



PROMOSSO  
DA



PROVINCIA  
DI RAVENNA



Osservatorio statistico per la parità  
di genere della provincia di Ravenna

# EDUCARE ALLA PARITÀ

Edizione 2026





A cura di

- Consigliera con delega alle Pari opportunità e controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale della Provincia di Ravenna – Maria Gloria Natali
- Consigliera di Parità della Provincia di Ravenna – Carmelina Angela Fierro
- Provincia di Ravenna – Servizio Statistica – (Dirigente: Bassani Silva) - Roberta Cuffiani – Sabina Masotti – Giada Ragazzini
- UPI E-R – (Direttrice: Luana Plessi) – Provincia di Ravenna – Servizio Statistica –Roberta Cuffiani
- Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna – Dipartimento di Sanità Pubblica – (Dirigente Medico Igiene Epidemiologia e Sanità Pubblica Giulia Silvestrini) – Valeria Frassinetti
- Camera di Commercio di Ferrara e Ravenna - (Segretario Generale Mauro Giannattasio) - Servizio Analisi Economiche- Fabiola Licastro
- UIL Ravenna – Isabella Ciotti
- Cisl Romagna – (Segretario Generale Cisl Romagna Francesco Marinelli) – Segreteria Elena Fiero
- CGIL Ravenna – (Segretaria generale della Camera del lavoro di Ravenna Manuela Trancossi) – Segretaria Sara Errani
- Agenzia regionale per il Lavoro, Regione Emilia-Romagna – (Direttore) Paolo Iannini, (Dirigente degli ambiti territoriali di Ferrara e Ravenna) Andrea Panzavolta, (Ambito territoriale di Ferrara e Ravenna) Carlotta Bubbolini, (Osservatorio del mercato del lavoro) Morelli Lorenzo e Monica Pellinghelli
- ACER Ravenna - (Presidente Lina Taddei) - Simone Venieri
- Regione Emilia-Romagna – Osservatorio regionale sulla violenza di genere – Cristina Karadole, Angelina Mazzocchetti

Copertina: Upi Emilia-Romagna e Provincia di Ravenna

Data di pubblicazione: 19/05/2026



Comune di Ravenna



Stampa a cura di

*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 titolo di questo opuscolo “Educare alla parità” vuole porre l'attenzione su un tema molto importante e delicato.

La parità di genere è il principio secondo cui tutte le persone, indipendentemente dal proprio genere, godono degli stessi diritti, opportunità, responsabilità e trattamenti in ambito sociale, economico, politico e familiare, mirando a superare discriminazioni, stereotipi e pregiudizi, garantendo pari condizioni di partenza e partecipazione.

È vero che sono stati fatti dei significativi passi in avanti, ma purtroppo sono presenti ancora una serie di ostacoli all'effettiva realizzazione della parità di genere ed è un obiettivo ancora da raggiungere in molte aree, inclusa la rappresentanza politica e i ruoli di responsabilità.

Al fine di tutelare ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro, un ruolo fondamentale viene svolto dalle Consigliere di Parità. Grazie ad un sistema articolato su base nazionale, regionale e provinciale rappresentano un presidio concreto ed efficace a garantire territorialità, gratuità del servizio a lavoratrici ed imprese.

La recente proposta di un decreto legislativo volto a sopprimere la figura territoriale della Consigliera di Parità ed istituire un unico organismo di parità nazionale, non può che suscitare forti preoccupazioni per il timore di una riduzione delle tutele contro le discriminazioni lavorative e di conseguenza un peggioramento delle condizioni per garantire equità, coesione sociale e sviluppo sostenibile dei territori.

L'impegno delle amministrazioni regionali e provinciali deve essere la promozione di iniziative di sensibilizzazione con parti sociali e associazioni al fine di ottenere la garanzia della continuità operativa dei presidi territoriali e la valorizzazione delle competenze maturate a livello provinciale.

Desidero concludere questa mia breve riflessione con un grazie al prezioso lavoro del Servizio Statistica e Promozione delle Pari Opportunità della Provincia di Ravenna e a tutte le Istituzioni che hanno contribuito con i loro dati e la loro collaborazione alla realizzazione di questo volume.

*La Consigliera con delega alle Pari opportunità  
della Provincia di Ravenna  
Maria Gloria Natali*

## INTRODUZIONE

Quando parliamo di disparità di genere o di discriminazione, ci riferiamo spesso a dinamiche latenti, non immediatamente evidenti, che richiedono un'analisi profonda per essere portate alla luce.

È qui che risiede il valore dei dati: essi rappresentano il punto di contatto con la realtà concreta, permettendoci di decodificarla e di individuarne le correlazioni invisibili. La legge definisce discriminazione indiretta quell'insieme di condotte che, pur apparendo neutre, producono di fatto svantaggi o pregiudizi a danno delle donne. Questa definizione è la nostra bussola: ci insegna a leggere il mondo con competenza, attribuendo ai numeri un significato politico e sociale.

Le statistiche permettono di quantificare i divari in ogni ambito: dal gender pay gap all'accesso all'istruzione, dalla rappresentanza politica alla qualità dell'occupazione. I dati non sono semplici cifre, ma interrogativi rivolti alle politiche pubbliche: sollecitano strategie capaci di rimuovere attivamente le disuguaglianze e richiedono un monitoraggio costante affinché gli interventi siano coerenti con l'evoluzione della società.

Analizzare la realtà in un'ottica di genere significa far emergere quelle interconnessioni che, ancora oggi, precludono la parità di opportunità e di riconoscimento. È fondamentale partire da questa consapevolezza per valutare l'efficacia delle azioni intraprese, individuando punti di forza e aree di miglioramento verso un cambiamento sociale che sia, finalmente, equo.

Tuttavia, accanto all'analisi numerica, esiste una dimensione culturale ed educativa imprescindibile. L'educazione al rispetto deve diventare un'occasione preziosa per imparare ad abitare le proprie emozioni — gioia, tristezza o rabbia che siano. Significa imparare ad abbracciare senza trattenere, ad avvicinarsi senza invadere, guardando agli orizzonti altrui con consapevolezza e cura.

Nel mondo del lavoro, questo si traduce nel riconoscere il valore dell'individuo oltre la dicotomia uomo-donna. Significa valorizzare il talento e costruire una cultura in cui la cura sia una responsabilità condivisa e il potere non si trasformi mai in prevaricazione, esclusione o violenza.

Nonostante i passi avanti, troppe donne vivono ancora immerse nel pregiudizio. Per questo è necessario continuare a educare, a testimoniare e a vigilare: affinché ogni barriera possa essere riconosciuta e, definitivamente, abbattuta.

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

## SOMMARIO

<b>EDUCARE ALLA PARITA' PER IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE</b>	<b>1</b>
<b>DOMINIO: SALUTE, DEMOGRAFIA E MIGRAZIONE – SALUTE</b>	<b>3</b>
<b>DOMINIO: SALUTE, DEMOGRAFIA E MIGRAZIONE - BENESSERE</b>	<b>5</b>
<b>DOMINIO: ISTRUZIONE, FORMAZIONE, COMPETENZE E CONOSCENZE - ISTRUZIONE</b>	<b>7</b>
<b>DOMINIO: LAVORO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA - MERCATO DEL LAVORO</b>	<b>9</b>
<b>DOMINIO: LAVORO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA - LAVORO DIPENDENTE</b>	<b>11</b>
<b>DOMINIO: LAVORO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA - STRUMENTI DI SOSTEGNO AL REDDITO</b>	<b>13</b>
<b>DOMINIO: LAVORO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA - IMPRESE FEMMINILI</b>	<b>15</b>
<b>DOMINIO: BENESSERE ECONOMICO - PENSIONI</b>	<b>17</b>
<b>DOMINIO: RELAZIONI SOCIALI, USO DEL TEMPO E CONDIZIONI DI VITA - DIRITTO ALLA CASA.</b>	<b>19</b>
<b>DOMINIO: VIOLENZA - VIOLENZA DI GENERE</b>	<b>21</b>
<b>NOTE</b>	<b>23</b>
<b>AZIONI E INTERVENTI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA A CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE</b>	<b>23</b>



Dall’analisi degli indicatori presentati nel Rapporto Bes delle Province si cerca di disegnare un quadro che possa riflettere le aree critiche dell’uguaglianza di genere. In provincia di Ravenna al 31/12/2025 (dati provvisori) risiedono 387.743 persone di cui 191.179 maschi, 196.564 femmine: in media 51 donne ogni 100 abitanti. Le donne sono più longeve rispetto gli uomini: la **speranza di vita alla nascita per le donne è più alta** (85,9 contro 82,4 per gli uomini, cioè ben 3,5 anni in più), ma il divario si sta accorciando grazie ai rapidi guadagni di salute della componente maschile. I guadagni, iniziati già dall’anno 2021, seppur minimi, confermano tassi più alti rispetto al livello regionale e nazionale. Anche l’aspettativa di vita a 65 anni si mostra in aumento tra il 2020 ed oggi ed è di 22,8 per una donna, mentre per un uomo è di 21. Importanti differenze di genere, con un forte riflesso sulla salute di ciascuno, sono evidenziabili negli stili di vita. Nonostante le donne siano più longeve, gli anni di vita in buona salute attesi alla nascita per una donna sono meno rispetto agli uomini. **L’indice di dipendenza vede le donne (47,1%) superare gli uomini (36,5%) di oltre 10 punti.** Questo dato, unito alla maggiore longevità femminile, evidenzia una "femminilizzazione" della vecchiaia che richiede politiche di assistenza mirate.

Nel territorio ravennate si osservano infatti percorsi di inclusione efficaci e un contesto sociale particolarmente aperto, come emerge dall’indicatore sull’acquisizione di cittadinanza, in aumento nell’anno 2023 e superiore rispetto agli altri ambiti. Il divario di genere in questo ambito si è progressivamente assottigliato, fino ad annullarsi nel 2023, segnale di percorsi di inclusione paritari. Al contrario, il dato sui permessi di soggiorno risulta in calo e inferiore agli altri contesti: un segnale di come le politiche locali e il tessuto sociale favoriscano un’integrazione strutturale e a lungo termine, piuttosto che una presenza temporanea.

Nonostante le donne studino di più e con risultati più brillanti lavorativamente restano fortemente discriminate in ambito lavorativo. Le donne si affacciano meno al mondo del lavoro: nell’anno 2025 i tassi di inattività femminili (riferiti a persone che non cercano attivamente lavoro, ma sarebbero comunque disponibili a lavorare) per le fasce 15-74 anni e 15-29 anni, risultano più alti per le donne. **Il tasso di occupazione femminile (rapporto tra gli occupati e la popolazione tra i 20-64 anni) si attesta al 66,9%, con un divario netto di 17,2 p.p. in meno rispetto al maschile al 84,1%. Questa distanza si accentua drasticamente nella fascia 35-44 anni, suggerendo persistenti difficoltà nella conciliazione vita-lavoro, e nella fascia 55-64 anni, dove le donne hanno una probabilità statistica molto più alta di uscire precocemente dal mercato rispetto ai colleghi maschi.**

Questa precarietà, unita a un maggior ricorso al part-time e a un minor numero di giornate retribuite, genera **un divario retributivo annuo di oltre 9.200 euro.** Le carriere frammentate si riflettono direttamente sulla vecchiaia: **una donna percepisce mediamente 8.249 euro di pensione in meno all’anno rispetto a un uomo** (pensioni erogate da Inps), esponendola a un rischio di povertà più elevato nella terza età.

A livello locale ci si allinea alla Gender Balance Zone (percentuale di donne elette compresa tra il 40% e il 60%) con un valore allineato al regionale e nazionale. Sebbene l’inclusività sia più forte, essa vede soltanto **il 22% di donne nel ruolo di sindache (4 su 18).**

Il quadro delineato evidenzia un territorio resiliente e socialmente avanzato, capace di garantire elevati standard di vita e inclusione. Tuttavia, la persistenza di divari suggerisce la necessità di continuare a investire in politiche di welfare e conciliazione, affinché l’eccellenza formativa e sociale che caratterizza la componente femminile possa tradursi pienamente in una parità economica e decisionale strutturale, a beneficio dell’intera comunità.

