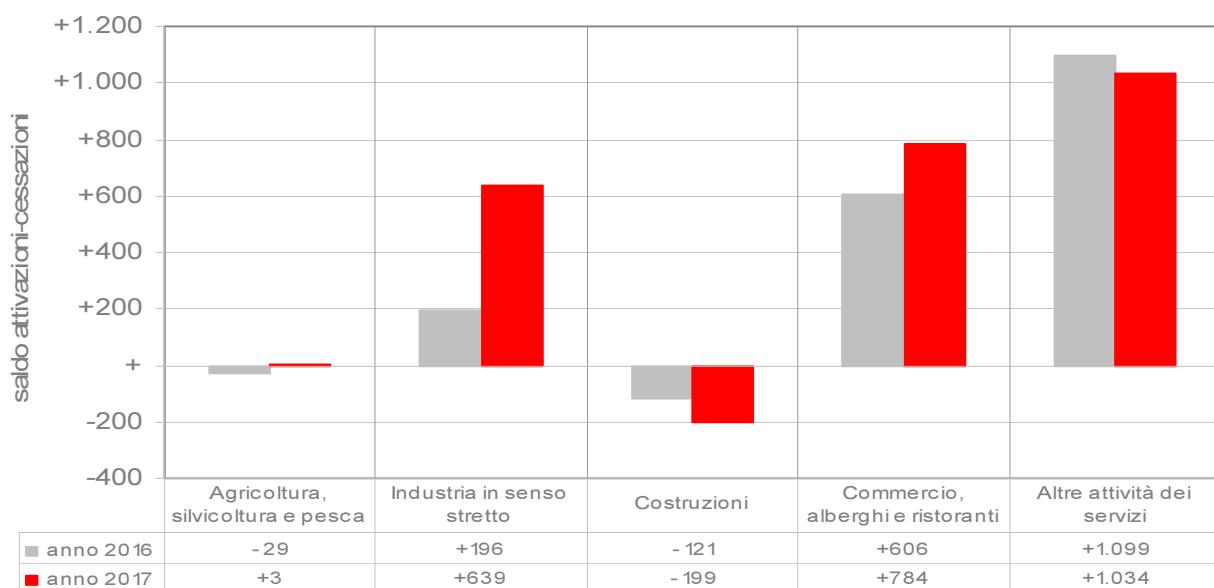


Tabella 4 - Attivazioni per sesso e tipo contratto - variazione% 2017/2016.

tipo contratto	M	F	T
apprendistato	23,5	27,0	25,2
lavoro a tempo indeterminato	-9,8	-21,5	-14,9
lavoro a tempo determinato	19,8	15,0	17,7
lavoro di somministrazione	14,6	27,2	20,0
totale	17,2	14,8	16,2

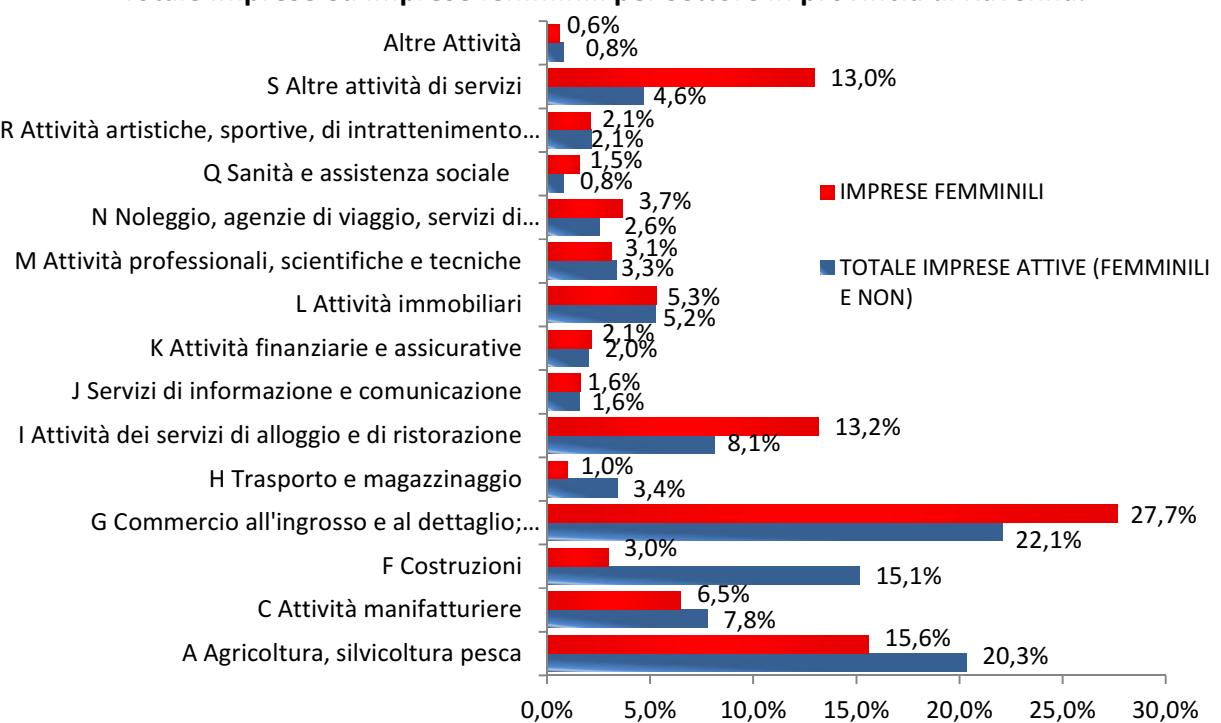
IMPRESE FEMMINILI

Elaborazione: Camera di Commercio di Ravenna – Servizio Statistica.

In provincia di Ravenna al 31 dicembre 2017 sono attive 7.362 imprese femminili; il **tasso di femminilizzazione**, cioè l'incidenza percentuale sul totale di imprese attive, è risultato pari al **21%**, in linea con quello regionale (21%), ma inferiore alla media nazionale (22,6%). Nell'Europa a 37 Paesi, la percentuale media di imprese femminili è pari al 29%; nell'UE a 28 Paesi è pari al 31%, un dato medio superiore al tasso di femminilizzazione delle imprese iscritte al Registro Imprese nazionale e provinciale. Nel dettaglio comunale, si evidenzia il più alto tasso per il comune di **Cervia (23,1%)**, subito seguito da Ravenna (22,7%), ed il più basso per Cotignola (15,3%). Per quanto riguarda la distribuzione per settore di attività, le 7.362 imprese femminili sono state rilevate per il **27,7% nel Commercio**, per il 16,6% nell'Agricoltura e, a seguire, "Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione" e "Altre attività di servizi", rispettivamente con il 13,2% ed il 13%. L'analisi per natura giuridica mostra che le **ditte individuali continuano ad essere la grande maggioranza delle imprese femminili ravennati (69,2%)**; il 16,4% sono invece società di persone ed il 12,9% società di capitali. Molto più contenuta la scelta di strutturarsi in forma di cooperativa o di consorzio, rispettivamente, pari all'1,1% ed allo 0,1% del totale. Il **25,7%** (1.894 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).

Il **9,7%** delle **imprese** femminili ravennati, sono anche **giovani**, cioè imprese la cui percentuale di partecipazione di giovani under 35 anni è superiore al 50%. Sono 812 invece le imprese femminili che si possono definire **straniere**, cioè con titolare straniera o a maggioranza di soci stranieri, e rappresentano l'**11%** del totale delle imprese femminili del nostro territorio.

Totale imprese ed imprese femminili per settore in provincia di Ravenna.



Fonte: Infocamere – Registro Imprese. Dati al: 31/12/2017.

Tabella 5 – Imprese: Quante sono e come si distribuiscono sul territorio. Anno 2017.

Comuni	Imprese femminile attive per tipologia di imprese femminili				Totale imprese attive (femminili e non)	Tasso di femminilizzazione (INCIDENZA % IMPRESE FEMMINILI/ TOTALE IMPRESE)	Distribuzione% imprese femminili per comune	Variazione % imprese femminili anno 2017/2016
	Esclusiva	Forte	Maggioritaria	TOTALE				
Alfonsine	158	23	5	186	1.020	18,2%	2,5%	0,0
Bagnacavallo	267	23	4	294	1.532	19,2%	4,0%	0,0
Bagnara di Romagna	35	4	-	39	213	18,3%	0,5%	-4,9
Brisighella	145	10	2	157	781	20,1%	2,1%	-1,9
Casola Valsenio	43	7	-	50	258	19,4%	0,7%	0,0
Castel Bolognese	130	22	6	158	861	18,4%	2,1%	2,6
Cervia	615	144	23	782	3.390	23,06*	10,6%	1,7
Conselice	135	8	5	148	788	18,8%	2,0%	-2,0
Cotignola	91	5	2	98	641	15,3%	1,3%	-3,9
Faenza	914	144	25	1.083	5.288	20,5%	14,7%	0,0
Fusignano	138	11	3	152	758	20,1%	2,1%	-1,9
Lugo	509	78	19	606	3.066	19,8%	8,2%	0,3
Massa Lombarda	115	11	4	130	752	17,3%	1,8%	3,2
Ravenna	2.562	397	91	3.050	13.438	22,7%	41,4%	-0,1
Riolo Terme	78	13	3	94	466	20,2%	1,3%	2,2
Russi	179	30	5	214	1.131	18,9%	2,9%	0,5
Sant'Agata sul Santerno	43	4	2	49	286	17,1%	0,7%	-5,8
Solarolo	66	5	1	72	376	19,1%	1,0%	-4,0
PROVINCIA DI RAVENNA	6.223	939	200	7.362	35.045	21,0%	100,0%	0,0
EMILIA ROMAGNA	70.164	11.587	3.357	85.108	404.758	21,0%	-	0,1
ITALIA	981.275	145.827	36.233	1.163.335	5.150.149	22,6%	-	0,4