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

Indicatore: Speranza di vita alla nascita																								
	Ravenna								Emilia-Romagna								Italia							
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025*	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025*	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025*
m	81,8	81,7	81,3	81,2	81,7	82,2	83	82,4	81,5	81,7	80,3	80,9	81,4	81,8	82,4	82,5	80,8	81,1	79,8	80,3	80,6	81	81,5	81,7
f	86	85,6	85,4	85,1	85,2	85,7	85,9	85,9	85,6	85,7	84,8	85,2	85,2	85,6	85,9	86,1	85,2	85,4	84,5	84,8	84,8	85,1	85,6	85,7
tot.	83,8	83,6	83,3	83,1	83,4	83,9	84,4	84,1	83,5	83,6	82,5	83	83,3	83,6	84,1	84,2	82,9	83,2	82,1	82,5	82,6	83	83,5	83,7
dif. gen.	4,2	3,9	4,1	3,9	3,5	3,5	2,9	3,5	4,1	4	4,5	4,3	3,8	3,8	3,5	3,6	4,4	4,3	4,7	4,5	4,2	4,1	4,1	4

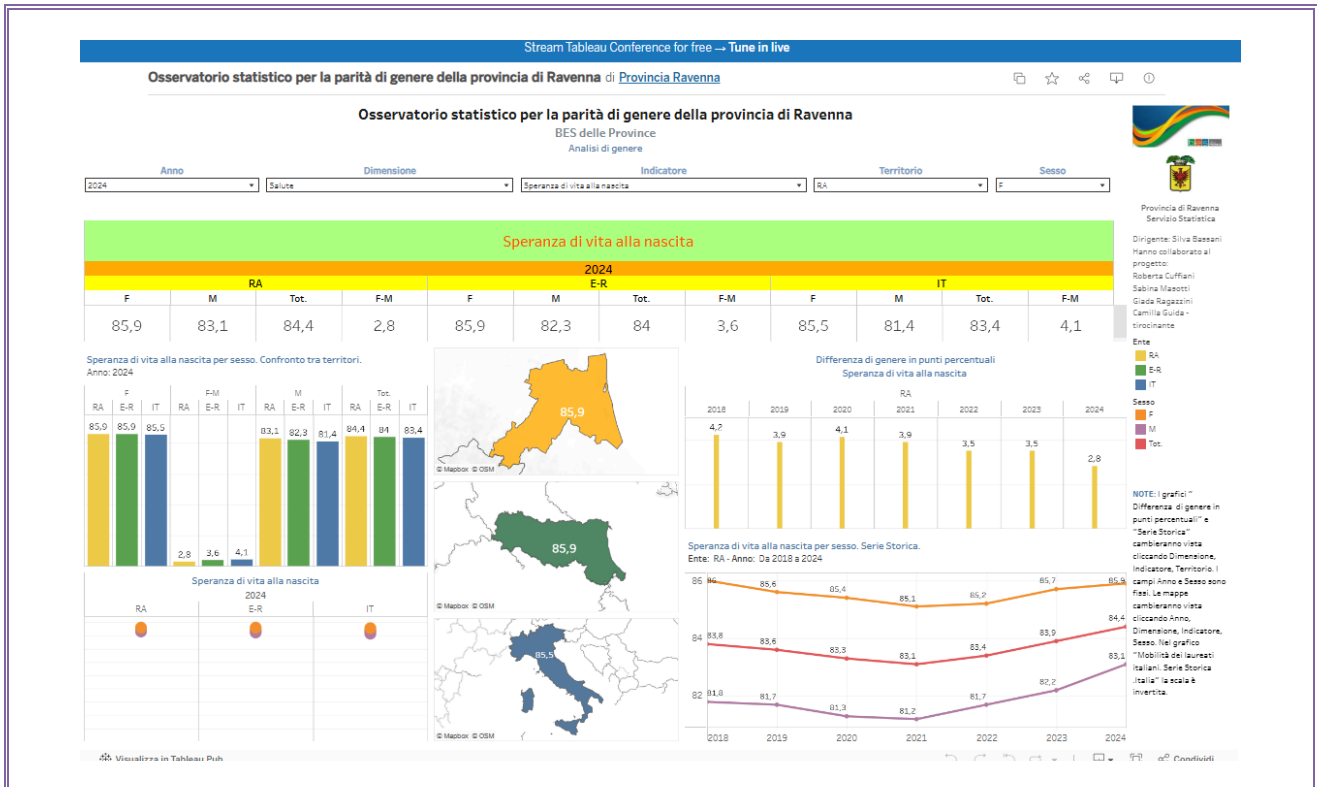
  

Indicatore: Speranza di vita a 65 anni																								
	Ravenna								Emilia-Romagna								Italia							
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025*	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025*	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025*
m	20,1	20	19,3	19,4	19,8	20,4	21	20,3	19,8	19,9	18,5	19,2	19,5	19,9	20,3	20,4	19,3	19,4	18,3	18,8	18,9	19,4	19,9	20,0
f	23,3	22,7	22,3	22,4	22,4	22,8	22,8	23	22,8	22,8	21,8	22,2	22,2	22,6	22,9	23,0	22,4	22,6	21,7	22	21,9	22,3	22,7	22,8
tot.	21,7	21,3	20,8	20,9	21,1	21,6	21,9	21,7	21,3	21,3	20,2	20,7	20,9	21,3	21,6	21,7	20,9	21	20	20,4	20,4	20,9	21,3	21,4
dif. gen.	3,2	2,7	3	3	2,6	2,4	1,8	2,7	3	2,9	3,3	3	2,7	2,7	2,6	2,6	3,1	3,2	3,4	3,2	3	2,9	2,8	2,8

\* Dati provvisori

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

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



Nel complesso, i dati evidenziano nella provincia di Ravenna una diffusione particolarmente elevata di fattori di rischio legati agli stili di vita — eccesso ponderale, consumo di alcol e abitudine al fumo — con differenze di genere statisticamente significative (\*).

Sulla base dei dati PASSI relativi al periodo 2022-2024, 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 35,6% delle donne.**

Tra i soggetti in sovrappeso, **il divario di genere varia al crescere dell'età**: più contenuto tra i più giovani con maggiore proporzione di donne (18-24 anni: 23% delle donne e il 15% degli uomini); poi le proporzioni si invertono, aumentando la forbice tra uomini e donne: 24% delle donne contro il 35,6% degli uomini nella fascia di età tra i 25 e i 34 anni; 29,8% delle donne contro il 58% degli uomini nella fascia di età tra i 35 e i 49 anni; 45% delle donne e circa 61% degli uomini negli ultracinquantenni.

Si stima che in Emilia-Romagna consuma alcol (almeno un'unità alcolica in un mese) quasi il 69% delle persone con 18-69 anni, con un significativo divario tra uomini e donne. In provincia di Ravenna, quasi il 71% consuma alcol (almeno un'unità alcolica in un mese), con percentuali che spaziano dal **77,8% degli uomini al 64% delle donne.**

**Il consumo di alcol a maggior rischio** (ovvero forti consumatori abituali di alcol e/o consumatori di alcol fuori pasto e/o consumatori binge), **riguarda** circa il 24% della popolazione adulta della provincia di Ravenna (un punto percentuale superiore al dato regionale pari al 23%), in **prevalenza uomini: oltre il 30% contro il 18% di donne.**

Tra i consumatori di alcol a maggior rischio, il divario di genere è molto forte nella fascia di età 25-34 anni, con oltre il 50% di uomini e il 22,6% di donne. Negli anni, la percentuale riferita alle donne è rimasta stabile, mentre il consumo di alcol a maggior rischio negli uomini è aumentato, superando il 30%. Dato provinciale che risulta più elevato sia di quello regionale (26%), che di quello nazionale (22%).

In Emilia-Romagna **fuma sigarette** circa il 23% degli adulti 18-69enni, con un significativo maggior numero di uomini (27% vs 20% di donne). In provincia di Ravenna, risulta un 29% di adulti fumatori, e una forte differenza di genere: 34,6% di uomini contro circa il **24% di donne.** Rispetto al periodo pre-pandemico, analogamente al consumo di alcol, la percentuale riferita alle donne è rimasta stabile, mentre la percentuale di fumatori uomini è aumentata: dato provinciale che risulta più elevato sia di quello regionale (27%), che di quello nazionale (28%).

*\*Nota: per i dati provinciali e regionali è stata considerata la sorveglianza Passi per il periodo 2022-24, per avere una maggiore numerosità campionaria*

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

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

Fonte: Sorveglianza Passi.

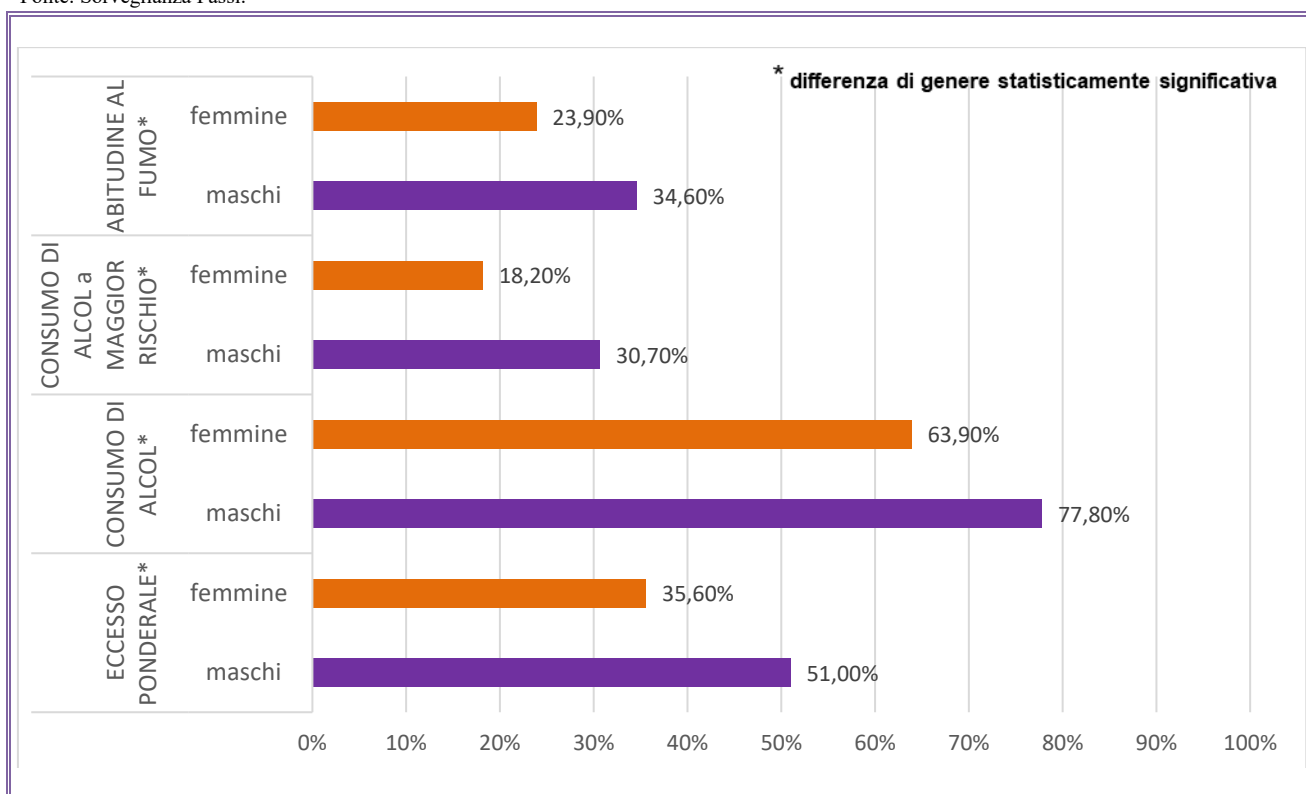
Indicatore: Consumo di alcol (almeno un'unità alcolica al mese)									
	Ravenna			Emilia-Romagna			Italia		
	2016-2019	2021-2023	2022-2024	2016-2019	2022-2023	2022-2024	2016-2019	2022-2023	2023-2024
m	85,6	77,3	77,8	80	78,8	76,5	69,1	70,13	69,3
f	61,6	64,5	63,9	59,1	64,1	61	42,4	47	46,4
tot.	73,5	70,9	70,8	69,5	71,4	68,7	55,6	58,4	57,7
dif. gen.	-24	-12,8	-13,9	-20,9	-14,7	-15,5	-26,7	-23,13	-22,9

Indicatore: Consumo di alcol a maggior rischio									
	Ravenna			Emilia-Romagna			Italia		
	2016-2019	2021-2023	2022-2024	2016-2019	2022-2023	2022-2024	2016-2019	2022-2023	2023-2024
m	25,7	22,8	30,7	28,8	25	26	21,5	22,4	21,9
f	18,1	18,5	18,2	17,7	18	19	12,3	14,2	13,9
tot.	21,9	20,6	24,4	23,2	21,6	23	16,8	18,2	17,8
dif. gen.	-7,6	-4,3	-12,5	-11,1	-7	-7	-9,2	-8,2	-8

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

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

Fonte: Sorveglianza Passi.