* Comune con il più alto tasso di femminilizzazione in provincia

Benessere



La presenza di stati depressivi è soprattutto presente nelle **donne più giovani e nelle ultracentenari**.

Percezione di buona salute minore nelle donne e maggiore presenza di stati depressivi.



La percezione di buona salute è comunque oltre il 60% anche se inferiore al dato regionale (67%).



Nel nostro territorio l'attività fisica e fare abitualmente tragitti a piedi riguarda in egual misura uomini e donne, annullando il divario stimato per il dato regionale e con percentuali superiori ai dati dell'Emilia Romagna.

In particolare, per l'uso della **bicicletta** nella provincia di Ravenna, la stima degli utilizzatori è la più alta in regione (41%), e ne fa uso il **45% delle donne** ravennati contro il **36% degli uomini**.

Istruzione e formazione



Le differenze di genere nelle scelte di orientamento sono significative: le facoltà maggiormente frequentate dai **maschi** sono **ingegneria, economico-statistica e medica**. Le femmine invece preferiscono anzitutto quella **medica**, quella **economico-statistica** e quella relativa all'**insegnamento**. In alcuni indirizzi gli uomini rappresentano più del 70% degli iscritti (educazione fisica, ingegneria e lauree nel gruppo di corso scientifico), mentre scendono attorno al **7% nell'area dell'insegnamento** in cui solo 35 ravennati sono iscritti contro le 460 coetanee. Anche il **corso in lingue e in psicologia** resta una delle ultime scelte dei ragazzi.



Analizzando i test Invalsi 2017 che misurano la **competenza media alfabetica e numerica** degli studenti: **le donne ottengono punteggi più alti** rispetto ai compagni nelle prime e più basso nelle seconde.



La parità di formazione tra i sessi è stata raggiunta: sono il **57% le iscritte** all'università all'anno accademico **2016/2017**.

Lavoro

Il tasso di occupazione è ancora inferiore di 3,8 punti percentuali ai livelli pre-crisi del 2008 (65,8% contro 69,6%). Rispetto al 2008, il tasso cala di 2,9 punti percentuali per le donne; quello maschile, più alto in termini assoluti, subisce una perdita di 4,6 punti percentuali. Il tasso di disoccupazione femminile (7,5%) resta superiore rispetto al maschile (6,9%), seppure il divario tra i due generi tenda ad assottigliarsi rispetto agli anni precedenti.

Le donne registrano percorsi lavorativi più precari rispetto al genere maschile e ricorrono maggiormente al **part-time**, aspetto di conciliazione importante fra gli impegni di lavoro e la famiglia.

Dai dati relativi alle Comunicazioni obbligatorie emerge un mercato del lavoro in crescita ma con **forti elementi di precarietà**: crescono i contratti a tempo determinato, mentre quelli a tempo indeterminato registrano una forte flessione. Le attivazioni dei rapporti di lavoro femminili sono cresciute meno di quelle maschili (rispettivamente del 14,8% contro il 17,2%) ma l'incremento delle **posizioni lavorative dipendenti femminili, misurato dal saldo attivazioni-cessazioni** è leggermente più elevato.

Imprese femminili

Il tasso di femminilizzazione delle imprese attive iscritte al Registro Imprese della provincia di Ravenna è inferiore alla media europea.

Il comparto in cui le "imprese rosa" sono in percentuale più numerose rispetto al totale attive, risulta quello delle **"Altre attività di servizi"**, comprendente attività quali lavanderie, estetiste, parrucchiere ecc., dove oltre la metà delle imprese del settore (58,6%) è femminile; seguono "Sanità e assistenza sociale" (39,3%), "Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione" (34,1%) e "Noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese" (30,1%).

L'impresa femminile è valutabile anche in base al grado di presenza femminile, secondo la maggiore o minore capacità di controllo esercitato da donne (quote possedute); sono classificati tre gradi di presenza crescenti: "maggioritaria", "forte" ed "esclusiva". I dati segnalano che le imprenditrici della provincia di Ravenna, preferiscono essere **leader indiscusse della propria azienda**: l'84,5% è, infatti, a presenza "esclusiva".

BENESSERE ECONOMICO

Elaborazione: Provincia di Ravenna – Servizio Ricerca ed Innovazione Statistica.

In provincia, gli indicatori di benessere economico mostrano una situazione di relativo benessere, che si colloca tra i valori nazionali e regionali più elevati.

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 2016 è di **euro 9.170**. Le donne guadagnano in media 16.568,8 euro contro i 25.741,8 euro degli uomini pari al **35,6% in meno rispetto agli uomini**. Le donne della nostra provincia che ricoprono **cariche attive in imprese** rappresentano soltanto il **27,9%** del totale.

A questo proposito, il consigliere delle Nazioni Unite, Anuradha Sethil osserva che "il divario salariale non ha una o due cause, ma è dovuto all'accumulo di numerosi fattori che includono la sottovalutazione del lavoro delle donne, la mancata remunerazione del lavoro domestico, la minore partecipazione al mercato del lavoro, il livello di qualifiche assunte e la discriminazione. Pertanto, le donne guadagnano meno in generale perché lavorano meno ore retribuite, operano in settori a basso reddito o sono meno rappresentate nei livelli più alti delle aziende, semplicemente, perché ricevono in media salari più bassi rispetto ai loro colleghi maschi per fare esattamente lo stesso lavoro." Nella "segregazione" in settori dove si guadagna di meno c'è spesso la scelta delle donne di lavorare in condizioni che permettono una più facile conciliazione tra lavoro e famiglia. Secondo i dati Ocse le donne italiane fanno cento minuti al giorno di lavoro non pagato in più rispetto ai maschi. La disparità nei carichi di cura pesa anche sulla formazione del pay gap all'interno dello stesso settore lavorativo, in termini di progressione di stipendio e carriera. Secondo uno studio fatto sui dati dell'Inps, il solo evento della maternità – e il relativo congedo per le dipendenti – comporta in media una perdita di retribuzione del 12 % a vent'anni dalla nascita del figlio, percentuale che sale al 20% per le donne che non avevano, al momento del congedo, un contratto a tempo indeterminato.

Retribuzione annua media dei lavoratori dipendenti - Anni 2009-2016



Tabella 6 - Indicatori relativi al benessere economico.

Temi		Indicatori	Misura	Ravenna	Emilia-Romagna	Italia
Indicatori relativi al benessere economico						
Diseguaglianze	1	Differenza di genere nella retribuzione media dei lavoratori dipendenti (F-M)	euro	-9.173,0	-8.979,7	-7.833,2
	2	Differenza di genere importo medio annuo delle pensioni (F-M)	euro	-5.577,7	-5.858,6	-6.042,2
Pensioni	3	Pensionati con pensione di basso importo - maschi	percentuale	5,9%	6,8%	9,4%
	4	Pensionati con pensione di basso importo – femmine	percentuale	7,2%	7,9%	11,8%
Quota rosa nelle aziende	5	Persone con cariche attive in imprese per genere – femmine	percentuale	27,9%	27,9%	27,9%

Fonte: INPS. (Indicatori: 1-4) – Camera di Commercio di Ravenna (Indicatore 5)

Anni: 2016 (Indicatore: 1) -2015 (Indicatori: 2-4) - 2017 (Indicatore 5)

Tabella 7 –Le persone con cariche nelle imprese attive per genere – anno 2017.

Territori	Comprensorio Ravennate	Romagna Faentina	Bassa Romagna	Provincia di Ravenna	Emilia Romagna	Italia
Totale	29.384	13.136	13.843	56.363	648.857	7.553.372
%M	70,6%	73,1%	74,6%	72,1%	72,1%	72,2%
%F	29,4%	26,9%	25,4%	27,9%	27,9%	27,8%

Provincia di Ravenna		
Classe di Carica	Sesso	Persone
Altre Cariche	M	3.390
	F	1.054
Amministratore	M	17.525
	F	6.575
Socio	M	3.646
	F	2.976
Titolare	M	16.102
	F	5.095
TOTALE	M	40.663
	F	15.700
	M+F	56.363

Fonte: Infocamere – Registro Imprese. Elaborazione: Camera di Commercio – Servizio Statistica. Anno: 2017.

POLITICA E ISTITUZIONI

Elaborazione: Provincia di Ravenna – Servizio Ricerca ed Innovazione Statistica.