Sulla base dei dati PASSI relativi al periodo 2022-2024, si stima che in Emilia-Romagna circa il 7,5% dichiara la **presenza sintomi depressivi**, con una maggiore percentuale tra le donne, circa il 9% contro il 6% degli uomini. A livello provinciale si raggiunge una percentuale complessiva pari al 10,6%, con un significativo divario di genere (7% per gli uomini e **14% per le donne**).

**Uomini e donne mostrano di avere una diversa percezione dello stato di salute.** A livello regionale, quasi il 75% degli adulti, ha una **percezione molto buona della propria salute**, soprattutto tra gli uomini, 79%, contro il 71% delle donne. Per la provincia di Ravenna, il dato complessivo è pari al 70,5%, confermando il divario significativo tra la risposta maschile 77,4% e quella **femminile: 63,5%**.

In Emilia-Romagna, considerando l'**attività fisica** (come da definizione OMS - almeno 150 minuti settimanali di attività fisica, moderata o intensa), la percentuale di 18-69enni attivi è pari al 56%, prevalentemente uomini (61%); la percentuale di donne attive è pari al 51%. Per la provincia di Ravenna, la percentuale di attivi risulta del 56,4% e **si conferma il divario di genere**: uomini 63,2% e la percentuale di **donne attive è pari al 49,6%**.

Dal punto di vista della mobilità, in Emilia-Romagna il 41% degli adulti fa **tragitti a piedi** per gli spostamenti abituali e lo fanno prevalentemente le donne: 47% contro il 36% degli uomini. In provincia di Ravenna, si muove a piedi quasi il 42% sempre con prevalenza di donne, e un importante **divario di genere**: 36,7% degli uomini e quasi **47% delle donne**.

In Emilia-Romagna circa il 18% delle persone con 18-69 anni **utilizza la bicicletta** per andare al lavoro o a scuola o per gli spostamenti abituali, escludendo l'attività sportiva o ricreativa, con percentuali simili tra uomini e donne, rispettivamente 18% e 19%. Il dato della provincia di Ravenna risulta più alto: la percentuale di coloro che utilizzano la bicicletta sale al **26%** (23,5% di uomini e 28,7% di donne).

*\*Nota: per i dati provinciali e regionali è stata considerata la sorveglianza Passi per il periodo 2022-24, per avere una maggiore numerosità campionaria*

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

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

Fonte: Sorveglianza Passi.

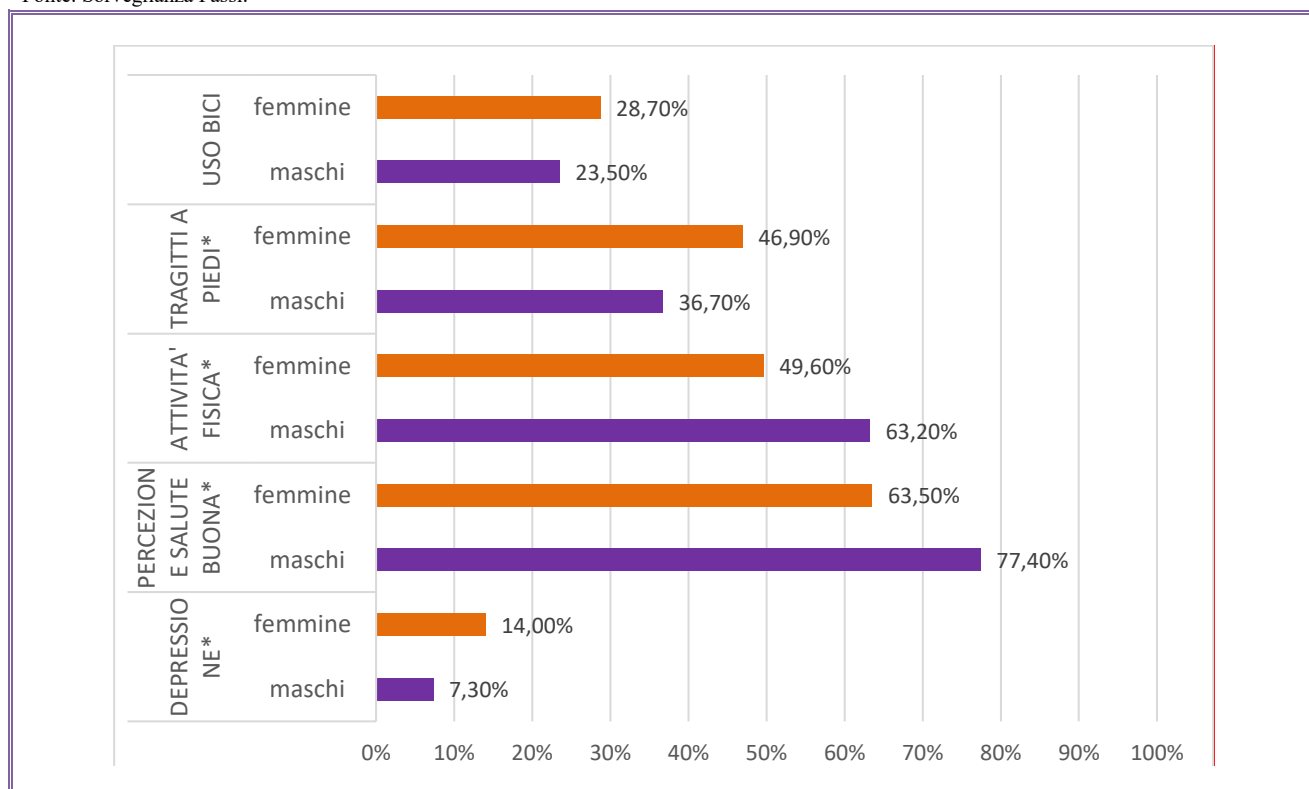
Indicatore: Stato di salute percepito positivamente									
	Ravenna			Emilia-Romagna			Italia		
	2016-2019	2021-2023	2022-2024	2016-2019	2022-2023	2022-2024	2016-2019	2022-2023	2023-2024
m	74,3	77,6	77,4	75,6	78,1	79,3	74,1	77,5	77,9
f	64,8	62,6	63,5	67	68,1	70,5	67,7	70,5	70,6
tot.	69,5	70,1	70,5	71,3	73,1	74,9	70,9	74	74,2
dif. gen.	-9,5	-15	-13,9	-8,6	-10	-8,8	-6,4	-7	-7,3

Indicatore: Persone attive									
	Ravenna			Emilia-Romagna			Italia		
	2016-2019	2021-2023	2022-2024	2016-2019	2022-2023	2022-2024	2016-2019	2022-2023	2023-2024
m	64,4	62,8	63,2	60,1	61	61	52,2	53,4	54,1
f	55,8	45,6	49,6	49,3	51	51	44	43,2	44,5
tot.	60,1	54,2	56,4	54,6	56,2	56	48	48,3	49,2
dif. gen.	-8,6	-17,2	-13,6	-10,8	-10	-10	-8,2	-10,2	-9,6

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

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

Fonte: Sorveglianza Passi.





## Dominio: Istruzione, formazione, competenze e conoscenze - **ISTRUZIONE**

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

Le ragazze preferiscono un percorso di studio più lungo: la percentuale di donne che frequentano un **liceo** è pari al **53% delle iscritte** (anno scolastico 2023-2024), mentre i **ragazzi preferiscono un istituto tecnico** (45%). Tra coloro che frequentano il liceo, i ragazzi prevalgono numericamente solo nel liceo scientifico. Nel complesso, i maschi tendono a preferire per la scuola di secondo grado un percorso di studi con aspetti tecnici e matematici, mentre le ragazze si orientano in prevalenza verso studi a carattere umanistico. Un'ulteriore conferma di questa tendenza ci viene dai dati relativi ai frequentanti gli istituti tecnici: circa il 72% dei ragazzi ha scelto l'indirizzo tecnologico. Le ragazze rappresentano solo il 23% dei frequentanti degli istituti tecnici, percentuale leggermente in crescita.

Il **57,6% della popolazione** in possesso di laurea o titolo superiore (dati Istat -Censimento permanente della Popolazione e delle Abitazioni, anno 2024) è **donna**. La parità di formazione tra i sessi è stata raggiunta. Il divario storico può dirsi ormai colmato: se nel 1971 il gap a favore degli uomini era di 23,4 punti percentuali, oggi la parità formativa è stata pienamente raggiunta e superata. La crescita è esponenziale: negli anni '70 solo l'1,2% delle donne proseguiva gli studi oltre il diploma, quota salita al 12,6% nel 2011 e ulteriormente consolidatasi oggi.

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

Analizzando la votazione di Laurea, le ragazze raggiungono risultati migliori in quasi tutti gli ambiti nell'anno 2023. I ragazzi conseguono votazioni medie più elevate nell'ambito **Letterario Umanistico**.

Riepilogando il confronto fra studenti e studentesse per quanto riguarda il percorso preuniversitario e universitario si può concludere che le **studentesse** tendono a manifestare, complessivamente, un **maggiore investimento nella formazione**. Analizzando l'indicatore relativo alla mobilità dei laureati italiani tra i 25 e i 39 anni nel territorio ravennate, emerge che, tra il 2019 e il 2023, le giovani donne hanno mostrato livelli di mobilità in entrata più elevati (7,4%) rispetto ai colleghi uomini (5,2%). Tale dinamica conferma la maggiore propensione femminile non solo alla mobilità territoriale, ma anche all'investimento in percorsi formativi e professionali d'eccellenza. Hanno infatti migliori voti di diploma secondario superiore, una maggiore disponibilità alla migrazione per ragioni di studio, accedono in numero maggiore all'università (con un tasso di iscrizione lordo pari a 45,8% contro quello maschile pari a 28,3%, benché rappresentino meno della metà (il 46,4%) della popolazione potenziale 19-25enni), abbandonano gli studi meno frequentemente, acquisiscono più crediti formativi, si laureano in corso più frequentemente e ottengono migliori votazioni sia negli esami, sia alla laurea. Se da un lato il Goal 4 (Istruzione di Qualità) vede le donne come protagoniste indiscusse per performance e impegno, dall'altro la segregazione nelle scelte universitarie e formative evidenziano quanto lavoro rimanga ancora da fare per il Goal 5 (Parità di Genere) e per il Goal 8 (Lavoro Dignitoso), affinché questo capitale umano venga pienamente valorizzato nel tessuto economico locale.

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

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

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

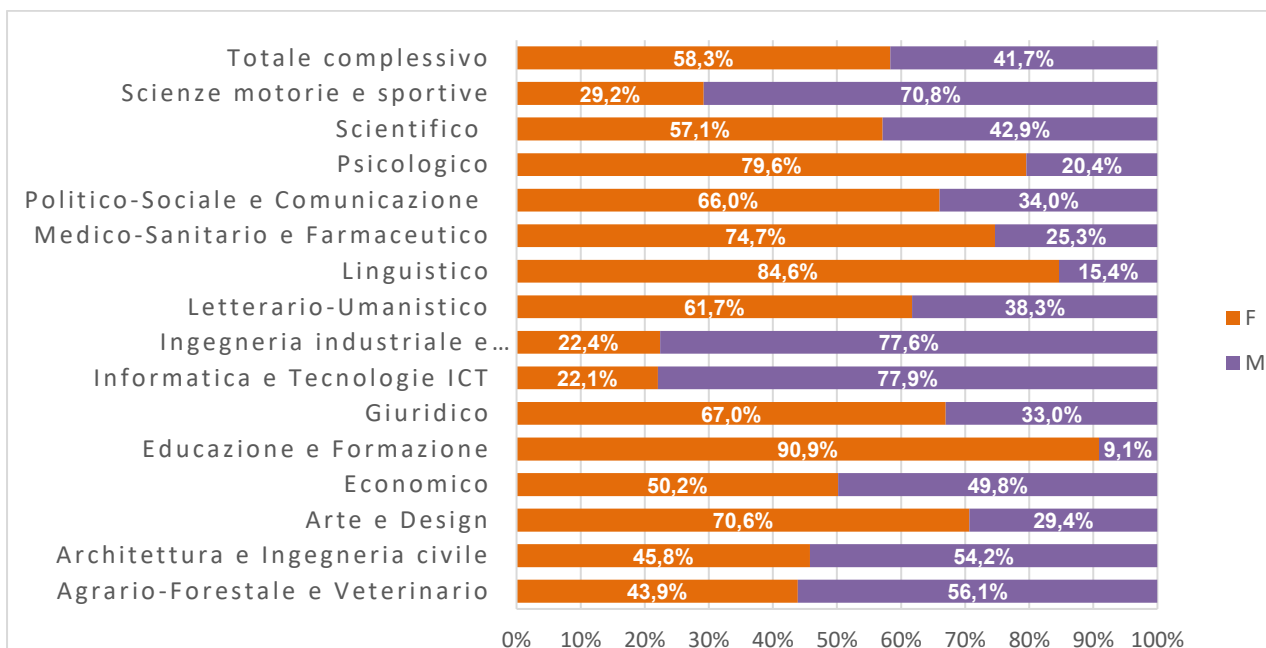
##### Percentuale per riga

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

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

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

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



Elaborazione: CGIL Ravenna e Provincia di Ravenna

Il mercato del lavoro nella provincia di Ravenna nel 2025 presenta una struttura complessivamente **solida**, caratterizzata da un tasso di occupazione generale (20-64 anni) pari al **75,5%**. Questo valore, insieme a quelli disaggregati per genere (**84,1% per gli uomini e 66,9% per le donne**), si posiziona stabilmente al di sopra della media nazionale, confermando la competitività del territorio. Tuttavia, questa fotografia istantanea nasconde dinamiche di medio periodo che interrogano la sostenibilità del territorio.

Se si confrontano i dati con il periodo pre-pandemico, emerge che la flessione degli occupati è stata determinata in larga parte dalla componente femminile: tra il 2019 e il 2025, le donne occupate sono **diminuite del 3,5% (circa 2.800 unità in meno)**, a fronte di un calo maschile decisamente più contenuto (**-0,2%, circa 200 unità**). Questa tendenza è proseguita nel 2025, dove il calo delle occupate (-1,2% rispetto all'anno 2024), paradossalmente accompagnato da una diminuzione della disoccupazione femminile (-28% rispetto all'anno 2024), segnala un preoccupante aumento dell'**inattività**: molte donne smettono di cercare lavoro per l'impossibilità di conciliare l'impiego con carichi familiari sempre più gravosi. Nel solo periodo 2019-2025, le donne inattive sono aumentate di quasi **4.800 unità (+8%)**, un incremento molto più marcato rispetto a quello maschile (+0,5%).

Il mercato ravennate presenta una crescente polarizzazione.

I dati sul tasso di occupazione evidenziano un persistente divario di genere. Nel 2025 il tasso di occupazione femminile nella fascia 25-34 anni è pari al 72,6%, contro 86,3% maschile con un divario -13,7 p.p.; nella fascia 35-44 anni il dato femminile è pari al 74,4% contro il 94,4% maschile con un divario -20,1 p.p.. Il differenziale permane anche nella fascia 55-64 anni, dove il tasso femminile si attesta al 55,1% rispetto al 76,0% degli uomini, portando il differenziale a -20,9 p.p.

Si indeboliscono le opportunità per i giovani. Sebbene il tasso di occupazione 2025 15-29 anni (39,3%) sia superiore alla media nazionale, osservando l'andamento del tasso per il periodo 2019-2025 resta negativo per le ragazze (-4 p.p.) e positivo per i ragazzi (+1,6 p.p.). Nel 2025 i ragazzi scontano una mancanza di opportunità nei settori tradizionali (edilizia e agricoltura), **con un tasso di disoccupazione nella fascia 15-24 anni pari a 32,4%, mentre le ragazze pur riportando un dato più basso (8,4%)**, sono massicciamente inattive (**77,6%**), suggerendo una scivolata precoce verso lo scoraggiamento o la prolungata permanenza in percorsi formativi non sboccanti. Il tasso di inattività femminile giovanile rimane superiore a quello maschile di ben 13,2 punti percentuali, confermando che la segregazione e lo scoraggiamento iniziano già nelle prime fasi della vita professionale.

Molte donne smettono di cercare lavoro, spesso a causa della difficoltà di conciliare occupazione e responsabilità familiari. Il divario occupazionale tra uomini e donne resta particolarmente evidente nella fascia centrale della vita lavorativa, confermando come maternità, cura dei figli e assistenza agli anziani continuino a pesare in modo sproporzionato sulle donne. Un ulteriore elemento di estrema fragilità per la sostenibilità futura del territorio riguarda l'invecchiamento della popolazione attiva. Nella fascia 55-64 anni, il divario di genere si amplia drasticamente. Mentre gli uomini mantengono livelli occupazionali elevati, molte donne escono progressivamente dal mercato del lavoro. È il fenomeno della "generazione sandwich": donne che si trovano a sostenere contemporaneamente figli, nipoti e genitori anziani. Questa dinamica produce un effetto a catena: perdita di competenze per il territorio, riduzione del reddito familiare e, in prospettiva, un aumento delle disuguaglianze pensionistiche, colpendo direttamente la stabilità sociale ed economica a lungo termine del ravennate.

In una prospettiva coerente con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, il tema centrale non riguarda soltanto la crescita economica, ma la capacità del sistema locale di garantire inclusione, equità e benessere diffuso, evitando che alcune categorie restino escluse dalle opportunità di sviluppo. Questa dinamica produce effetti non solo individuali, ma anche economici e sociali, perché comporta perdita di competenze, riduzione del reddito femminile e future disuguaglianze pensionistiche.

**Tabella 5 - Occupati, disoccupati, forze di lavoro, inattivi per sesso in provincia di Ravenna. Anni 2018-2025. Valori assoluti (in migliaia).**

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

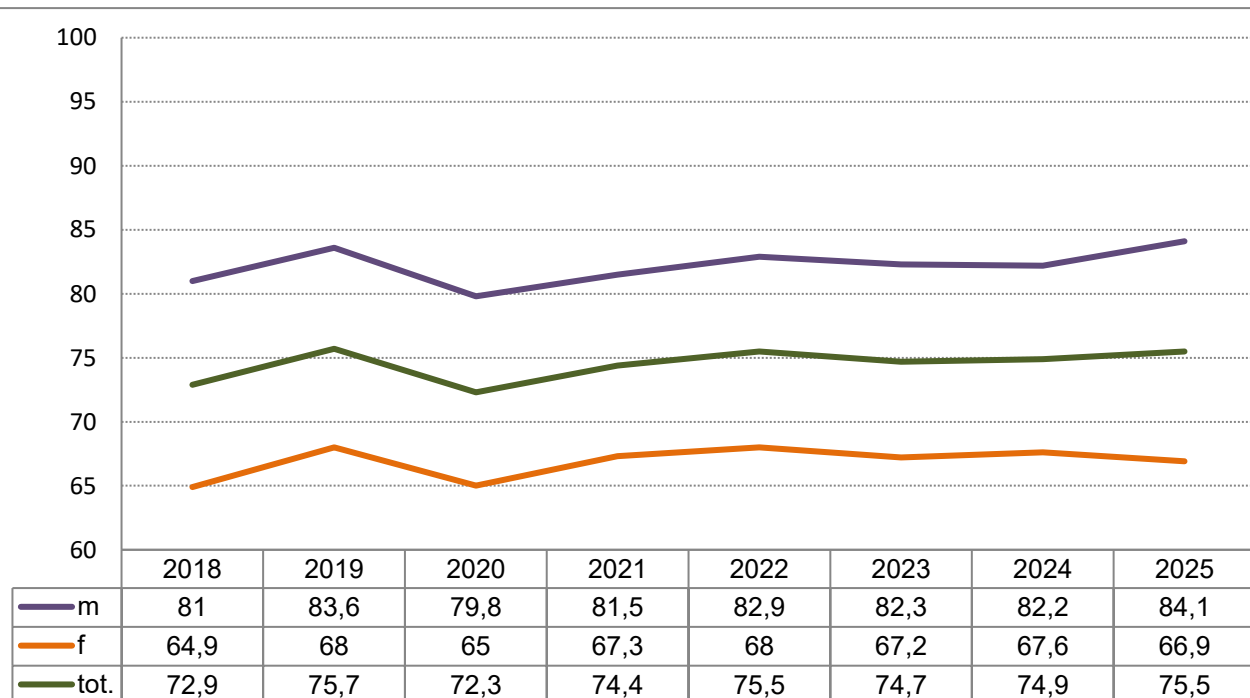
Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro dell'ISTAT.

Ravenna		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Occupati (15-89 anni)</b>	m	94,9	96	91,9	95,5	96,1	94,5	96,3	95,8
	f	75,6	78,9	73,7	76,1	76,3	75,6	77,1	76,1
	tot.	170,5	174,9	165,7	171,7	172,4	170,1	173,4	171,9
	dif. gen. relativa % rispetto ai maschi	-20,3%	-17,8%	-19,8%	-20,3%	-20,6%	-20,0%	-19,9%	-20,6%
<b>Persone in cerca di occupazione (15-74 anni)</b>	m	3,9	3	4,6	4,6	3,6	3,5	3,6	4,7
	f	6,4	5,3	7,7	6,8	6,3	4,8	3,7	2,7
	tot.	10,3	8,3	12,2	11,3	9,9	8,3	7,4	7,4
	dif. gen. relativa % rispetto ai maschi	64,1%	76,7%	67,4%	47,8%	75,0%	37,1%	2,8%	-42,6%
<b>Forze di lavoro (15-89anni)</b>	m	98,8	99	96,5	100,1	99,7	98	100	100,4
	f	82	84,2	81,4	82,9	82,6	80,4	80,8	78,8
	tot.	180,8	183,2	177,9	183	182,3	178,4	180,8	179,3
	dif. gen. relativa % rispetto ai maschi	-17,0%	-14,9%	-15,6%	-17,2%	-17,2%	-18,0%	-19,2%	-21,5%
<b>Inattivi (15-74 anni)</b>	m	43,1	42,3	44,4	41,1	41,8	43,6	41,8	42,6
	f	61,6	59,3	62,1	60,3	60,1	62,2	62,2	64,1
	tot.	104,8	101,7	106,5	101,3	102	105,9	104,1	106,6
	dif. gen. relativa % rispetto ai maschi	42,9%	40,2%	39,9%	46,7%	43,8%	42,7%	48,8%	50,5%

**Grafico 5 – Tasso di occupazione (20-64 anni) per genere in provincia di Ravenna. Anni 2018-2025. Valori percentuali.**

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

Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro dell'ISTAT.