La scarsa rappresentanza politica delle donne è, purtroppo, un fenomeno generalizzato. La percentuale media mondiale dei membri donna nelle legislature si ferma al 19%. Nei Paesi Scandinavi supera il 40%, sia come presenza in Parlamento, sia come donne ministro. In Inghilterra non supera il 20%. Confrontando la percentuale delle donne elette in Parlamento negli Stati membri del Consiglio d'Europa, nel 2005 e dieci anni dopo, nel 2015, emerge che la percentuale di donne è lievemente aumentata, passando dal 18 al 25%. Ci sono Paesi in cui la cultura delle pari opportunità in ogni settore della società è ben radicata, altri in cui le iniziative dei singoli governi si sono intensificate negli ultimi anni. I paesi nordici sono i primi ad introdurre il diritto di voto delle donne (1906 Finlandia, 1913 Norvegia, 1915 Islanda e Danimarca). Già negli anni 60 i partiti politici norvegesi hanno introdotto quote rosa, con conseguente aumento della partecipazione politica femminile.

In Italia le donne hanno avuto **diritto al voto solo nel 1946**; con la legge 120/2011 si prevede che a partire dal 2012 i Cda delle aziende quotate e delle **società a partecipazione pubblica** debbano essere composti per un quinto da donne. Dal 2015, la **quota rosa** dovrà salire a **un terzo**; con la legge 215/2012 si prevede la parità di accesso a cariche elettive agli organi esecutivi di comuni e provincie; con la legge 165/2017 si prevede che nei collegi uninominali e nelle liste plurinominali **nessun genere debba superare il 60 %**.

Dal 2018, la percentuale di donne parlamentari sale al 35% (era il 30,1% nel 2013). A Palazzo Madama, nei collegi uninominali, il 39% dei seggi va alle donne, e nei plurinominali il 36%; alla Camera, infine, il 35%. Un **terzo dei parlamentari è donna**.

Anche in **Emilia-Romagna 1/3 dei consiglieri è donna** con una rappresentanza complessiva (tra Giunta ed Assemblea legislativa) pari al 35,6%.

La percentuale sale al 50% per il Consiglio provinciale (organo d'indirizzo e controllo della Provincia) e **scende all'11% nell'Assemblea dei Sindaci: solo 2 sindaci dei 18 comuni del territorio sono donne**.

Le quote rose si attestano in media al **38,7%** nelle Giunta Comunali del territorio (l'unico comune senza rappresentanti femminili è Casola Valsenio con una Giunta Comunale composta da tre uomini) e al **39,2%** in Consiglio Comunale (con percentuali che vanno dal 25% di Castel Bolognese al 58,3% di Brisighella).

Parità di accesso - percentuale rosa nelle cariche elettive negli organi esecutivi nei Comuni della provincia di Ravenna.

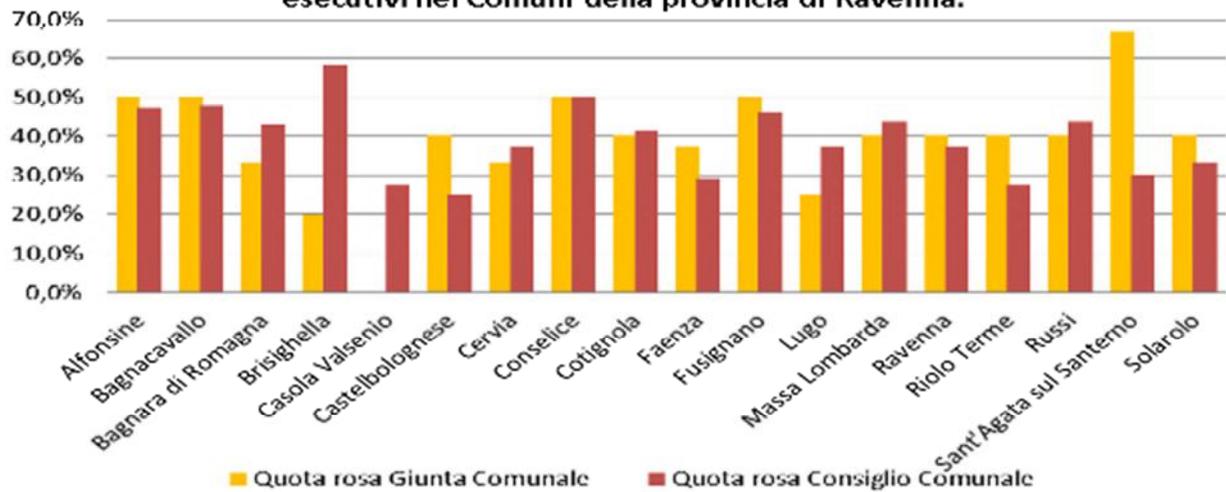


Tabella 8 - Parità di accesso - percentuale rosa nelle cariche elettive negli organi esecutivi nei Comuni della provincia di Ravenna.

	Quota rosa Giunta Comunale	Quota rosa Consiglio Comunale	Sindaco
Percentuale rosa nelle cariche elettive negli organi esecutivi nei Comuni della provincia di Ravenna			
Alfonsine	50,0%	47,1%	m
Bagnacavallo	50,0%	47,6%	f
Bagnara di Romagna	33,3%	42,9%	m
Brisighella	20,0%	58,3%	m
Casola Valsenio	0,0%	27,3%	m
Castelbolognese	40,0%	25,0%	m
Cervia	33,3%	37,5%	m
Conselice	50,0%	50,0%	f
Cotignola	40,0%	41,2%	m
Faenza	37,5%	29,2%	m
Fusignano	50,0%	46,2%	m
Lugo	25,0%	37,5%	m
Massa Lombarda	40,0%	43,8%	m
Ravenna	40,0%	37,5%	m
Riolo Terme	40,0%	27,3%	m
Russi	40,0%	43,8%	m
Sant'Agata sul Santerno	66,7%	30,0%	m
Solarolo	40,0%	33,3%	m
media	38,7%	39,2%	

VIOLENZA DI GENERE

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

Negli ultimi anni l'attenzione al fenomeno della violenza contro le donne nel nostro paese è aumentata e si è diffusa una maggiore consapevolezza della sua gravità, della sua estensione, delle conseguenze che genera a livello personale e sociale. Tuttavia, a fronte della nuova sensibilità sociale nei confronti della violenza contro le donne, non è purtroppo scontata l'emersione del fenomeno nelle sue vere e reali proporzioni. Si tratta di un fenomeno sociale di grande complessità e la difficoltà a tracciarne i confini rende problematico misurarlo e rappresentarlo con accuratezza. Diverse sono le forme di violenza, la violenza fisica o sessuale, la violenza economica o psicologica o ancora gli atti persecutori quali lo stalking, e diversi sono i contesti in cui la violenza viene agita, dal contesto familiare a quello lavorativo, da partner, ex-partner o sconosciuti.

A livello nazionale, e con stime a livello regionale, un quadro complessivo e articolato sulla violenza contro le donne è possibile a partire dai dati dell'indagine sulla violenza – denominata "Indagine sulla sicurezza delle donne" – condotta dall'Istat nel 2006 e poi nel 2014 e di cui è in corso di progettazione una nuova edizione.

Il confronto tra le due edizioni mostra una **diminuzione dei casi di violenza** ed emergono donne più consapevoli e in grado di uscire dai percorsi di violenza ma evidenzia anche come **non siano diminuite le forme più gravi ed efferate di violenza**.

In Emilia-Romagna nel 2014 il 12,4% delle donne tra i 16 e i 70 anni ha dichiarato di aver subito violenza fisica o sessuale nei 5 anni precedenti l'intervista. **Le forme più gravi di violenza sono esercitate da partner, parenti o amici**.

Le donne con un partner riportano di aver subito anche diverse forme di violenza psicologica ed economica, cioè comportamenti di umiliazione, svalorizzazione, controllo ed intimidazione, nonché di privazione o limitazione nell'accesso alle proprie disponibilità economiche o della famiglia. **Ad esempio, tra le donne di 16-70 anni in coppia quasi il 15% dichiara di subire forme di controllo quali impedimento di attività che portino la donna fuori casa oppure imposizioni su come vestirsi, pettinarsi o comportarsi in pubblico. Quasi il 17% dichiara di aver subito stalking dall'ex partner nei 12 mesi precedenti l'intervista**.

Utili alla rappresentazione del fenomeno sono i dati giudiziari riguardanti le denunce e le condanne per alcune tipologie di reati. Si tratta di dati amministrativi, a livello provinciale, non adatti a quantificare la portata del fenomeno in quanto manca tutta la parte sommersa che non viene denunciata, che però consentono di identificare, nell'insieme dei possibili reati, quelli che devono essere considerati reati di genere.

L'analisi dei delitti denunciati mostra che alcuni reati quali maltrattamenti in famiglia, atti persecutori e violenze sessuali siano effettivamente reati di genere poiché oltre l'80% delle vittime è donna e la stragrande maggioranza degli autori è di sesso maschile. Anche il reato di percosse va annoverato tra i reati di genere poiché se è vero che viene denunciato in egual misura da donne e uomini, è vero anche che il 77% degli autori è un uomo.

Nel 2016 sono stati commessi in Emilia-Romagna 1.004 reati di maltrattamento in famiglia, 890 atti persecutori, 1.174 reati di percosse e 397 **violenze sessuali di cui 49 nel territorio della provincia di Ravenna**.

Tabella 9 - Donne dai 16 ai 70 anni che hanno subito violenza dai partner o da un non partner - anno 2014 – valori per 100 donne.