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

L'analisi del lavoro dipendente, in questo contesto, si basa sulle informazioni derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie (CO) contenute nella banca dati SILER dei Centri per l'impiego. Nel 2024 la crescita economica è risultata lieve se confrontata con il 2023, anno in cui la dinamica era già risultata meno sostenuta rispetto al biennio 2021-2022; tale tendenza, inoltre, è ravvisabile anche nei dati di flusso riferiti alle attivazioni e alle cessazioni di lavoro dipendente. Le **attivazioni** complessive nel 2024, di poco inferiori alle 100 mila unità, crescono del +2,3% rispetto al 2023, mentre quelle **femminili**, che rappresentano il **43,7% del totale**, **calano dello 0,2%** e quelle **maschili** invece **umentano del +4,4%**. Si segnala, inoltre, che rispetto all'anno record 2022, il flusso delle attivazioni nel 2024 è inferiore del 4%, con un calo maggiore per la componente femminile e minore per quella maschile (rispettivamente, -6% e -2,4%). In provincia di Ravenna le cessazioni nel corso del 2024, pari a più di 97 mila unità, aumentano del +4,3% rispetto al 2023, risultando comunque inferiori al dato pre-pandemico del 2019 (-2,0%), anno in cui si sfiorarono le 100 mila unità. L'analisi distinta in base alle componenti di genere mostra, anche in questa circostanza, alcune differenze: in primo luogo, **la crescita del 2024 è più intensa per la componente maschile rispetto a quella femminile (+6,8% contro +1,2%)**; **in secondo luogo, la differenza che separa le cessazioni del 2024, rispetto a quelle del 2019, è molto più marcata per gli uomini (-3,4%) che per le donne (-0,3%)**. L'ultimo aspetto da considerare è quello relativo ai saldi avviamenti-cessazioni calcolati nel corso del periodo 2018-24, sempre distinti in base alla componente di genere. Per la provincia di Ravenna, **i saldi attivazioni-cessazioni** risultano sempre positivi, con valori minori, in valore assoluto, rispetto al contesto regionale e compresi tra le +820 unità del 2020 e le 4.000 del 2023. Il saldo del **2024** riconducibile alla componente **femminile è pari a +1.148 unità**, che **corrisponde al 50,3% del valore complessivo (+2.283)**, risulta tuttavia inferiore a quello record del 2023 (+1.724 unità). Scendendo nel dettaglio degli andamenti infrannuali del 2024, analisi possibile solo su dati destagionalizzati, la dinamica delle posizioni dipendenti rappresentata dai saldi attivazioni-cessazioni è positiva in quasi tutti i mesi dell'anno, ad eccezione dei mesi del secondo trimestre che hanno registrato complessivamente un saldo negativo (-199 unità). **Il ciclo di crescita del lavoro a tempo indeterminato ha consolidato la sua corsa, dopo la pausa del 2021, continuando quindi a determinare, in modo quasi esclusivo, le dinamiche relative ai livelli occupazionali provinciali**. Nel corso del 2024, infatti, aumentano i contratti a tempo indeterminato (+2.237 unità) e l'apprendistato (+234), mentre diminuiscono i rapporti a tempo determinato (-107) e il lavoro somministrato (-81 unità). Il 78,7% del flusso d'ingresso nell'area del lavoro dipendente è riconducibile, nel 2024, a contratti a tempo determinato, con la stessa quota valida per le due componenti di genere; il saldo negativo, registrato per questa tipologia contrattuale, nel 74,8% dei casi è invece dovuto alla componente femminile (-80 unità). Diminuiscono, arrestando la crescita registrata nel biennio precedente, le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato, pari a 5.164 unità (-3,2% rispetto al 2023), valore comunque superiore a quello pre-pandemico del 2019 (5.149 unità). In merito al contratto di somministrazione, nel 2024 sono diminuiti, in contrapposizione all'andamento complessivo, sia i flussi in ingresso, sia in misura maggiore quelli in uscita (rispettivamente, -6,9% e -7,6%); tali andamenti hanno prodotto nel 2024 un saldo negativo, pari a -81 unità, inferiore a quello stimato per l'annualità precedente, risultato dovuto al saldo della componente maschile (-128 unità). **I flussi relativi alle Did** (dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro) **risultano nel 2024 in diminuzione rispetto al 2023 (-4,7%)**: questa contrazione segue la lieve flessione del 2023 che è stata a sua volta preceduta dal significativo incremento registrato nel 2022 (+45,7% rispetto al 2021), in particolare per la componente femminile (+51,4%), dovuto all'introduzione del programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori), che ha modificato la platea di riferimento dell'attività dei servizi, imponendo *in primis* la convocazione dei disoccupati percettori di NASpl e dei beneficiari del reddito di cittadinanza. In questo flusso di utenti risulta sempre maggioritaria, anche nel 2024, la componente femminile (pari a 54,5%).

**Tabella 6 - Attivazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente (a) per genere in provincia di Ravenna, periodo 2018-2024 (valori assoluti).**

Elaborazione: OML Agenzia Emilia-Romagna Lavoro

Fonte: Dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna).

Anno	Attivazioni			Cessazioni			Saldi		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
2018	58.963	44.589	103.552	57.687	43.779	101.466	1.276	810	2.086
2019	58.143	43.378	101.521	56.974	42.559	99.533	1.169	819	1.988
2020	46.831	34.934	81.765	46.346	34.599	80.945	485	335	820
2021	53.344	41.418	94.762	51.487	39.946	91.433	1.857	1.472	3.329
2022	57.574	46.391	103.965	56.570	45.479	102.049	1.004	912	1.916
2023	53.821	43.667	97.488	51.545	41.943	93.488	2.276	1.724	4.000
2024	56.177	43.600	99.777	55.042	42.452	97.494	1.135	1.148	2.283

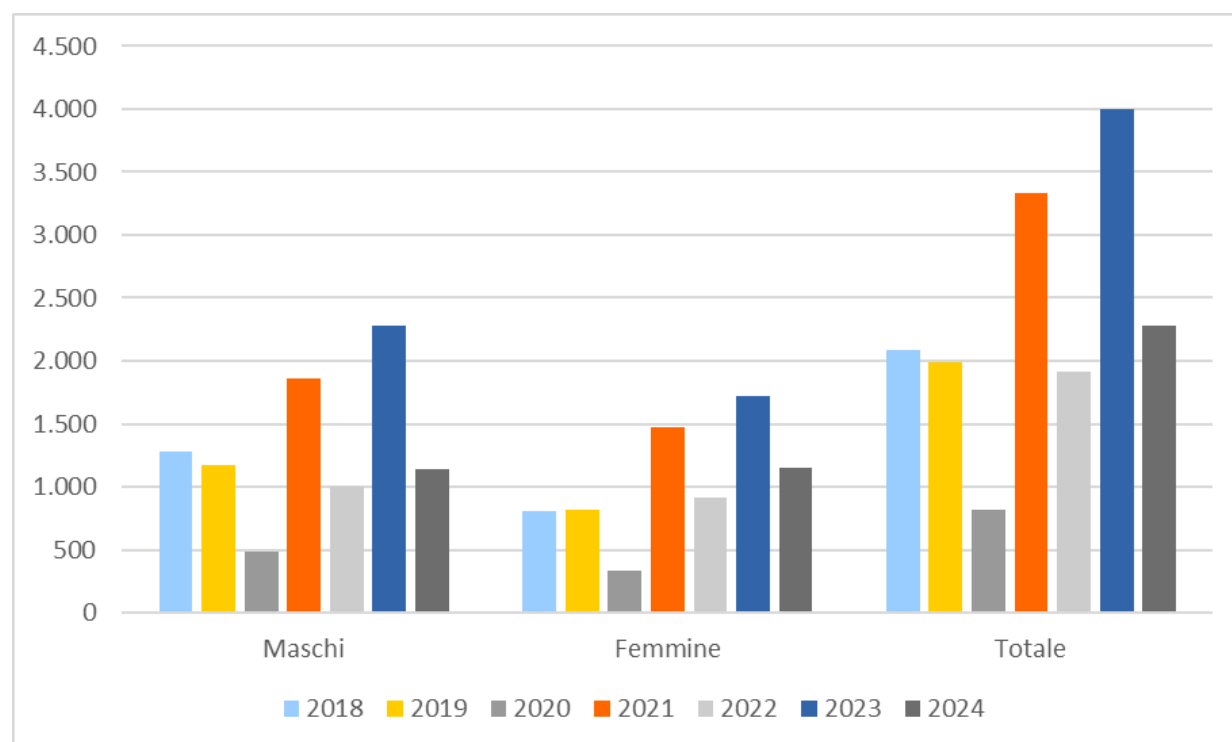
(a) escluse le attività svolte da famiglie e convivenze ed il lavoro domestico; escluso il lavoro intermittente.

Banca dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna) - Elaborazioni OML Agenzia regionale per il lavoro, Regione Emilia-Romagna

**Grafico 6 – Saldo attivazioni–cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente per sesso in provincia di Ravenna, periodo 2018-2024 (valori assoluti).**

Elaborazione: OML Agenzia Emilia-Romagna Lavoro

Fonte: Dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna).



Elaborazione: UIL Ravenna

L'analisi dei dati relativi al mercato del lavoro e agli ammortizzatori sociali nella provincia di Ravenna evidenzia la permanenza di alcune differenze di genere nella struttura occupazionale e nell'accesso agli strumenti di sostegno al reddito.

Nel 2023 i lavoratori dipendenti part-time rappresentano il 24,1% del totale dei lavoratori dipendenti della provincia, dato superiore alla media regionale (22,8%) ma inferiore alla media nazionale (27,4%). Tuttavia, **il ricorso al part-time presenta una forte caratterizzazione di genere: il 41,9% delle lavoratrici dipendenti risulta occupato con contratto part-time, contro il 10,3% degli uomini.**

Anche le assunzioni part-time mostrano una prevalenza femminile in tutte le fasce di età considerate. **Nel 2024 le assunzioni part-time femminili sono state pari a 13.529, contro 8.932 maschili. La fascia maggiormente interessata è quella tra i 30 e i 50 anni, che rappresenta il 41,0% delle assunzioni part-time femminili.**

Per quanto riguarda le tipologie contrattuali, nel 2024 le donne risultano particolarmente presenti nei rapporti di lavoro a termine, stagionali e intermittenti.

Parallelamente, il numero delle domande NASpl accolte evidenzia una prevalenza femminile lungo tutta la serie storica considerata. Nel 2024 le domande accolte sono state 11.232 per le donne e 8.309 per gli uomini, per un totale di 19.541 prestazioni nella provincia di Ravenna. Anche nel 2022 e nel 2023 la componente femminile risultava prevalente.

Nel complesso, i dati analizzati evidenziano una persistente differenziazione di genere nella struttura del mercato del lavoro provinciale. **La componente femminile risulta infatti maggiormente concentrata nelle forme di occupazione caratterizzate da part-time, stagionalità, lavoro intermittente e rapporti a termine, elementi che appaiono associati a una maggiore esposizione alla discontinuità lavorativa e, conseguentemente, a un più frequente ricorso agli strumenti di sostegno al reddito quali la NASpl.**

Dal punto di vista interpretativo, il maggiore ricorso al part-time femminile può essere letto anche alla luce delle esigenze di conciliazione tra tempi di vita, tempi di lavoro e attività di cura familiare, che continuano a incidere prevalentemente sulla componente femminile dell'occupazione. In relazione alla NASpl, le evidenze disponibili mostrano una maggiore presenza femminile tra i beneficiari delle prestazioni di disoccupazione, dato che può essere letto come indicatore indiretto di una maggiore esposizione delle lavoratrici alla frammentazione occupazionale.

In questa prospettiva, il tema non riguarda esclusivamente l'accesso agli ammortizzatori sociali, ma più in generale la qualità, la continuità e la sostenibilità dell'occupazione femminile. Le evidenze emerse suggeriscono pertanto l'importanza di politiche del lavoro e strumenti di contrattazione orientati a rafforzare la stabilità occupazionale, la conciliazione tra vita e lavoro e una più equilibrata distribuzione dei carichi mentali e di cura, al fine di ridurre gli squilibri strutturali che ancora caratterizzano il mercato del lavoro.

**Tabella 7 – NASpi per genere – domande accolte – provincia di Ravenna**

Elaborazione: UIL Ravenna

Fonte: Inps - Direzione Generale – Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione – Area DataWareHouse.

	NASpi								
	2022			2023			2024		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
<b>Ravenna</b>	<b>10.949</b>	<b>7.200</b>	<b>18.149</b>	<b>10.899</b>	<b>7.691</b>	<b>18.590</b>	<b>11.232</b>	<b>8.309</b>	<b>19.541</b>
Regione Emilia-Romagna	92.650	61.143	153.793	96.094	69.227	165.321	99.179	75.257	174.436
Italia	1.108.493	893.502	2.001.995	1.145.416	986.144	2.131.560	1.201.697	1.065.515	2.267.212

**Tabella 8 – Assunzioni Part time in provincia di Ravenna**

Elaborazione: UIL Ravenna

Fonte: Inps - Direzione Generale – Coordinamento Generale Statistico Attuariale – Osservatorio sul mercato del lavoro.