	Violenza fisica o sessuale negli ultimi 5 anni			Violenza fisica o sessuale negli ultimi 12 mesi		
	Partner o ex-partner	Non partner	Totale	Partner o ex-partner	Non partner	Totale
Emilia-Romagna	6,9	8,4	12,6	2,4	2,6	4,7
Italia	4,9	7,7	11,3	2,0	2,8	4,5

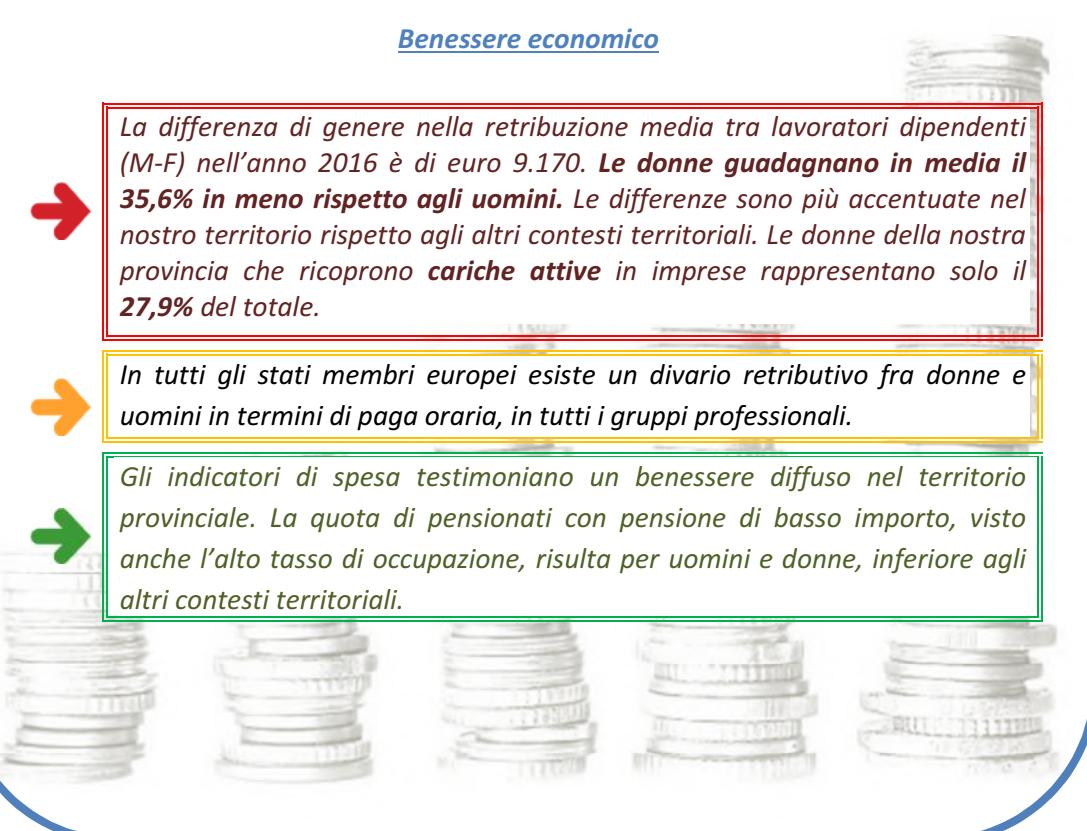
Fonte: Istat – indagine sulla sicurezza delle donne – anno 2014

Tabella 10 - Donne tra i 16 e i 70 anni che hanno subito violenza psicologica dal partner attuale o precedente. - Anno 2014 – valori per 100 donne che hanno o hanno avuto un partner.

	Svalorizzazione verbale	Controllo	Isolamento	Violenza economica	Intimidazioni
Emilia-Romagna	12,8	14,4	13,7	5,6	9,1
Italia	119,	12,4	13,0	4,6	8,7