	Ravenna											
	2022			2023			2024			2025		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Fino a 29 anni	4.282	5.364	9.646	4.063	5.239	9.302	4.123	5.150	9.273	3.708	4.435	8.143
30-50 anni	3.053	6.181	9.234	2.964	5.884	8.848	2.782	5.548	8.330	2.450	4.168	6.618
51 ed oltre	1.439	2.532	3.971	1.419	2.652	4.071	1.487	2.831	4.318	1.356	2.439	3.795
Totale	8.774	14.077	22.851	8.446	13.775	22.221	8.392	13.529	21.921	7.514	11.042	18.556

Elaborazione: Camera di Commercio di Ferrara e Ravenna – Servizio Analisi economiche

Si definiscono “imprese femminili”, le imprese in cui la presenza di donne tra proprietari, soci o amministratori è preponderante, ovvero aziende in cui la partecipazione di genere femminile nei posti di comando o negli assetti proprietari, risulta complessivamente superiore al 50%. In provincia di Ravenna al 31 dicembre 2025 sono state rilevate 6.888 imprese femminili attive; **il tasso di femminilizzazione, cioè l'incidenza percentuale sul totale di imprese attive, è risultato pari al 21,4%**, quota che ha raggiunto la media regionale (21,4%), ma rimane inferiore a quella nazionale (22,7%). Se si analizza il dato per le 9 province dell'Emilia-Romagna, la provincia che ha fatto evidenziare un tasso di femminilizzazione più elevato, ovvero in cui le “imprese rosa” sono percentualmente più numerose rispetto al totale attive (femminili e non) è quella di Ferrara con il 23,6%; all'opposto Reggio Emilia, con un tasso di femminilizzazione pari a 19,1%. **Ravenna si è collocata al sesto posto nella graduatoria regionale.** Cosa succede in Europa: nell'UE a 27 Paesi post Brexit circa un terzo degli imprenditori sono donne: la percentuale “media” di imprese femminili è pari al 34% (e il 30% degli imprenditori nelle start-up), un dato seppure medio, ma comunque ben superiore al tasso di femminilizzazione delle imprese iscritte al Registro Imprese nazionale; mediamente in Europa (37 Paesi), è pari a 31%. Ma anche in Europa le imprenditrici tendono a concentrarsi su settori considerati meno redditizi, come **l'istruzione, l'assistenza sanitaria e il lavoro di comunità**, mentre gli uomini predominano in settori ad alta crescita potenziale come la tecnologia e ITC; inoltre solo il 34% delle posizioni dirigenziali è ricoperto da donne e l'8% degli amministratori delegati delle principali società è costituito da donne, cioè solo l'8% delle donne è alla guida delle maggiori imprese europee. Attualmente il divario retributivo di genere si attesta al 14,1%, con poche differenze rispetto all'ultimo decennio, e nel 24% dei casi questo gap è legato alla presenza delle donne in settori economici relativamente poco retribuiti come l'assistenza, la salute o l'istruzione. Dati che mettono in evidenza come, comunque, anche all'estero il gap di genere è ben evidente. Nel dettaglio comunale, della nostra provincia è stato evidenziato il più alto tasso di femminilizzazione per il comune di Ravenna (23,3%), seguito dai comuni di Cervia e di Fusignano (23,1%); fra i più bassi quello di Bagnara di Romagna (15,2%). Per quanto riguarda la distribuzione per settore di attività, in provincia di Ravenna le 6.888 imprese femminili, sono state rilevate per il **23,9% nel Commercio, per il 14,4% in “Altre attività di servizi”, per il 13,3% nelle “Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione” e per il 12,6% nell'Agricoltura.** L'analisi delle imprese femminili per natura giuridica mostra come il **66,9% siano imprese individuali**, il 14% società di persone e il 17,9% società di capitali; dal 2021, inoltre c'è stato il sorpasso delle società di capitale, rispetto alle società di persone per quanto riguarda l'ambito delle imprese femminili, che è proseguito fino al 2025. Molto più contenuta la scelta di strutturarsi in forma di cooperativa o di consorzio (pari a circa, rispettivamente, 0,7% e 0,1% del totale). Le ditte individuali continuano dunque ad essere la grande maggioranza delle imprese femminili ravennate, e rappresentano una componente importante del sistema imprenditoriale femminile ravennate. **Il 27,1% (1.868 in valore assoluto) delle imprese femminili attive sono artigiane;** si tratta prevalentemente di imprese individuali (1.549) ed il settore economico più numeroso è quello delle “Altre attività di servizio, seguito, più a distanza, dalle “Attività manifatturiere” e dalle “Attività connesse al turismo” (Alloggio e ristorazione). **L'8,3% del totale delle imprese femminili della provincia di Ravenna, sono giovanili** (imprese la cui percentuale di partecipazione dei giovani under 35 anni è superiore al 50%). Per quanto riguarda la nazionalità, sono risultate **970 le imprese femminili straniere** e rappresentano il **14,1%** del totale delle imprese femminili attive ravennate; 622 sono di nazionalità extra-comunitaria e cioè il 64,1%. Per il complesso delle imprese femminili della provincia di Ravenna, positivo il confronto temporale con il 2024 (+0,3% in termini di variazione percentuale), un po' meno accentuato però rispetto alla crescita riscontrata per il totale provinciale delle imprese attive, che in termini di variazione percentuale ha realizzato un +1,6% (al netto delle cancellazioni d'ufficio effettuate nel periodo).

**Tabella 9a -- Totale imprese ed imprese femminili per settore in provincia di Ravenna. Anno 2025. Valori percentuali.**

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

Fonte: Infocamere – Registro Imprese. Dati al: 31/12/2025.

	Totale imprese attive %	Imprese femminili %
A. Agricoltura, silvicoltura, pesca	18,1%	12,6%
C Attività manifatturiere	7,5%	6,4%
F Costruzioni	15,5%	2,7%
G Commercio all'ingrosso ed al dettaglio; riparazione di automobili e motocicli	19,4%	23,9%
H Trasporto e magazzinaggio	3,2%	0,9%
I Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	8,3%	13,3%
J Servizi di informazione e comunicazione	1,8%	1,8%
K Attività finanziarie e assicurative	2,5%	2,7%
L Attività immobiliari	6,3%	6,7%
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	4,2%	4,3%
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	3,4%	4,9%
Q Sanità ed assistenza sociale	1,0%	2,0%
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	2,6%	2,5%
S Altre attività di servizi	5,1%	14,4%
Altre Attività	1,1%	0,9%

**Tabella 9b -- Imprese: Quante sono e come si distribuiscono sul territorio. Anno 2025.**

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

Fonte: Infocamere – Registro Imprese. Dati al: 31/12/2025.:

Anno 2025	Grado di imprenditorialità femminile				Totale imprese attive (femminili e non)	Tasso di femminilizzazione	Distribuzione % imprese femminili per comune	Var. % imprese fem. 25/24 (*)
	Esclusivo	Forte	Maggioritario	Totale				
RA001 ALFONSINE	156	25	5	186	889	20,9%	2,7%	-1,0
RA002 BAGNACAVALLO	220	29	4	253	1.358	18,6%	3,7%	0,4
RA003 BAGNARA DI ROMAGNA	23	3	1	27	178	15,2%	0,4%	7,7
RA004 BRISIGHELLA	143	9	2	154	715	21,5%	2,2%	0,7
RA005 CASOLA VALSENIO	41	3	-	44	250	17,6%	0,6%	15,0
RA006 CASTEL BOLOGNESE	113	22	3	138	765	18,0%	2,0%	2,1
RA007 CERVIA	605	144	22	771	3.331	23,1%	11,2%	-0,3
RA008 CONSELICE	106	11	5	122	692	17,6%	1,8%	6,0
RA009 COTIGNOLA	87	6	4	97	577	16,8%	1,4%	-2,0
RA010 FAENZA	853	114	29	996	5.017	19,9%	14,5%	-1,9
RA011 FUSIGNANO	131	13	7	151	653	23,1%	2,2%	0,0
RA012 LUGO	477	80	25	582	2.839	20,5%	8,4%	-0,2
RA013 MASSA LOMBARDA	126	10	5	141	695	20,3%	2,0%	9,0
RA014 RAVENNA	2.348	387	106	2.841	12.175	23,3%	41,2%	0,7
RA015 RIOLO TERME	71	12	1	84	427	19,7%	1,2%	1,2
RA016 RUSSI	153	27	3	183	1.008	18,2%	2,7%	-2,6
RA017 SANT'AGATA SUL SANTERNO	41	4	3	48	242	19,8%	0,7%	2,1
RA018 SOLAROLO	64	4	2	70	348	20,1%	1,0%	-5,3
<b>TOTALE PROVINCIA DI RAVENNA</b>	<b>5.758</b>	<b>903</b>	<b>227</b>	<b>6.888</b>	<b>32.159</b>	<b>21,4%</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,3</b>
<b>EMILIA-ROMAGNA</b>	<b>66.819</b>	<b>11.666</b>	<b>3.543</b>	<b>82.028</b>	<b>383.912</b>	<b>21,4%</b>	-	<b>0,3</b>
<b>ITALIA</b>	<b>947.195</b>	<b>156.852</b>	<b>40.061</b>	<b>1.144.108</b>	<b>5.034.652</b>	<b>22,7%</b>	-	<b>1,0</b>

Elaborazione: CISL Romagna - Fonte: INPS

I **dati INPS 2024** confermano con chiarezza una dinamica ormai strutturale: **nella provincia di Ravenna le donne sono la maggioranza tra i pensionati (+23%)**: 92.436 pensionate, 74.989 pensionati (*dato Inps*). **Le donne però percepiscono pensioni significativamente più basse** rispetto agli uomini. Le pensionate ricevono in media **13.463 euro annui**, contro i **20.129 euro** degli uomini, con un divario superiore al **30%**, in linea con quanto avviene a livello nazionale.

Questo squilibrio si comprende soprattutto analizzando due elementi chiave.

- Il primo riguarda le **pensioni di vecchiaia (n.103.871)** cioè quelle direttamente legate alla storia lavorativa. A Ravenna gli uomini (n.54.278) percepiscono in media **24.790 euro**, mentre le donne (n.49.593) si fermano a **16.694 euro**, con una differenza di circa **8.000 euro annui**. È qui che si concentra il cuore del divario: le pensioni “vere” riflettono carriere lavorative profondamente diverse tra uomini e donne.
- Il secondo elemento riguarda la **distribuzione delle pensioni per tipologia**. Le donne sono molto più presenti nelle **categorie economicamente più deboli**, in particolare nelle **pensioni ai superstiti e in quelle assistenziali**, mentre gli uomini risultano prevalenti nelle pensioni di vecchiaia più elevate.

Le cause di questa disparità affondano nel mercato del lavoro e nelle dinamiche sociali. **Le donne continuano ad avere retribuzioni medie più basse, minore accesso ai ruoli meglio pagati e una maggiore diffusione del part-time**. A questo si aggiungono **carriere più discontinue**, spesso interrotte per responsabilità di **cura familiare**, che riducono il montante contributivo e quindi l'importo della pensione.

Queste dinamiche sono alimentate anche da fattori culturali che si manifestano già nelle scelte formative. **Le ragazze sono ancora poco orientate** verso le materie **STEAM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria (Ingegneria), Arte e Matematica applicate all'innovazione)** spesso più remunerative, mentre **i ragazzi restano poco presenti nei percorsi educativi e nelle professioni di cura**. Il permanere di stereotipi legati a “lavori da uomo” e “lavori da donna” contribuisce a riprodurre nel tempo le disuguaglianze salariali e, di conseguenza, quelle pensionistiche.

Il sistema previdenziale contributivo, basandosi sulla storia lavorativa individuale, finisce per **amplificare queste differenze**: chi ha avuto salari più bassi e carriere discontinue percepirà inevitabilmente pensioni inferiori.

Per ridurre questo divario servono interventi strutturali. È necessario rafforzare le politiche di **conciliazione** tra vita e lavoro, sostenere **l'occupazione femminile stabile e a tempo pieno** e promuovere una più **equa distribuzione del lavoro di cura**. Allo stesso tempo, occorre intervenire già nella fase dell'orientamento scolastico, incoraggiando le ragazze anche verso percorsi scientifici e tecnologici e i ragazzi anche verso le professioni educative e sociali, **superando definitivamente gli stereotipi di genere**.

Ridurre il **gender pension gap** significa agire lungo tutto l'arco della vita lavorativa. Solo così sarà possibile garantire maggiore equità e una vecchiaia più dignitosa per le donne, contribuendo allo sviluppo economico e sociale del territorio e del Paese.

### Tabella 10 - Gender Pension Gap Ravenna 2024

Elaborazione: CISL ROMAGNA

Fonte: INPS

Importi medi annui delle pensioni (euro)

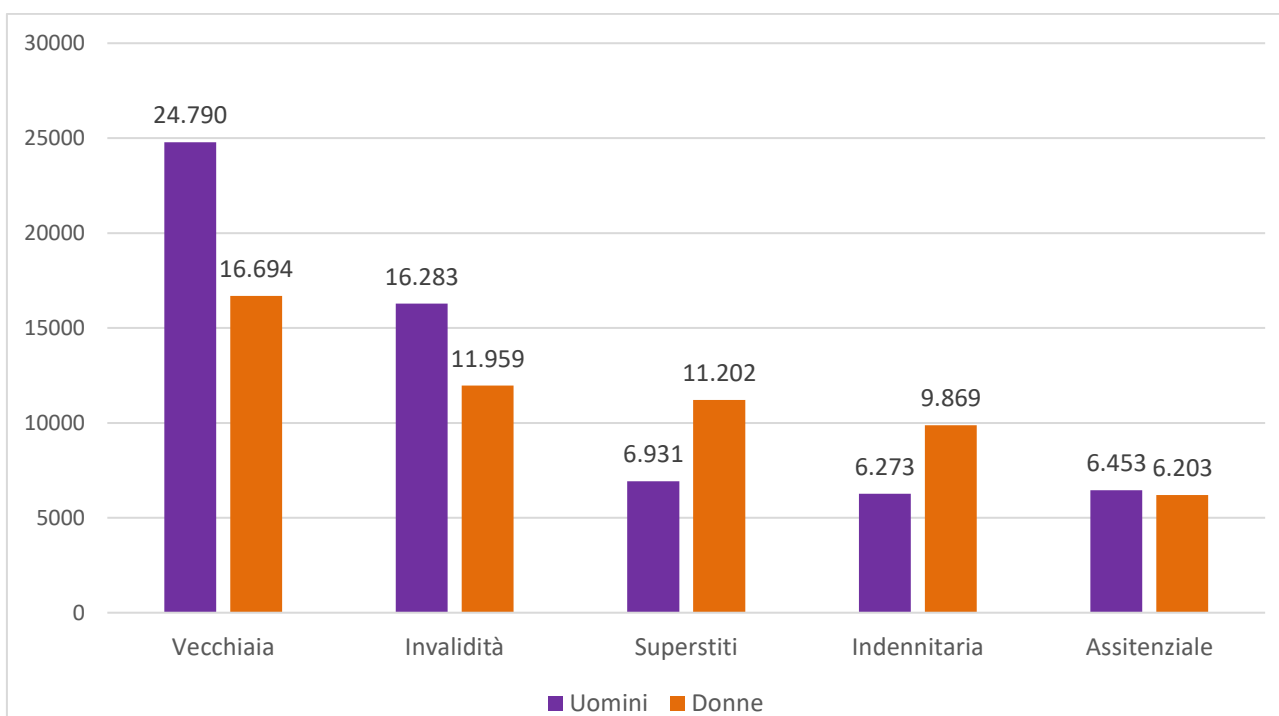
Tipologia	Uomini (€)	Donne (€)	Differenza (€)	Gap %
Vecchiaia	24.790	16.694	-8.096	-33%
Invalidità	16.283	11.959	-4.324	-27%
Superstiti	6.931	11.202	+4.271	+62%
Indennitaria	6.273	9.869	+3.596	+57%
Assistenziale	6.453	6.203	-250	-4%
-----	-----	-----	-----	-----
TOTALE	20.129	13.463	-6.666	-33%

Fonte: <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/4> Gli importi complessivi possono presentare lievi differenze per effetto degli arrotondamenti della fonte INPS

### Grafico 7-- Gender Pension Gap Ravenna 2024

Elaborazione: CISL ROMAGNA

Fonte: INPS



## DIRITTO ALLA CASA

Elaborazione: Acer Ravenna

ACER Ravenna gestisce nella Provincia di Ravenna circa 4.600 alloggi di Edilizia Residenziale Pubblica. Al 31/12/2025 gli alloggi ERP occupati erano 4.101 (più altri 20 momentaneamente destinati a nuclei alluvionati).

Di questi 4101 alloggi ERP, il 25,2% è occupato da donne e il 13,9% da uomini in nuclei monocomponente: **si tratta infatti di 1034 donne e 571 uomini che vivono da soli nei loro alloggi.**

Il 50,7% di queste 1034 donne che vivono sole in alloggi ERP si trovano nel distretto di Ravenna (comuni di Ravenna, Cervia, Russi), il 23,6% nel distretto della Bassa Romagna e il restante 25,7% nel distretto della Romagna Faentina.

A livello territoriale gli alloggi occupati da donne sole rappresentano, sempre al 31/12/2025, il 24,5% del totale di alloggi ERP del distretto ravennate, il 26,2% di quello della Bassa Romagna e il 25,9% del distretto della Romagna Faentina.

Tra i 1605 assegnatari soli, al 31/12/2025 ce ne sono 645 che sono ultrasessantenni. Tra questi emerge che nel **75,5% dei casi si tratta di donne sole ultrasessantenni** contro il 24,5% degli uomini.

Sempre avendo come riferimento il totale degli assegnatari ERP soli, analizzando i dati per fascia d'età (fino a 50 anni, 51-70 anni, più di 70 anni) al 31/12/2025, si nota che gli uomini soli assegnatari ERP sono infatti mediamente più giovani: il 47,1% delle donne assegnatarie sole hanno più di 70 anni, contro il 27,7% degli uomini, che sono invece concentrati nella fascia intermedia 51-70 anni (57,8% contro il 46,3% delle donne) e in quella dei più "giovani" (14,5% contro il 6,6% delle donne).

Sulla base dei dati relativi alla cittadinanza, il 92,2% di donne sole ha cittadinanza italiana (dato in linea con quello degli uomini dove il 93,3% di uomini soli sono italiani)

Dall'analisi in base all'anzianità di residenza in alloggi popolari al 31/12/2025, emerge che il 55,1% di donne è in ERP da più di 20 anni, il 22,3% per un lasso di tempo che va dagli 11 ai 20 anni mentre il restante 22,6% per un periodo inferiore o pari a 10 anni. Per gli uomini le percentuali sono leggermente differenti: rispettivamente 43,3%, 22,7% e 34%, cioè in media gli uomini soli sono assegnatari ERP da meno tempo, dato chiaramente in linea con quello precedente relativo all'età degli assegnatari soli.

Passando invece ad analizzare un'altra categoria molto significativa, cioè quella degli **adulti soli con minori** che risiedono negli alloggi ERP, emerge un dato abbastanza netto: dei 210 adulti soli con minori, 203 (pari al **96,7%**) **sono donne.**

Al 31/12/2025 in Provincia di Ravenna le donne sole con minori rappresentano quindi il 5% del totale assegnatari ERP, con questa differenziazione territoriale: a Ravenna-Cervia-Russi le donne sole con minori sono il 4,5%; in Bassa Romagna le donne sole con minori sono il 5,4%; nella Romagna Faentina le donne sole con minori sono il 5,6%.

Un altro dato significativo, rispetto alle 203 donne sole con minori, è quello della cittadinanza: al 31/12/2025 in Provincia di Ravenna il 52,7% delle donne sole con minori hanno cittadinanza italiana (107 nuclei) mentre il 47,3% hanno cittadinanza UE/ExtraUE (96 nuclei).

Analizzando i dati in base alla cittadinanza emerge che le donne italiane hanno nuclei con meno figli rispetto alle straniere: tra le 107 donne italiane sole con minori, il 68,2% ha un solo figlio minore, mentre tra le 96 straniere la stessa quota scende al 42,7%. Al contrario, i nuclei con 2 minori sono più frequenti tra le straniere (37,5%) che tra le italiane (20,6%), e lo stesso vale per i nuclei con 3 o più minori (19,8% contro 11,2%).

**Tabella 11– Donne sole con minori in alloggi ERP, suddivise per cittadinanza e numero di minori.**

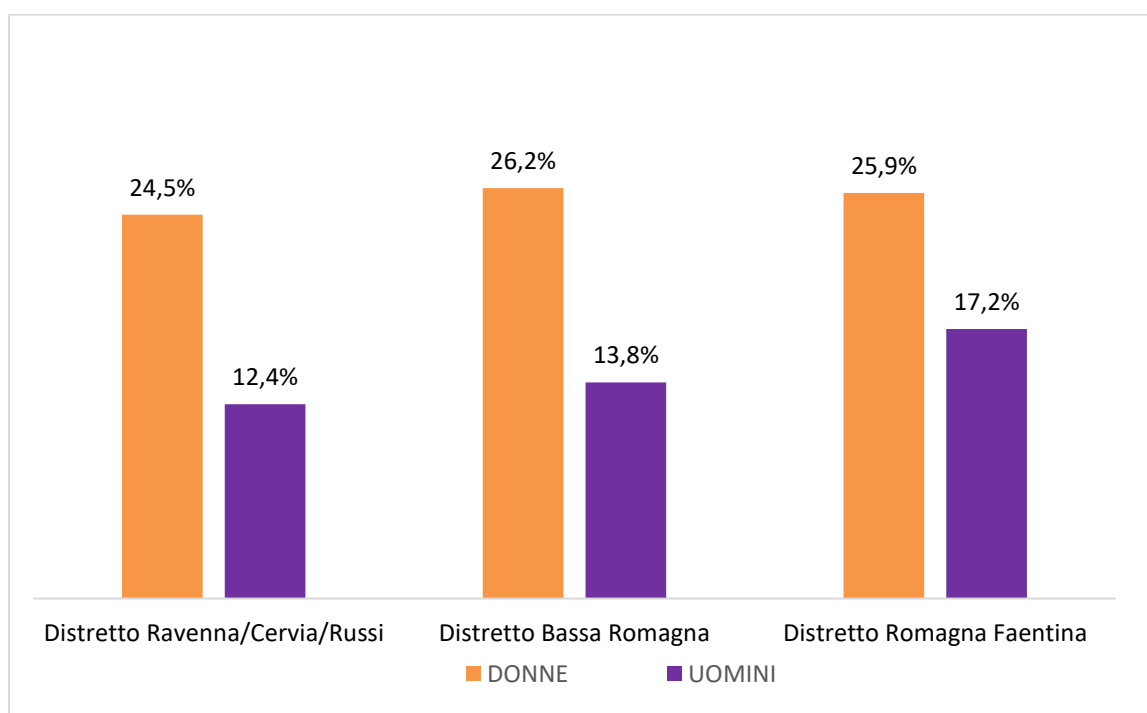
Elaborazione: ACER Ravenna

DONNE ITALIANE	Provincia di Ravenna						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1 minore	87	79	84	78	65	64	73
2 minori	37	41	34	32	33	31	22
3 minori e più	17	17	16	17	15	11	12
<b>totale</b>	<b>141</b>	<b>137</b>	<b>134</b>	<b>127</b>	<b>113</b>	<b>106</b>	<b>107</b>

DONNE UE/EXTRAUE	Provincia di Ravenna						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1 minore	57	54	61	62	50	40	41
2 minori	41	50	47	45	40	37	36
3 minori e più	19	20	24	19	24	22	19
<b>totale</b>	<b>117</b>	<b>124</b>	<b>132</b>	<b>126</b>	<b>114</b>	<b>98</b>	<b>96</b>

**Grafico 8 – Percentuale donne e uomini soli rispetto al totale degli alloggi ERP, suddivisi per territorio**

Elaborazione : ACER Ravenna



Sul territorio della provincia di Ravenna, al 31.12.2024 erano presenti 3 Centri antiviolenza con un rapporto di 2 Centri ogni 100.000 donne in età 18-70 residenti, e 14 Case rifugio ad essi collegate a cui si è aggiunta una nuova struttura messa in funzione nel corso del 2025.