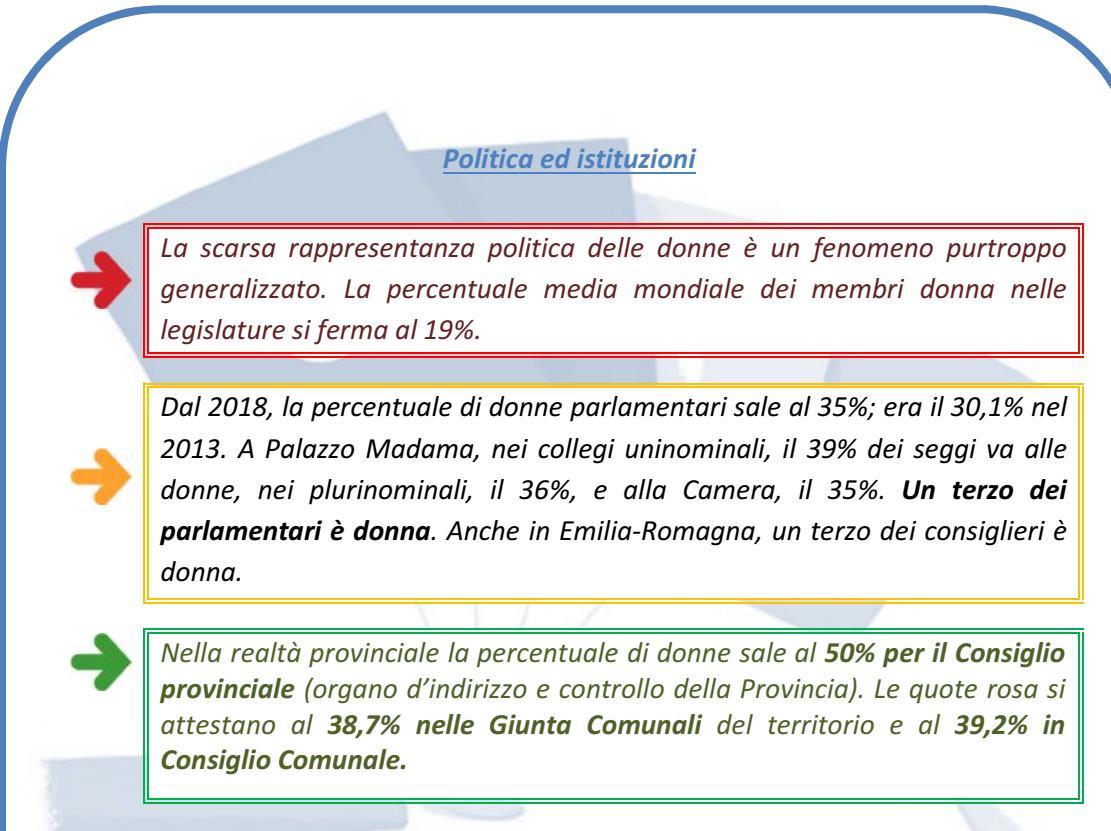
Fonte: Istat – indagine sulla sicurezza delle donne – anno 2014

Benessere economico



- **La differenza di genere nella retribuzione media tra lavoratori dipendenti (M-F) nell'anno 2016 è di euro 9.170. Le donne guadagnano in media il 35,6% in meno rispetto agli uomini. Le differenze sono più accentuate nel nostro territorio rispetto agli altri contesti territoriali. Le donne della nostra provincia che ricoprono cariche attive in imprese rappresentano solo il 27,9% del totale.**
- **In tutti gli stati membri europei esiste un divario retributivo fra donne e uomini in termini di paga oraria, in tutti i gruppi professionali.**
- **Gli indicatori di spesa testimoniano un benessere diffuso nel territorio provinciale. La quota di pensionati con pensione di basso importo, visto anche l'alto tasso di occupazione, risulta per uomini e donne, inferiore agli altri contesti territoriali.**

Politica ed istituzioni



- **La scarsa rappresentanza politica delle donne è un fenomeno purtroppo generalizzato. La percentuale media mondiale dei membri donna nelle legislature si ferma al 19%.**
- **Dal 2018, la percentuale di donne parlamentari sale al 35%; era il 30,1% nel 2013. A Palazzo Madama, nei collegi uninominali, il 39% dei seggi va alle donne, nei plurinominali, il 36%, e alla Camera, il 35%. Un terzo dei parlamentari è donna. Anche in Emilia-Romagna, un terzo dei consiglieri è donna.**
- **Nella realtà provinciale la percentuale di donne sale al 50% per il Consiglio provinciale (organo d'indirizzo e controllo della Provincia). Le quote rosa si attestano al 38,7% nelle Giunta Comunali del territorio e al 39,2% in Consiglio Comunale.**

Violenza di genere

→ Arduo delineare i contorni del fenomeno che è ancora molto sommerso soprattutto quando riguarda la sfera affettiva.

Le varie fonti concordano sulla diminuzione di episodi di violenza contro le donne ma rilevano anche un aumento della gravità ed efferatezza degli atti violenti. Nonostante i segnali positivi la strada per sconfiggere la violenza di genere è ancora lunga. La costituzione dell'Osservatorio regionale contro la violenza di genere ha tra i suoi obiettivi quello di incrementare la conoscenza del fenomeno raccogliendo i dati prodotti dalla rete territoriale di contrasto alla violenza (centri antiviolenza, sportelli sociali dei comuni, pronto soccorso e punti di primo intervento).

→ Anche grazie alle azioni diffuse nell'ultimo decennio sul territorio della regione per prevenire la violenza, le giovani generazioni dimostrano una maggiore consapevolezza e una maggior capacità di allontanarsi da partner violenti e/o da contesti nei quali subiscono violenza.

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