Nel corso del 2024, in Provincia di Ravenna, 252 donne hanno intrapreso un percorso di uscita dalla violenza elaborato insieme alle operatrici dei Centri antiviolenza; le nuove accolte vanno ad aggiungersi ai percorsi già in essere da anni precedenti, per un totale di 417 donne in percorso presso un Centro antiviolenza del territorio ravennate. I dati del 2024 fanno registrare un aumento sia delle donne complessivamente in percorso sia delle nuove accolte.

La maggior parte delle donne in percorso nel 2024 ha figli (322 donne) e nel 77,6% dei casi di tratta di figli minorenni. In sostanziale continuità con gli anni precedenti, sono state **54 le donne accolte nelle case rifugio** presenti sul territorio provinciale di cui 36 ospitate assieme a figli e/o figlie.

Le violenze subite da circa **il 98% delle donne** che hanno iniziato un percorso nel 2024, in uno dei centri della provincia di Ravenna, **hanno caratteristiche di violenze psicologiche**, quali ricatti, inganni, limitazioni alla libertà personale e controllo, imposizioni su come vestirsi e comportarsi, denigrazioni e umiliazioni, confermando le differenti forme di violenza psicologia sostanzialmente compresenti a tutte le altre forme.

**Circa il 67% delle nuove accolte ha subito forme di violenza fisica, il 46% è stata vittima di violenza economica, subendo il controllo sull'utilizzo delle proprie fonti di reddito o l'impedimento ad avere una propria fonte di reddito e quasi il 14% delle donne riferisce di aver subito violenze sessuali.**

**I dati relativi all'autore principale della violenza confermano che nella maggior parte dei casi l'autore è un uomo non estraneo alla vita della donna; la violenza di genere si caratterizza quindi spesso come violenza domestica, vissuta tra le mura di casa in una relazione affettiva: per il 65% delle donne che ha iniziato un percorso di uscita dalla violenza nel corso del 2024 in provincia di Ravenna l'autore principale è il partner attuale e per il 16% l'ex-partner. Per un ulteriore 12% dei casi l'autore principale della violenza è un familiare.**

**Tabella 12 - Nuove donne in percorso nei Centri Antiviolenza in provincia di Ravenna per tipologia di violenza. Anno 2024.**

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

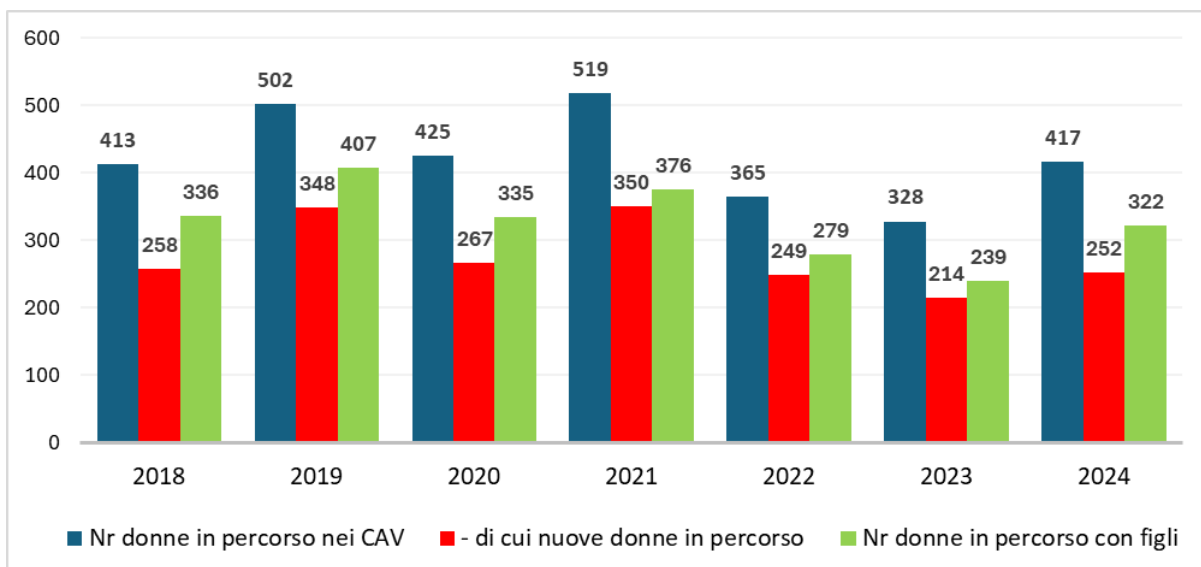
Fonte: Sistema informativo regionale sui Centri Antiviolenza.

	n. nuove donne in percorso nei CAV in provincia di Ravenna. Anno 2024	% su totale nuove donne in percorso nei CAV in provincia di Ravenna. Anno 2024
Violenza psicologica	247	98,0
Violenza fisica	168	66,7
Violenza economica	115	45,6
Violenza sessuale	34	13,5

**Grafico 9 - Numero donne in percorso nel CAV della Provincia di Ravenna. Anni 2018-2024**

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

Fonte: Sistema informativo regionale sui Centri Antiviolenza.



## NOTE

### Azioni e interventi della Regione Emilia-Romagna a contrasto della violenza di genere

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

La legge regionale 6/2014, legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere, è il pilastro della normativa regionale in tema di promozione della parità di genere e del contrasto alla violenza contro le donne, promuovendo una programmazione integrata e di lungo periodo, con l'obiettivo di realizzare un cambiamento culturale profondo, per perseguire il quale è necessario agire non solo sull'emergenza ma sulla prevenzione strutturale.

Il sistema regionale dei servizi di contrasto alla violenza di genere si vale di una rete qualificata e capillare di attori, di cui fanno parte 23 Centri Antiviolenza, 58 case rifugio e 15 Centri per uomini autori di violenza, 7 a gestione pubblica - i Centri Liberiamoci dalla violenza LDV delle Azienda USL e 8 gestiti da enti del privato sociale, con varie sedi diffuse su tutto il territorio regionale.

A CAV e CR la Regione nel 2025 ha destinato 3.716.827 euro e ai CUAUV 555.635 euro.

Dal 2016 la Regione Emilia-Romagna promuove bandi per la promozione della parità di genere e la prevenzione di discriminazioni e violenza.

Nel 2025 sono stati finanziati, con quasi 3 milioni di euro, 103 progetti realizzati da enti locali e dal terzo settore. Tra le attività promosse, molte sono rivolte al mondo della scuola, inclusi i genitori delle/gli alunne/i con una particolare attenzione al contrasto all'hate speech e al cyberbullismo e più in generale ai condizionamenti che arrivano dai social media e dalla comunicazione pubblicitaria.

Inoltre, con 1.600.000 euro di risorse regionali sono stati realizzati 58 progetti promossi da Enti locali e soggetti del Terzo settore, in partnership pubblico-privata, volti a sostenere la presenza paritaria delle donne nella vita economica del territorio, favorendo l'accesso al lavoro, i percorsi di carriera e la promozione di progetti di welfare aziendale finalizzati alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Nel 2025 per la prima volta sono state destinate 321mila euro per azioni di prevenzione primaria rivolte alle giovani generazioni. Il finanziamento è stato assegnato a Comuni ed Unioni di Comuni sedi di Centri antiviolenza per azioni in ambito educativo, scolastico, culturale, sportivo e aggregativo, da realizzare in collaborazione con i Centri antiviolenza nell'intero ambito territoriale, eventualmente coinvolgendo in rete altri soggetti del territorio quali organizzazioni del terzo settore, biblioteche, scuole.

L'educazione alle pari opportunità è un pilastro fondamentale dell'azione regionale. Dal 2022 infatti, in collaborazione con l'Ufficio Scolastico Regionale, sono stati promossi percorsi formativi rivolti agli insegnanti delle scuole secondarie per il superamento degli stereotipi di genere. Nelle cinque edizioni realizzate sino al 2025, sono stati coinvolti circa 1.000 insegnanti di tutto il territorio regionale.

Oltre alla prevenzione, la Regione ha continuato a investire nel supporto economico alle donne vittime di violenza e ai loro figli e figlie, che è un indicatore chiave per misurare l'efficacia dei percorsi di uscita dalla violenza. In particolare, nel 2025 sono stati destinati fondi ad integrare la misura del reddito di libertà, con 1,3 milioni di euro, che si sono aggiunti alle risorse statali e di cui hanno beneficiato circa 500 donne. 750.000 euro sono stati destinati a favorire l'autonomia delle donne ed altri 550.000 euro per il supporto psicologico delle donne vittime di violenza di genere e loro figli/e, riconoscendo l'importanza di un accompagnamento professionale nel percorso di uscita dalla violenza.

Molte sono state in questi anni, inoltre, le azioni regionali rivolte a potenziare e ampliare la formazione delle varie figure professionali impegnate su questo tema e che a vario titolo possono trovarsi a contatto con donne vittime di violenza. In particolare, con la formazione regionale in e-learning di operatori e operatrici sociali e sanitari per migliorare la loro capacità di accoglienza di donne vittime di violenza e loro figli/e, revisionata nel 2025, a breve disponibile su Self e di cui sono finora state realizzate 6 edizioni.

Nel 2025 a conclusione del percorso sperimentale per sensibilizzare i centri interculturali, al fine di intercettare e orientare le vittime di potenziali situazioni di emarginazione e discriminazione in contesti complessi, essendo emersa l'esigenza di avere uno strumento pratico, utile alle donne per prendere consapevolezza sulla violenza, come si manifesta e come può essere riconosciuta e al tempo stesso in grado di dare indicazioni per accedere ai servizi che forniscono assistenza e supporto, si è realizzato e diffuso a

Comuni, CAV e centri interculturali, il dépliant informativo 'Dalla violenza puoi uscire' tradotto e disponibile in sei lingue, anche nel portale regionale: italiano, in inglese, francese, arabo, romeno, urdu, albanese.

Ancora nell'ambito della formazione delle/dei professioniste/i nel 2025 si è realizzato il percorso di formazione "La violenza intima LBT\*", rivolti alle operatrici dei Centri antiviolenza dell'Emilia-Romagna, grazie a un accordo siglato dall'Università degli studi di Padova e dalla Regione.

Altra importante iniziativa è il protocollo d'intesa siglato nel 2025 con CGIL, CISL e UIL contro le molestie e violenze nei luoghi di lavoro, che prevede un progetto sperimentale di ascolto e sostegno alle vittime presso i consultori. Il mondo del lavoro deve essere uno spazio sicuro per tutte e tutti, dove il merito e le competenze siano gli unici criteri di valutazione.

Per finire il 25 novembre 2025, giornata internazionale contro la violenza sulle donne, è stata lanciata la campagna: "Non sono tua" con manifesti in 5 lingue nelle città dell'Emilia-Romagna. Si tratta di un decalogo con le azioni abusanti che le donne non vogliono più subire, oltre a un reportage con interviste, foto, e video, e un podcast on line.

## GLOSSARIO

---

<b>Speranza di vita alla nascita</b>	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.
<b>Tasso di fecondità totale</b>	Esprime il numero medio di figli per donna. Fonte: Istat, Iscritti in anagrafe per nascita.
<b>Tasso di occupazione</b>	Esprime il rapporto tra gli occupati e la popolazione tra i 15-64 anni. Fonte Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro.
<b>Tasso di disoccupazione</b>	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.
<b>Tasso di attività</b>	Rapporto percentuale fra le forze di lavoro e la popolazione di 15-64 anni di età. Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro.
<b>Tasso di femminilizzazione</b>	Incidenza percentuale imprese femminili attive sul totale di imprese attive. Fonte: Infocamere – Registro Imprese.
<b>Differenza di genere nella retribuzione media dei lavoratori dipendenti (F-M)</b>	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

---